



# sociaal jaarverslag

# sociaal jaarverslag.



De Sociëteit

## Voorwoord namens P&O

**Het jaar 2025 is voor de NTR een intens en bepalend jaar. Een jaar waarin gewerkt wordt aan verandering, waarin onzekerheid voelbaar is, maar waarin ook veerkracht en verbondenheid zichtbaar worden.**

In 2025 zet de NTR belangrijke stappen in een noodzakelijke cultuurverandering, gericht op het versterken van de sociale veiligheid en het tegengaan van grensoverschrijdend gedrag. Naar aanleiding van het rapport-Van Rijn is een Plan van Aanpak opgesteld met concrete maatregelen en activiteiten die bijdragen aan een sociaal veilige werkomgeving. De afdeling P&O heeft hierin een strategische rol vervuld: van beleidsontwikkeling tot implementatie, monitoring en borging. Het plan is inmiddels stevig verankerd in het P&O-jaarplan. Naast de eerdere ontwikkelingen volgt het rapport-Decoz, dit geeft een verdere verdieping op de bevindingen rondom sociale veiligheid.

Er zijn diverse trainingen en bijeenkomsten georganiseerd om bewustwording te vergroten en het gesprek over sociale veiligheid structureel te voeren. Ook blijkt dat cultuur niet alleen verandert door plannen en trainingen, maar vooral door gedeelde ervaringen. Eind maart wordt het proces op indringende wijze ingehaald door de actualiteit: de NTR dreigt te worden opgeheven.

De impact hiervan is groot. De onzekerheid onder medewerkers is voelbaar, maar tegelijkertijd ontstaat er een ongekennde saamhorigheid. Die verbondenheid komt krachtig tot uiting in het massaal overhandigen van een petitie met meer dan 60.000 handtekeningen aan de Tweede Kamer. Uiteindelijk houdt de NTR haar bestaansrecht en krijgt een zelfstandige onderhandelingspositie in de discussie over de hervormingen van het publieke bestel. Deze periode laat zien hoe sterk de betrokkenheid bij de organisatie is, een fundament dat geen enkel programma kan vervangen.

Het jaar blijft turbulent. De aangekondigde bezuinigingen voor 2026 worden concreet, er komt een besluit om drie vaste NTR-programma's – Kunststof, **De Sociëteit** en 5 Dagen – per 1 januari 2026 te beëindigen. Dit besluit staat los van de bredere bezuinigingsreorganisatie van 2027. Het stoppen van deze programma's heeft grote impact. Vijftien medewerkers worden boventallig verklaard. Dit proces is met grote zorgvuldigheid begeleid. Voor het merendeel van de betrokken medewerkers kan een passende oplossing worden gevonden, hoewel niet iedereen binnen de organisatie kan worden herplaatst.

## sociaal jaarverslag 2025

In het najaar wordt een managementreorganisatie voorbereid. Reorganisaties brengen per definitie onrust en onzekerheid met zich mee, zeker in een organisatie waar wordt gewerkt aan het versterken van sociale veiligheid en vertrouwen.

We kunnen stellen dat 2025 een jaar is waarin kwetsbaarheid en kracht dicht naast elkaar liggen. De gebeurtenissen hebben veel gevraagd van onze medewerkers en leidinggevenden. Tegelijkertijd hebben zij laten zien wat betrokkenheid, professionaliteit en solidariteit betekenen in de praktijk.

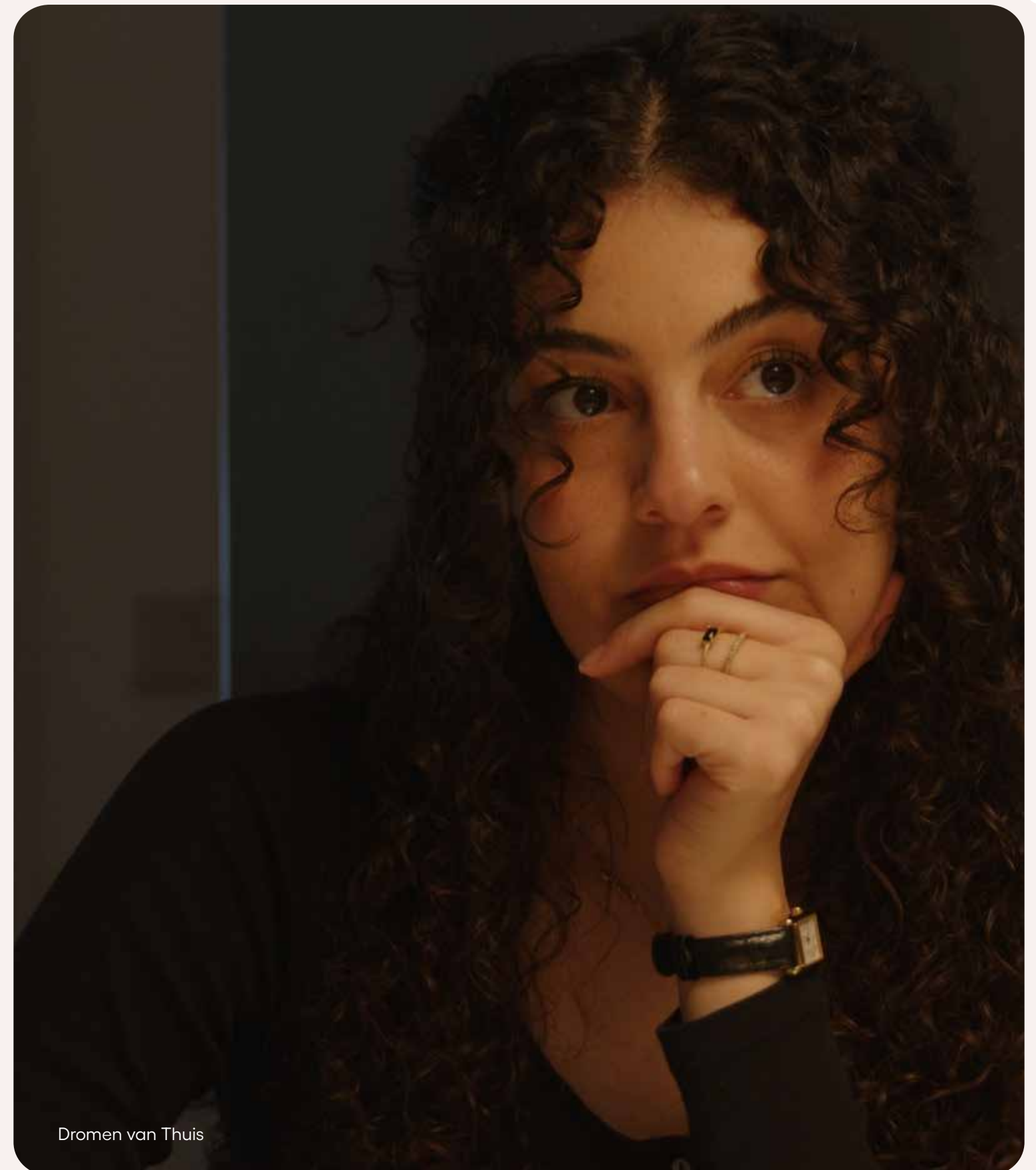
Wij kijken vooruit met het besef dat sociale veiligheid, vertrouwen en transparantie blijvende aandacht vragen. De stappen die in 2025 zijn gezet vormen daarvoor een belangrijk fundament.

### Zichtbaarheid van de afdeling P&O

De bevindingen uit de rapporten van Van Rijn en Decoz hebben een duidelijke en blijvende impact gehad op de positionering van P&O binnen de NTR. Beide rapporten benadrukken het belang van helderheid over onze rol en onze verantwoordelijkheden. Voor P&O betekent dit een moment van reflectie en aanscherping: wat mogen medewerkers en leidinggevenden van ons verwachten en wat verwachten wij van hen in de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor een sociaal veilige organisatie?

In 2025 heeft P&O daarom bewust ingezet op het vergroten van haar zichtbaarheid, professionaliteit en interne samenhang. Onze eigen werkprocessen zijn kritisch tegen het licht gehouden en waar nodig aangescherpt. Taken, verantwoordelijkheden en onderlinge afstemming binnen het P&O-team zijn verduidelijkt, zodat wij eenduidiger, zorgvuldiger en transparanter kunnen opereren.

De aanbevelingen uit het rapport-Decoz zijn integraal opgenomen in het Plan van Aanpak en verankerd in onze werkprocessen. Dit betekent dat sociale veiligheid, leiderschap en cultuurverandering geen losse projecten zijn, maar structurele onderdelen van ons dagelijks handelen.



Dromen van Thuis

Ook inhoudelijk hebben we onze expertise versterkt. Zo is binnen P&O het kernteam Diversiteit, Gelijkwaardigheid en Inclusie toegevoegd, waarin specialistische kennis wordt geborgd en direct wordt verbonden aan het bredere P&O-beleid. Hiermee zorgen we ervoor dat inclusie geen losstaand thema is, maar integraal onderdeel van onze advisering, beleidsontwikkeling en ondersteuning van leidinggevenden.

Zichtbaarheid vraagt daarnaast om heldere en toegankelijke communicatie. In samenwerking met Marketing & Communicatie is de communicatiestrategie van P&O aangescherpt. Deze intensievere samenwerking draagt bij aan duidelijke, consistente en professioneel vormgegeven communicatie richting medewerkers. In de NTR-nieuwsbrief is inmiddels wekelijks een P&O-item opgenomen, waarin actuele thema's, regelingen of ontwikkelingen worden toegelicht.

Naast schriftelijke communicatie zetten wij nadrukkelijk in op directe ontmoeting.

Onder de noemer **'In gesprek met P&O'** organiseren wij kleinschalige bijeenkomsten voor maximaal twintig medewerkers. Tijdens deze sessies gaan wij in op concrete onderwerpen, zoals sociale regelingen bij bezuinigingen of pensioen. Deze opzet maakt ruimte voor vragen, dialoog en persoonlijke toelichting.

De centrale thema's waarop P&O stuurt zijn ongewijzigd, maar inhoudelijk verdiept en aangescherpt:

- **de NTR-basiswaarden;**
- **diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie;**
- **sociale veiligheid en leiderschap;**
- **nazorg en begeleiding;**
- **visie en sturing op toekomstig leiderschap;**
- **duurzaam personeelsbeleid;**
- **talentontwikkeling en opleiding;**
- **arbo en vitaliteit.**

## NTR-basiswaarden

De in 2024 geïntroduceerde NTR-basiswaarden, Open voor iedereen, Goed samen werken en Ruimte voor vernieuwing, zijn in 2025 verder verdiept en steviger verankerd binnen de organisatie. Hoewel het eenvoudige woorden lijken, zijn ze tot stand gekomen op basis van input uit de organisatie zelf, via verschillende werk-gespreksgroepen. Ze vormen daarmee vooral een blijvende opdracht voor alle medewerkers en hun leidinggevende: neem vanuit je eigen verantwoordelijkheid steeds het initiatief om met elkaar het gesprek aan te gaan.

Het jaar start met een organisatiebreed Waarde(n)vol ontbijt, waarbij circa 150 medewerkers met elkaar in gesprek gaan over de betekenis van de basiswaarden in het dagelijks werk. In dialoogsessies wordt stilgestaan bij vragen als: wat betekenen deze waarden concreet voor ons gedrag, wat verwachten wij van elkaar en welk voorbeeldgedrag laten wij zelf zien? Deze gesprekken leveren waardevolle inzichten op en vormen het startpunt van een gezamenlijk proces om de waarden daadwerkelijk te laten leven binnen teams en afdelingen.

In 2025 zijn de basiswaarden nadrukkelijk gekoppeld aan verschillende organisatieprocessen. Zo zijn zij opgenomen in de gesprekkencyclus, waarbij medewerkers en leidinggevenden reflecteren op hoe de waarden zichtbaar zijn in samenwerking, leiderschap en professionele ontwikkeling. Hiermee zijn de basiswaarden niet alleen richtinggevend, maar ook toetsbaar geworden in het dagelijks handelen.

Daarnaast is vanaf juni organisatiebreed een feedbacktraining aangeboden. In deze training leren medewerkers op een open, respectvolle en transparante manier feedback te geven en te ontvangen. Deelnemers krijgen praktische handvatten aangereikt en oefenen met herkenbare situaties uit de dagelijkse praktijk. De training ondersteunt een cultuur waarin aanspreekbaarheid, dialoog en wederzijds vertrouwen centraal staan.

De basiswaarden fungeren als kompas voor samenwerking, leiderschap en ontwikkeling. Door ze expliciet te verbinden aan training, gespreksvoering en organisatieprocessen, werken we stap voor stap aan een cultuur waarin openheid, inclusiviteit en vernieuwing structureel onderdeel zijn van ons dagelijks werk.

### Diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie

#### VERSTERKING VAN STRUCTUUR EN POSITIONERING

In 2025 is een belangrijke stap gezet in de verdere professionalisering van het thema Diversiteit, Gelijkwaardigheid en Inclusie (DG&I). Het voormalige kernteam Diversiteit en Inclusie is inhoudelijk en organisatorisch versterkt. De samenstelling van het team is gewijzigd: de directie heeft bewust meer afstand genomen, zodat het kernteam onafhankelijker, gevraagd en ongevraagd, kan adviseren over DG&I-vraagstukken binnen de organisatie.

Daarnaast is 'Gelijkwaardigheid' expliciet toegevoegd aan de naam van het kernteam. Gelijkwaardigheid is immers een essentiële voorwaarde om daadwerkelijke inclusie te realiseren. Deze verbreding onderstreept dat inclusie niet alleen gaat over vertegenwoordiging, maar ook over gelijke kansen, zeggenschap en veiligheid.

De functie van coördinator DG&I is in 2025 geformaliseerd en organisatorisch ondergebracht bij P&O. Hiermee zijn de thema's sociale veiligheid, inclusieve werkcultuur en organisatieontwikkeling sterker met elkaar verbonden. Door deze positionering kunnen vraagstukken vanuit meerdere invalshoeken, beleidsmatig, cultuurgericht en praktisch, in samenhang worden opgepakt.

Het DG&I-beleid is vastgesteld en bewustwording binnen de organisatie is verder vergroot. Met deze stappen is een stevig fundament gelegd voor structurele verankering in de komende jaren.

#### INCLUSIEVER MEDIA-AANBOD EN WERKVLOER

De NTR streeft ernaar een organisatie te zijn die een herkenbare afspiegeling vormt van de samenleving. Dit geldt zowel voor de samenstelling van de organisatie als voor het media-aanbod.

De samenwerking met Emma at Work is in 2025 voortgezet en versterkt, met als doel meer kennis te creëren over medewerkers met een fysieke beperking binnen de organisatie. Daarnaast zijn oriënterende gesprekken gevoerd met JINC, gericht op het bereiken en enthousiasmeren van jongeren uit sociaal-economisch kwetsbare omgevingen.

Ook is gestart met een serie workshops voor medewerkers over het inclusiever maken van het media-aanbod. Hierbij is onder meer aandacht besteed aan toegankelijkheid voor mensen met een audiovisuele beperking. Deze workshops vergroten de kennis en het bewustzijn over hoe inclusie concreet kan worden toegepast in productie, redactie en distributie. Door beleid, structuur en praktijk met elkaar te verbinden, werkt de NTR stap voor stap aan een inclusieve organisatiecultuur en een media-aanbod dat recht doet aan de diversiteit van de samenleving.

### Sociale veiligheid en nazorg

#### EEN ROERIG JAAR MET BLIJVENDE FOCUS

In 2025 is opnieuw veel aandacht besteed aan de sociale veiligheid binnen de NTR. Daarbij is voortgebouwd op het Plan van Aanpak, waarin psychische sociale veiligheid een centrale plaats inneemt.

Het jaar begint, net als 2024, roerig. In januari neemt de mediadirecteur afscheid, gevolgd door de publicatie van het rapport-Decoz. In maart dreigt de NTR te worden opgeheven, waarna in april een succesvolle reddingsoperatie volgt. Deze opeenvolgende gebeurtenissen hebben grote impact op medewerkers en de NTR als geheel. Juist in deze context blijft het versterken van sociale veiligheid een prioriteit.

#### NAZORG EN ERKENNING

Het proces van verwerken en herstel start met erkennen wat er is gebeurd. Medewerkers moeten ruimte krijgen om hun ervaringen te delen en waar nodig passende ondersteuning te ontvangen. Tegelijkertijd vraagt herstel om reflectie: hoe heeft een sociaal onveilige werkomgeving kunnen ontstaan en wat is nodig om op iedere redactie en afdeling een cultuur van veiligheid en vertrouwen te waarborgen?

Na het verschijnen van het rapport-Decoz heeft de Raad van Toezicht expliciet tijd vrijgemaakt voor nazorg. Diverse medewerkers hebben hiervan gebruikgemaakt. De gesprekken hebben geleid tot concrete aanbevelingen, waaronder een pilot met 360 graden feedback binnen de hoofdredactie. Deze pilot vormt een belangrijke bouwsteen voor de verdere ontwikkeling van de performancecyclus, waarin het geven en ontvangen van feedback een structureel onderdeel wordt.



Melk

## sociaal jaarverslag 2025

Nazorg blijft een terugkerend aandachtspunt voor de directie, de Ondernemingsraad, het Kernteam Diversiteit, Gelijkwaardigheid & Inclusie en het P&O-team. Medewerkers zijn actief uitgenodigd om in gesprek te gaan, zodat signalen tijdig worden opgepakt en opvolging krijgen.

### MELDINGEN EN VERTROUWENSPERSONEN

In 2025 zijn bij de vertrouwenspersonen 30 meldingen binnengekomen op het gebied van omgangsvormen en integriteit. Het aantal meldingen van ongewenst gedrag is met 32% afgenomen ten opzichte van 2024. Er hebben zich relatief weinig freelancers gemeld.

Het is positief dat medewerkers de weg naar de vertrouwenspersonen weten te vinden en beter geïnformeerd zijn over hun rol en mogelijkheden. De toegenomen zichtbaarheid en communicatie rondom sociale veiligheid dragen hieraan bij.

### PREVENTIE EN STRUCTURELE VERANKERING

Naast nazorg is in 2025 ingezet op preventie en bewustwording. P&O heeft diverse projecten en programma's geïnitieerd om veilig werken te bevorderen en het gesprek hierover te normaliseren.

Zo is de routekaart Ongewenste Omgangsvormen gelanceerd, waarin duidelijk wordt gemaakt welke stappen medewerkers kunnen zetten bij ongewenst gedrag en waar zij terecht kunnen voor ondersteuning. In samenwerking met de vertrouwenspersonen is een personeelsbijeenkomst georganiseerd om hun rol, werkwijze en betrouwbaarheid nader toe te lichten. Het bijbehorende geactualiseerde beleidsstuk Ongewenste Omgangsvormen wordt begin 2026 vastgesteld.

Daarnaast is aandacht besteed aan het versterken van de aanspreekcultuur en het periodiek ophalen van signalen via onder meer pulse-metingen. Hiermee wordt sociale veiligheid niet alleen reactief, maar ook proactief en structureel gemonitord.

### VOORUITBLIK

De gebeurtenissen van 2025 hebben duidelijk gemaakt dat sociale veiligheid blijvende aandacht vraagt. De ingezette lijn - met aandacht voor nazorg, leiderschap, aanspreekbaarheid en duidelijke procedures - wordt in 2026 voortgezet en verder verdiept. Het doel blijft onverminderd: een organisatie waarin medewerkers zich veilig voelen, elkaar kunnen aanspreken en met vertrouwen kunnen samenwerken.

### Leiderschap in de toekomst

#### VISIE OP LEIDINGGEVEN

Bij de NTR zetten we de stap van vooral inhoudsgericht naar meer mensgericht leiderschap – een manier van leidinggeven die draait om vertrouwen, openheid en aandacht voor ontwikkeling. In samenwerking met Vie People hebben P&O, de directie, hoofdredacteuren, coördinerend producers en stafhoofden een gezamenlijke leiderschapsvisie opgesteld, inclusief de competenties die nodig zijn om deze ambitie waar te maken: luisteren, empathisch vermogen, besluitvaardigheid, zelfinzicht en organisatiesensitiviteit.

Om deze visie te vertalen naar de dagelijkse praktijk zijn heisessies georganiseerd met afdelingen en redacties. Tijdens deze bijeenkomsten staan we stil bij de NTR-basiswaarden, de leiderschapsvisie en de feedback. Ook bespreken we wat deze ontwikkelingen concreet betekenen voor het werk van medewerkers vanuit de principes leidinggeven aan jezelf, aan de ander en aan de organisatie.

#### 360 GRADEN FEEDBACK

Dit jaar zijn we gestart met een pilot 360 graden feedback als onderdeel van de vernieuwde gesprekken-cyclus. Hoofdredacteuren vragen daarbij gericht feedback aan vijf collega's met wie zij nauw samenwerken. De feedback is vertrouwelijk en bedoeld als spiegel voor persoonlijke ontwikkeling. Daarmee zetten we een eerste stap richting een cultuur waarin luisteren, leren en groeien vanzelfsprekend zijn.

We evalueren deze pilotfase samen met de betrokkenen om te bepalen wat goed werkt en waar bijsturing nodig is. Alle signalen nemen we mee om de aanpak verder te verbeteren, voordat we deze in 2026 organisatiebreed willen invoeren. Voor alle andere collega's vonden de reguliere jaargesprekken, zoals gebruikelijk, plaats tussen juni en september. Die gesprekken maken onderdeel uit van het huidige afgesproken proces. P&O bewaakt dat alle gesprekken zorgvuldig worden gevoerd en afgerond.

### Talent en werving & selectie

In 2025 heeft de NTR een belangrijke stap gezet in het moderniseren van het werving- en selectieproces. We zijn overgestapt op Recruitee, een nieuw systeem dat het sollicitatieproces overzichtelijker en gebruiksvriendelijker maakt voor zowel kandidaten als interne betrokkenen. Vacatures en sollicitaties worden nu centraal beheerd, waardoor de communicatie sneller en efficiënter verloopt. Daarnaast is er een vernieuwde 'Werken bij NTR'-pagina gemaakt, die een frisse uitstraling heeft gekregen en beter laat zien wie we zijn als werkgever.

In september is het team versterkt met een recruiter. Met deze uitbreiding kunnen we gericht werken aan het verder professionaliseren van ons werving- en selectiebeleid en het aantrekken van een diverse en kwalitatieve instroom.

### Arbobeleid

In 2025 is het arbobeleid volledig vernieuwd naar aanleiding van de Risico-inventarisatie & Evaluatie (RIE) die in het najaar van 2024 is uitgevoerd. In dit beleid zijn diverse bedrijfsregelingen geactualiseerd en uitgebreid, waaronder het fietsplan, de clean desk policy, ergonomische voorzieningen, richtlijnen rondom werk en zwangerschap en maatregelen ter beheersing van werkdruk.

Met deze aanvullende documenten beschikt de NTR over een duidelijk, actueel en integraal kader voor gezond en veilig werken. Het vernieuwde arbobeleid ondersteunt medewerkers en leidinggevenden bij het creëren van een duurzame, veilige en prettige werkomgeving.

## sociaal jaarverslag 2025 cijfers

### Aantal medewerkers

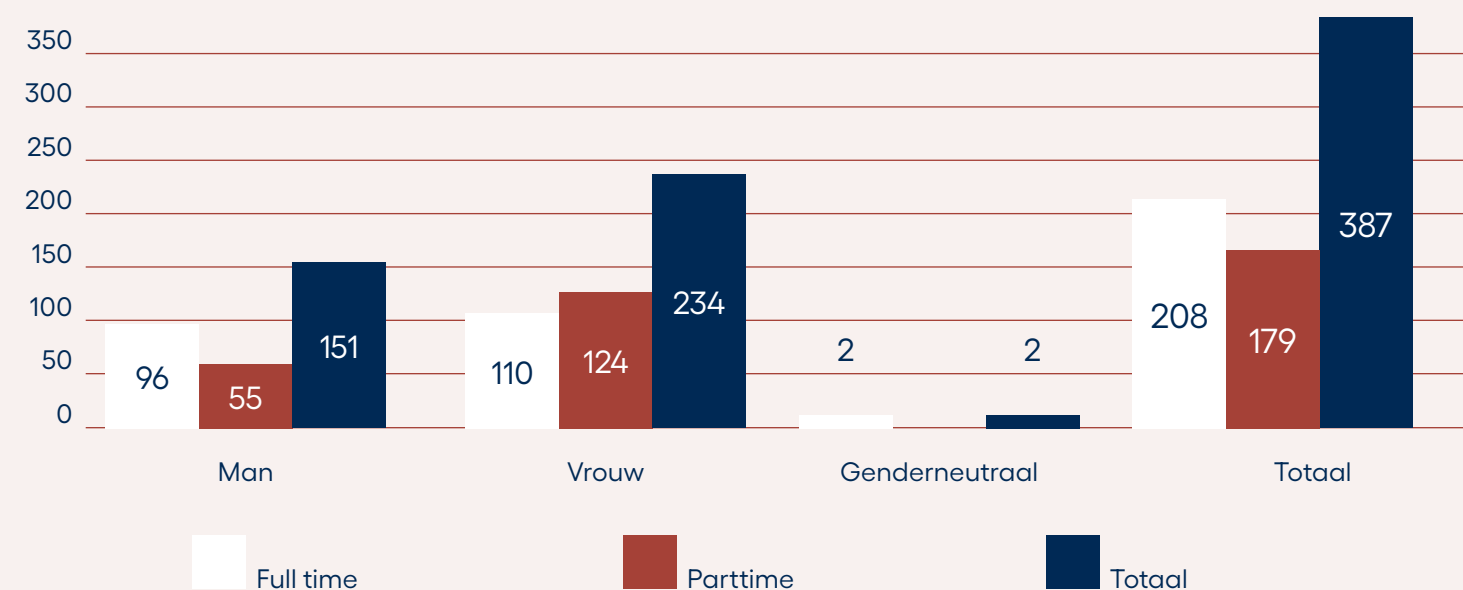
Het gemiddeld aantal medewerkers is ten opzichte van 2024 afgenomen met 8. Ook het aantal fte is met 6 licht gedaald. Dit komt mede omdat we afscheid hebben moeten nemen van collega's van Kunststof, het radioprogramma dat eind 2025 is komen te vervallen.

### Personeelstand

	2023	2024	2025
Gemiddeld aantal medewerkers	368	393	385
Gemiddeld aantal fte's	334	350	344
Aantal medewerkers ultimo	380	395	387
Aantal fte's ultimo	344	353	347

### Genderverhouding en type arbeidsduur in aantallen 2025

Ten opzichte van 2024 hebben we min of meer dezelfde verhouding behouden t.o.v parttime en fulltime medewerkers gekregen. We hebben afscheid genomen van 6 vrouwelijke medewerkers die deeltijd werkten. De genderverhouding is vrijwel gelijk gebleven. Er werken 60% vrouwen bij de NTR en meer dan de helft van deze groep werkt parttime. Bij de mannen ligt deze verhouding anders en werkt een derde parttime.



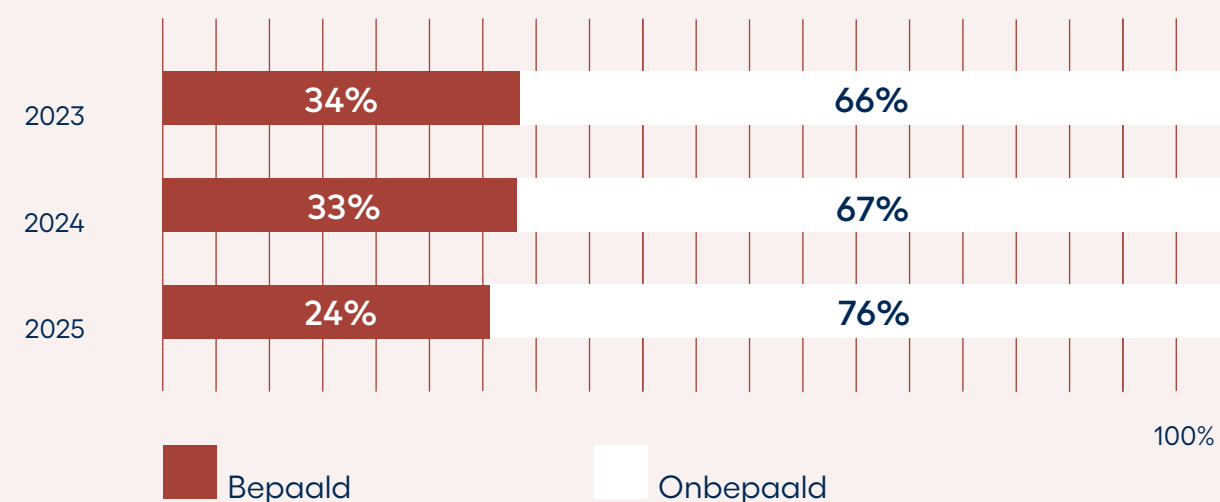
Speculaties

## sociaal jaarverslag 2025 cijfers

### Verdeling arbeidsovereenkomsten bepaalde en onbepaalde tijd

Met ingang van 1 januari 2024 is een nieuwe cao in werking getreden. Een aantal cao-bepalingen hebben voor de NTR consequenties. De bandbreedte voor alle medewerkers (voor zowel de programmatische als niet-programmatische functies) wordt per 1 januari 2024 80% vast – 20% flex. Ook is de nieuwe ketenregeling geïntroduceerd. Deze luidt als volgt: drie contracten gedurende 24 maanden. In 2024 is het verschil nog niet concreet te zien maar eind 2025 is duidelijk dat deze maatregel ertoe heeft geleid dat we meer medewerkers met een vast dienstverband hebben, een stijging van bijna 10%.

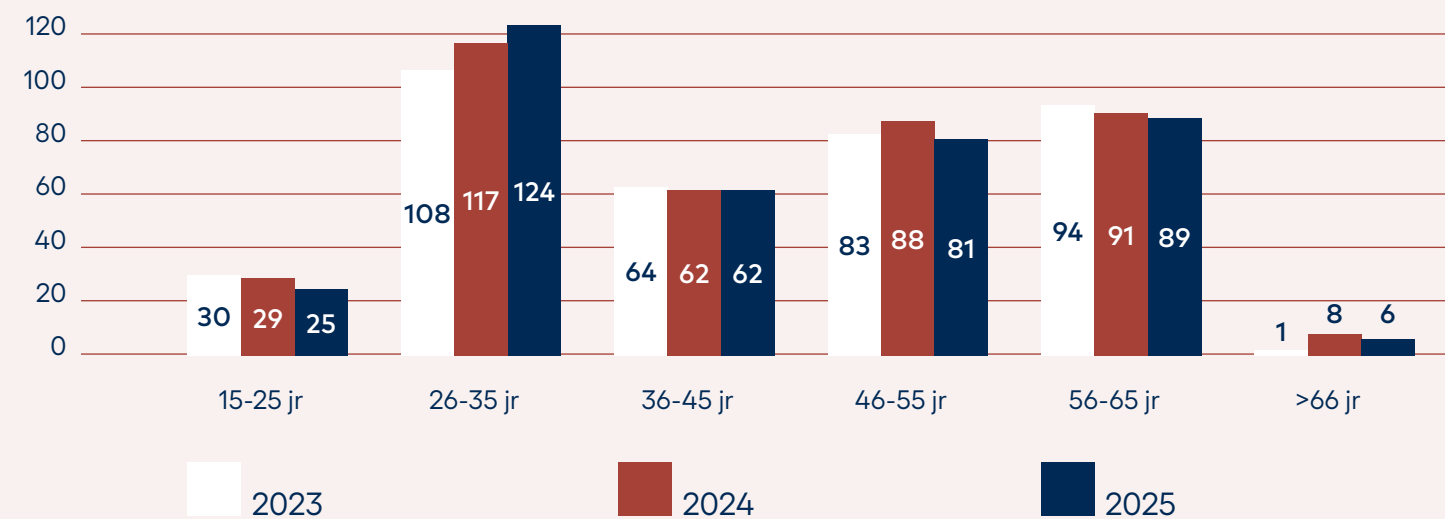
### Verdeling arbeidsovereenkomsten bepaalde en onbepaalde tijd



### Leeftijdsopbouw personeelsbestand

In de volgende grafiek is de leeftijdsopbouw van de medewerkers over de afgelopen 3 jaar weergegeven. In de categorieën 26-35 jaar zien we een toename van het aantal medewerkers. De groep van medewerkers tussen 46-55 en 56-65 jaar is met 10 medewerkers afgenomen. Een deel is met (vervroegd) pensioen gegaan.

### Verdeling arbeidsovereenkomsten bepaalde en onbepaalde tijd



De gemiddelde leeftijd van het personeelsbestand bedraagt 43 jaar en is daarmee al drie jaar op rij stabiel.

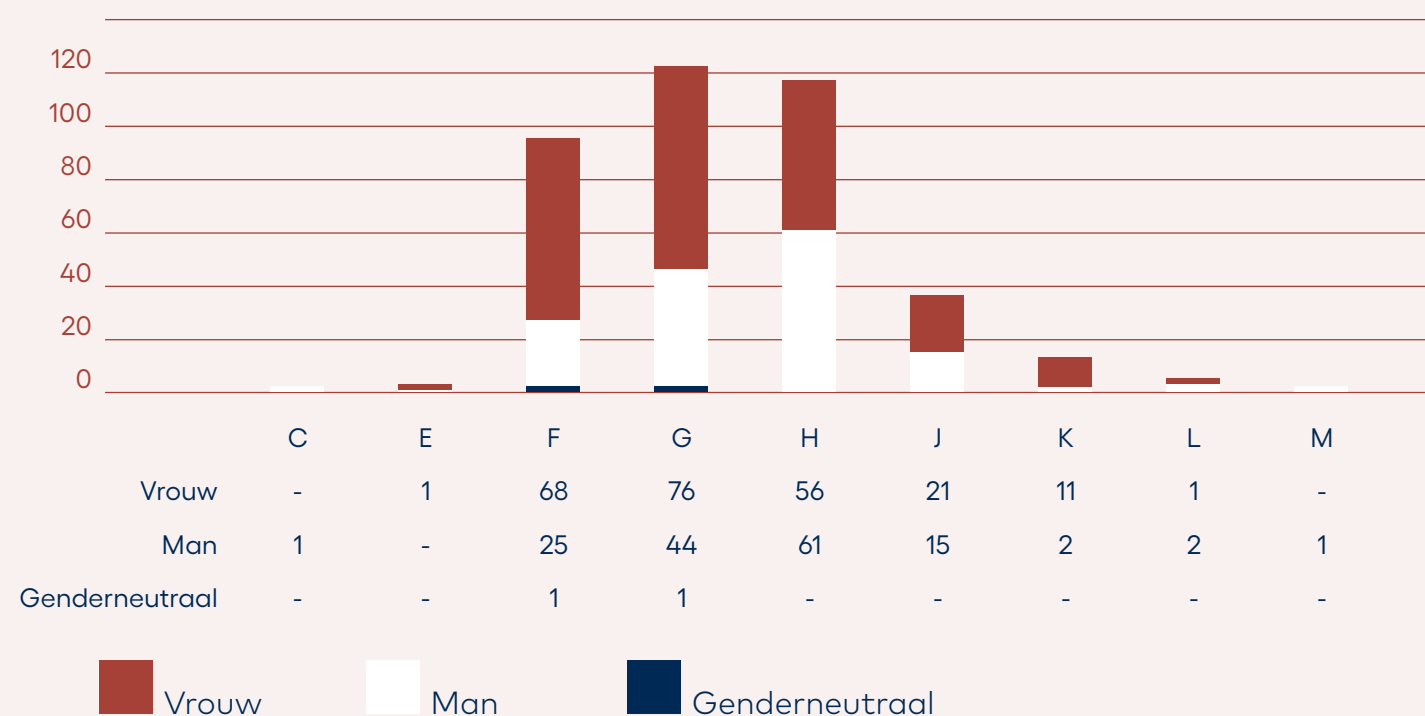
	2023	2024	2025
Gemiddelde leeftijd per ultimo	43	43	43

## sociaal jaarverslag 2025 cijfers

### Indeling van personeel in salarisschalen

Onderstaande grafiek geeft een overzicht van de indeling van de medewerkers van de NTR naar cao-salarisschaal. Het aantal vrouwen (240=60%) dat werkzaam is binnen de NTR is hoger dan het aantal mannen (154=40%) en het aantal genderneutrale medewerkers (x) (2= 0,005%). Vooral bij de mannen vindt een verschuiving plaats naar een hogere schaal (G-H). Bij de vrouwen is deze verhouding stabiel gebleven. De groep vrouwen in schaal K zijn ruim vertegenwoordigd.

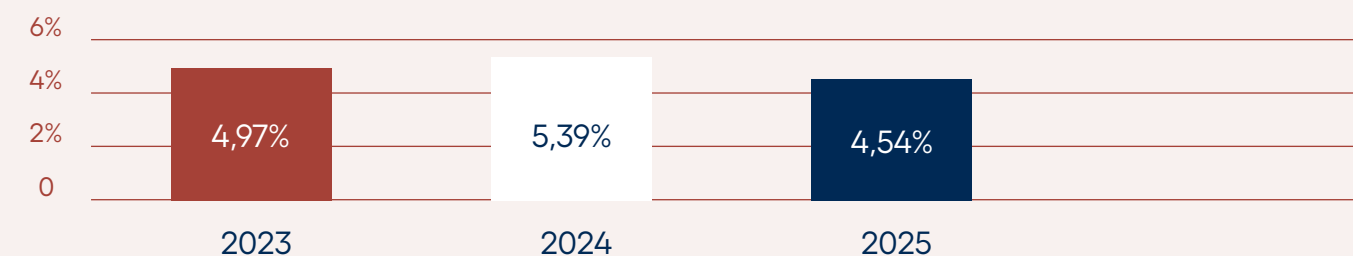
### Aantal medewerkers per salarisschaal 2025



### Verzuim

We werken nu ruim een jaar samen met de nieuwe Arbodienst Human Capital Care (HCC). De begeleiding van onze zieke werknemers is hierdoor verbeterd. De bedrijfsarts komt eens in de 2 weken naar de NTR voor persoonlijke begeleiding. De vragenlijst van HCC helpt ons om snel inzicht te krijgen in de oorzaak en de duur van het verzuim. Er wordt regelmatig tijd gereserveerd voor overleg (SMT) tussen bedrijfsarts met de P&O adviseurs, leidinggevenden, preventiemedewerker en OR. Dit zorgt ook intern voor een betere begeleiding. Het verzuim is in het jaar 2025 met bijna 0,9 % afgenomen. Een substantieel deel hiervan is langdurig verzuim (3%) waarbij een derde werkgerelateerd verzuim is.

### Gemiddeld verzuimpercentage excl. zwangerschap



## sociaal jaarverslag 2025 medezeggenschap

**De Ondernemingsraad van de NTR bestaat in 2025 uit de volgende leden: Roel Jorna (voorzitter), Floor Verkerk (Dagelijks Bestuur), Elise Uiterwijk Winkel (Dagelijks Bestuur), Daniel Bosch, Sander Nieuwenhuijsen, Taco Lindenkamp, Floor Timmer (gestart begin 2025), Narsingh Balwantsingh (gestart begin 2025) en Dobber Bolhuis (gestart juli 2025).**

In 2025 vinden negen formele overlegvergaderingen en een aantal informele vergaderingen met zakelijk directeur Lucas Goes plaats. Ook schuiven hoofd P&O Sandra Eil en adviseur Media & Beleid Madeleine van Lieshout bij deze overlegvergaderingen aan. De ondernemingsraad zelf voert twintigmaal formeel onderling overleg.

De onderwerpen die in het formele overleg met de directie aan bod komen, zijn onder andere het plan van aanpak op basis van het rapport commissie-Van Rijn, het onderzoek Decoz, de risico-inventarisatie en -evaluatie (met plan van aanpak), de bezuinigingen vanuit de NPO, het komen tot een nieuw omroepbestel, de externe klachtenregeling, het proces 360 graden feedback bij ontwikkelgesprekken, het Verve Merkverhaal, de beëindiging van Kunststof, 5 Dagen en De Sociëteit, het beleid Diversiteit, Gelijkwaardigheid en Inclusie. De grootste aandacht is uitgegaan naar de adviesaanvraag met betrekking tot de managementorganisatie. De OR heeft hier met veel medewerkers over gesproken en om hun input gevraagd.

Eén OR-lid, Floor Verkerk, heeft zitting in de Arbo-commissie. Ook heeft een delegatie van de ondernemingsraad regelmatig informeel overleg met het hoofd P&O over P&O-gerelateerde onderwerpen.

De ondernemingsraad is vertegenwoordigd in de Centrale Ondernemingsraad (COR) waarin leden van de ondernemingsraden van alle publieke omroepen overleg hebben met de bestuurder van de NPO. Vanuit de ondernemingsraad van de NTR neemt Floor Timmer deel aan de COR.

De ondernemingsraad stuurt regelmatig een nieuwsbrief aan de medewerkers waarin aandacht wordt besteed aan de onderwerpen waarmee de ondernemingsraad zich bezighoudt. Er wordt een link geplaatst naar het formele verslag van de laatste overlegvergadering. De verslagen worden op de intranetpagina van de ondernemingsraad gezet. Hier is ook meer informatie over de ondernemingsraad te vinden.



Lesbische Liga Live



Het verloren transport

## Fotografie jaarverslag 2025

### Credits:

Docmakers-Bombito Productions, Elvin Boer, Tangerine Tree, Khalid Amakran, D2D Media-L1-NTR, Doxy BIND Film, All3Media International, NTR, 9Stories, Mark de Blok, Karel Sanders, Willem Sluyterman, Esther Hertog, Het valk, Wim Kluvers, Robin Waerts, Wim Kluvers, Marijn Gijsbertsen, BlazHoffski TV-Productions I Care Productions, Benning&Gladkova, Farouk Ebaiss, Lin Woldendorp, De Tegel, Family Affair Films, Hans Pool, Linelle Deunk, Karel Sanders, Nederlands Film Festival, Carin Verbruggen & Ferry Drenthem Soesman 100%, Skyhigh TV, Annemieke van der Togt, Nationaal Archief Jac. de Nijs, Maartje Brockbernd, Interakt FAMILY AFFAIR FILMS, Yalla docs B.V., Staccato Films, Stijn Ghijsen, Lemming Film, Roel Jorna, Ricardo Vaz Palma, Linde Dorenbos.

ntr: