

De bezuiniging/reorganisatie

In verschillende stappen heeft het Bestuur vanaf 2012 in samenwerking met de Personeelsvertegenwoordiging (PVT), het personeel en de VPRO gewerkt aan de uitgangspunten en uitwerking van het reorganisatieplan. Centraal hierin staat een matrix waarin gedetailleerd is benoemd welke functies en taken vanaf 1 januari 2014 overgaan naar de VPRO en welke bij HUMAN blijven. Ondersteunende diensten gaan naar de VPRO, programmatische en de programmering direct ondersteunende diensten blijven bij HUMAN. Om de inhoudelijke onafhankelijkheid van HUMAN te waarborgen, achtte het Bestuur het daarbij van groot belang dat de inhoudelijke medewerkers van HUMAN hiërarchisch onder leiding blijven staan van de HUMAN-directie, hetzij door continuering van het huidige dienstverband, hetzij door detachering vanuit de VPRO.

Een stappenplan werd vastgesteld, waarbij ontslagaanzeggingen in de eerste helft van april van 2013 plaatsvonden. Doel was om het proces van reorganisatie voor een gedeelte per 1 januari 2014 af te ronden en voor een ander gedeelte per 1 juni 2014.

Het Bestuur heeft geconstateerd dat door de wijze waarop directie en medewerkers de reorganisatie hebben doorgevoerd het proces ondanks de pijnlijke keuzes die moesten worden gemaakt met grote personele gevolgen voor individuele werknemers, in harmonie is verlopen en niet tot procedures heeft geleid. De condities zijn zo geschapen om tot 1 januari 2016 op verantwoorde wijze in weerwil van de hoge bezuinigingen de doelstellingen van HUMAN te realiseren.

Integratie

In 2013 werd de integratie van Human in de VPRO afgerond. Er werd zo een verdere efficiëncyslag gemaakt in onze samenwerking.

Richtlijnen en regelingen CIPO

In het door Human gekozen one tier-model en door de overige overeenkomsten en reglementen is de onafhankelijkheid van Human en van de individuele functionarissen gewaarborgd en de samenwerking met het Humanistisch Verbond verankerd.

In bestuurlijk opzicht zijn de onafhankelijkheid, het verantwoordingsbeleid en de toekomstbestendigheid naar het oordeel van het Bestuur dankzij deze structuren op de juiste wijze gegarandeerd geweest.

Ook in 2013 heeft Human de nevenactiviteiten van personeelsleden en bestuursleden in kaart gebracht om de onafhankelijkheid te waarborgen. Geconstateerd is dat deze nevenactiviteiten in geen enkel geval hebben geleid tot gedeelde belangen met de omroep. De CIPO heeft reeds eerder geconstateerd dat functionarissen noch leden van het Bestuur bij Human dubbelfuncties hadden.

Het vervullen van nevenfuncties door medewerkers is in zijn algemeenheid positief te waarderen, vanuit maatschappelijk, bestuurlijk en persoonlijk oogpunt. Er is een grens als er sprake is van een nevenfunctie die strijdig is met de belangen van de media-instelling. Een goede vervulling van de hoofdfunctie, het behouden van onpartijdigheid, betrouwbaarheid en onafhankelijkheid zijn bepalend bij de beslissing of een nevenfunctie aanvaard wordt. Bij de aanvaarding van een nevenfunctie zijn twee afwegingen van belang:

1. Er mag geen belangenverstrengeling optreden tussen de hoofdfunctie en de nevenfunctie;
2. De hoofdfunctie mag niet in het gedrang komen door het tijdsbeslag dat de nevenfunctie vergt. Deze aanscherping is aan de medewerkers gecommuniceerd. Er is in 2013 geen sprake geweest van conflicterende belangen.

CAO

Op 27 november 2013 is er een onderhandelingsresultaat bereikt om de per 31-12-2012 geëindigde en vervolgens stilzwijgend verlengde CAO voor Omroep personeel te verlengen met een looptijd van 24 maanden, aldus ingaande per 1-1-2013 en eindigend op 31-12-2014.

HVMAN

In dit onderhandelingsresultaat zijn bepalingen opgenomen inzake:

Salarismaatregelen

- Een eenmalige uitkering ad 1,5% van het maandsalaris van november 2013 x 12 voor medewerkers in dienst per 30-12-2013.
- 1% salarisverhoging per 1-1-2014
- 0,5% salarisverhoging per 1-7-2014

Nadere bepalingen inzake Werk en Zekerheid

Pensioenleeftijd

De pensioenleeftijd wordt gelijk gesteld aan de AOW-leeftijd

Feiten & cijfers

Kern- flexposities

De CAO verplicht HUMAN de functies binnen de organisatie in te delen in procesfuncties en projectfuncties.

Procesfuncties zijn de functies die betrekking hebben op werkzaamheden voor programmatische functies die vijf jaar of langer lopen en minimaal tien maanden per jaar worden uitgezonden of functies die zich gedurende het gehele jaar voordoen en behoren tot de vaste bedrijfsvoering.

Andere functies zijn projectfuncties.

De CAO verplicht HUMAN ook iedere positie in de organisatie te kwalificeren als kern- of flexpositie. Kernposities zijn functies die behoren tot de vaste kern van de organisatie.

Flexposities zijn functies die, naar het inzicht van HUMAN, behoren tot de flexschil.

HUMAN volgt de in de CAO genoemde percentages binnen de bandbreedte waar beide clusters (proces en project) zich dienen te bevinden.

Onderstaand een schematisch overzicht (in fte) ultimo boekjaar

	2013	2012
cluster proces	aantal	aantal
Kernposities	17,0	17,2
flexposities	3,1	0,0

	aantal	aantal
cluster project		
kernposities	0,0	0,0
flexposities	1,0	3,1

Jaarurennorm

Uit de CAO vloeit het urenregistratiesysteem (een tijdregistratie op basis van de afgesproken jaarurennorm) voort. Binnen HUMAN is dit systeem geïntegreerd voor personeelsleden in programmatische functies. Per jaar wordt een werkplan besproken en begroot. Per kwartaal worden de resultaten geëvalueerd.

Voor personeel dat op vaste kantoortijden werkzaam is, wordt de rekening-courant op de financiële administratie bijgehouden als vakantie-uren registratie.

Dit systeem is voor zowel de werknemer als de werkgever goed hanteerbaar.

Loopbaantrajecten

HUMAN heeft een structurele reservering opgenomen van 200 euro per werknemer per jaar voor employability. 1x in de 5 jaar kan een medewerker van dit beschikbare budget een loopbaantraject volgen

HUMAN heeft het budget voor haar werknemers beschikbaar gesteld bij het binnen de Publieke Omroep hiervoor opgerichte Werkstation. In de personeelsvergaderingen is hiervoor aandacht gevraagd. In 2013 heeft 1 medewerker een loopbaantraject gevolgd.

HVMAN

HUMAN heeft vanaf 2011 een belangrijke verjonging bereikt. Voor alle medewerkers geldt dat training on the job een integraal onderdeel is van hun ontwikkelingstraject. Door dit personeelsbeleid is de vraag naar loopbaantrajecten laag.

Stagiaires

Human heeft structurele verbinding met de Universiteit voor Humanistiek, de HKU, de Filmacademie en de masteropleidingen redactie en research van de UvA. Human-medewerkers verzorgen colleges en workshops en begeleiden stagiaires, In 2013 zijn langs deze weg 15 studenten bij diverse afdelingen en redacties een stage begonnen.

Verlofoverschotten

Aangezien verlofoverschotten (zeker in grotere hoeveelheden) zowel uit oogpunt van gezondheid als om bedrijfseconomische redenen ongewenst zijn, worden met medewerkers die dit betreft afspraken gemaakt over de afbouw van hun verlofoverschot.

Ook in 2013 was de werkdruk hoog en heeft dit geresulteerd in slechts een kleine afname van het saldo vakantie uren.

Medewerkers en directie blijven werken aan het terugdringen van het saldo in 2014.

Om aan de eventuele uitbetalingsverplichting te kunnen voldoen is een reservering getroffen ad € 40.000 ultimo 2013.

Personeelsoverzichten

Leeftijdsopbouw personeel per 31 december in aantallen

	2013			2012		
	Mannen	vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal
t/m 29	2	2	4	1	3	4
30 t/m 39	1	4	5	1	3	4
40 t/m 49	1	1	2	1	3	4
50 t/m 59	3	8	11	6	6	12
60 en ouder	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>4</u>	<u>0</u>	<u>3</u>	<u>3</u>
	9	17	26	9	18	27

Aantal FTE ultimo boekjaar

	Radio	Televisie	Overig media- aanbod	Totaal publieke media- opdracht	Neven- activiteiten	Totaal
Medewerkers direct	5,1	12,3	1,9	19,3	0	19,3
Medewerkers indirect	0,7	1,2	0	1,9	0	1,9
Totaal	<u>5,8</u>	<u>13,5</u>	<u>1,9</u>	<u>21,2</u>	<u>0</u>	<u>21,2</u>

HVMAN

Ziekteverzuim

	2013	2012	2011
Ziekteverzuimpercentage	2,6	2,1	1,3
kort verzuimpercentage	0,5	0,6	0,7
middellang verzuimpercentage	0,3	0,6	0,3
lang verzuimpercentage	1,7	0,9	0,0
Ziekmeldingfrequentie	0,2,	0,2	0,3
Gemiddelde verzuimduur	11,4	8,5	3,2

In 2013 was 1 medewerker langdurig ziek. Dit drukt zwaar op de ziekteverzuimcijfers aangezien HUMAN beperkt in omvang is.

Definitie kerngetallen:

Ziekteverzuimpercentage= $\frac{\text{aantal verzuimdagen in het betreffende kalenderjaar} \times 100}{\text{aantal dagen} \times \text{gemiddelde aantal fte}}$

Kort verzuim: 1 tot en met 5 dagen
Middellang verzuim: 6 tot en met 30 dagen
Lang verzuim: 31 tot en met 260 dagen

Dagen: sociale verzekeringsdagen

Ziekmeldingfrequentie= $\frac{\text{aantal aangevangen verzuimgevallen}}{\text{aantal dagen} \times \text{gemiddelde aantal fte}}$

Gemiddelde verzuimduur= $\frac{\text{totaal aantal verzuimdagen}}{\text{Som van het aantal verzuim gevallen}}$

HUMAN is aangesloten bij Maetis Ardyn Health Services. Deze arbodienst ondersteunt ons indien nodig bij de uitvoering van het verzuimbeleid.

De VPRO is op 01-01-2012 overgegaan naar een nieuwe ARBO dienst. Op termijn is HUMAN voornemens om zich aan te sluiten bij de ARBO dienst van de VPRO, er is vooralsnog besloten te wachten op een positieve evaluatie door de VPRO. In 2014 worden de besprekingen hieromtrent voortgezet.