

# SOCIAAL MAATSCHAPPELIJK JAARVERSLAG 2022



**BNNVARA**

# VOORWOORD



BNNVARA is een onafhankelijke, maatschappelijke mediaorganisatie die zich inzet voor een open, gelijkwaardige en rechtvaardige samenleving. Met onze bijna vijfhonderd medewerkers werken we iedere dag aan programma's die impact realiseren en mensen in beweging zetten. Zonder de bevologenheid, de scherpte, de humor, de wil, de creativiteit en het enthousiasme van onze medewerkers geen BNNVARA-programma's.

In het jaar 2022 werden we geconfronteerd met de schaduwkant van één van onze grootste dagelijkse programma's uit het verleden. De manier waarop het er bij DWDD achter de schermen soms aan toe ging, is heftig geweest voor collega's. Het streven naar kwaliteit mag nooit ten koste gaan van onze medewerkers. Wij moeten ervoor zorgen dat collega's zich goed en veilig bij BNNVARA voelen, zich uit durven spreken, zichzelf kunnen zijn en zich kunnen ontwikkelen. Want alleen dan zijn we in staat om de allerbeste programma's te maken.

In dit sociaal maatschappelijk jaarverslag laten we zien welke acties we inzetten om een sociaal veilig werkklimaat voor alle medewerkers te creëren, in hoe we ervoor staan in onze ambitie om meer diversiteit in onze medewerkerspopulatie te realiseren en wat onze inzet is op het gebied van persoonlijke en professionele ontwikkeling van collega's. Deze drie elementen vormen een belangrijke basis voor een toekomstbestendig BNNVARA.

Een ander belangrijk onderdeel van onze strategie is onze inzet op duurzame programma-ontwikkeling en bedrijfsvoering. In dit verslag wordt ook op deze punten inzichtelijk gemaakt welke acties we daarop inzetten en tot welke resultaten dat leidt.

Dit verslag laat zien dat BNNVARA hard werkt aan haar rol en functie als mediaorganisatie die zich inzet voor een open, gelijkwaardige en rechtvaardige samenleving. Een opdracht die start bij onszelf.

Directie BNNVARA

Lonneke van der Zee en Suzanne Kunzeler

# INHOUDSOPGAVE



2-3 **VOORWOORD**

6-7 **MAATSCHAPPELIJKE ROL EN MISSIE BNNVARA**

8-11 **ONS PERSONEELSBESTAND**

12-13 **VERZUIM**

14-15 **FEEDBACK VAN ONZE MEDEWERKERS**

16-17 **EEN VEILIG WERKKLIJMAAT**

18-19 **JONG TALENT BIJ BNNVARA**

20-21 **OP WEG NAAR EEN DUURZAME BEDRIJFSVOERING**

22-23 **1 MEI GIFTEN EN PROJECT WAUW!**

# MAATSCHAPPELIJKE ROL EN MISSIE VAN BNNVARA

Wij hebben een wereld voor ogen met gelijke kansen voor iedereen. Een duurzame, inclusieve samenleving waarin iedereen deelt in de welvaart en het plezier. Met nieuwsgierigheid naar de ander en met begrip voor elkaar. Wij zijn een beweging van mediamakers met een duidelijk, vooruitstrevend profiel die een wezenlijke bijdrage levert aan kansengelijkheid.

Dit is de leidraad die richting geeft aan onze ambities, plannen en ons media-aanbod. Het is ook de toetssteen voor onze inhoudelijke en strategische koers, die we met verve uitdragen in ons beleidsplan voor de periode 2022 - 2026. Wij hebben de overtuiging dat wij met ons aanbod een prominente én belangrijke rol spelen binnen het publieke bestel.

BNNVARA is verankerd in de samenleving door middel van de leden van onze vereniging, als ook een grote achterban die over de boeg van onze content met ons in contact staat. Maar dat niet alleen. We werken samen met de wetenschap, met kunst- en cultuurinstellingen, met de creatieve industrie en het onderwijs. We zijn van grote waarde en

betekenis voor talentontwikkeling, het maatschappelijk debat en de arbeidsmarkt.

In 2022 maakten we een impactvolle start met de uitzending van BOOS over misstanden achter de schermen bij The Voice, we wonnen prestigieuze prijzen zoals de Tegel voor Retour Kalifaat, de Zilveren Nipkowschijf voor BOOS en de Gouden TelevizierRing voor Even tot hier, we kaartten de misstanden in de huursector aan met onze actie De Huur is te duur en we zorgden er met het burgerinitiatief om abortus uit het wetboek van strafrecht te halen voor dat hierover het debat in de Kamer gevoerd wordt.

In 2022 werden we ook met de neus op de feiten gedrukt door de publicatie van de Volkskrant over DWDD. De stappen die we aan het zetten waren om te komen tot een veilige en inclusieve werkcultuur hebben we na de publicatie versneld en geïntensiveerd. In de volgende hoofdstukken bieden we inzicht in de opbouw van onze medewerkerspopulatie als ook welke stappen zijn om te komen tot een werkklimaat waarin iedereen zich thuis voelt, zichzelf kan zijn en zich kan uitspreken.

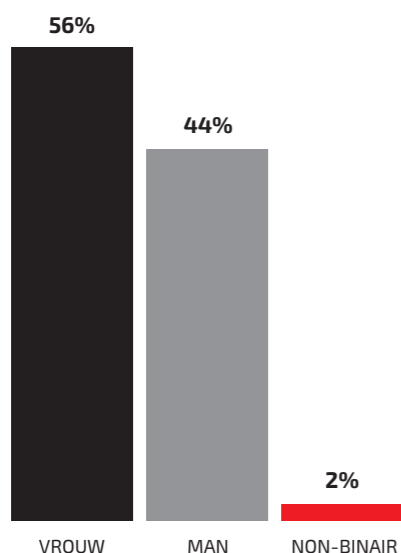


# ONS PERSONEELSBESTAND

## AANTAL MEDEWERKERS/FTE

BNNVARA telde in totaal 435 fte en 469 medewerkers waarvan 262 direct aan programma's gerelateerde makers.

## GENDER

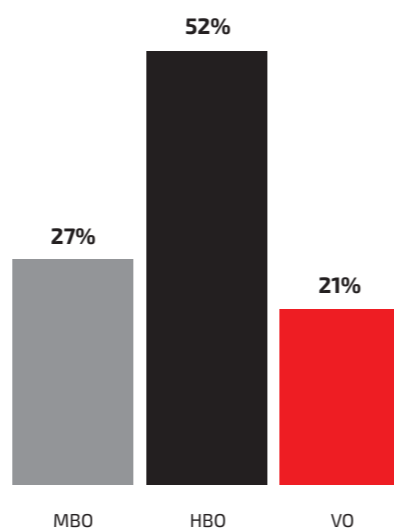


Uit de gegevens van het personeelsbestand 2022 blijkt dat 56% van de medewerkers vrouw is en 44% man. In het Cultuuronderzoek kunnen de respondenten aangeven hoe zij zich identificeren, daar gaf 2% aan zich non-binair te identificeren. In bijna elke schaal zien we meer vrouwen dan mannen. Ons managementteam bestaat uit dertien personen, waarvan acht vrouwen en vijf mannen.

## INZICHT DOOR MIDDEL VAN HET CULTUURONDERZOEK

BNNVARA voert jaarlijks een cultuuronderzoek uit om de ontwikkeling op het gebied van veilige werkomgeving, gelijke kansen en ontwikkelingsmogelijkheden te meten. In 2022 hebben 326 respondenten deelgenomen aan dit onderzoek. Vanzelfsprekend wordt hierin ook de diversiteit van ons personeelsbestand meegenomen.

## STAGIAIRS



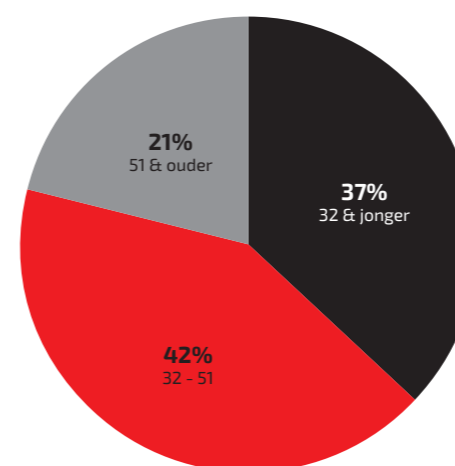
BNNVARA vindt het belangrijk om jonge mensen kansen te bieden om zich te ontwikkelen. In 2022 zijn er 109 stagiairs bij BNNVARA begonnen. Van de 109 stagiairs liepen er 71 (65%) stage op een redactie en 38 (35%) op een ondersteunende afdeling, waarvan 29 stagiairs op MBO-niveau (27%), 57 op HBO-niveau (52%) en 23 op WO-niveau (21%).

## IDENTIFICATIE

migratieachtergrond of Nieuwe Nederlander	11%
LHBTQIA+	9%
geestelijk of fysieke beperking	2%

Om inzicht te krijgen in de diversiteit van ons personeelsbestand vragen we in het jaarlijkse Cultuuronderzoek deelnemers aan te geven tot welke groep zij zich identificeren. Van de respondenten rekt 11% zichzelf tot de groep Nederlanders met een migratieachtergrond of Nieuwe Nederlander. Als het seksuele geaardheid betreft herkent 9% zich in de term LHBTQIA+. En 2% van de respondenten rekt zichzelf tot de groep met een geestelijke of fysieke beperking.

## LEEFTIJD



In de leeftijdscategorieën zien we dat 37% van de medewerkers 32 jaar en jonger is. Meer dan 40% behoort tot de groep 32 tot en met 51 jaar (42%) en 21% is 51 jaar of ouder.

## DIENSTVERBAND

Volgens de CAO dient BNNVARA te voldoen aan een percentage van 70% vast dienstverband per 1 januari 2024. Dit percentage wordt berekend aan de hand van de financiering van loonkosten uit het garantiebudget. Omdat BNNVARA in 2022 een toekenning heeft gehad boven tweemaal het mediawettelijke garantiebudget, vallen de daarvoor in te zetten medewerkers buiten het kader van de vermelde percentages (art. 6 van de CAO). Op basis van het gerealiseerde budget in 2022 heeft 74,5% van de medewerkers een overeenkomst voor onbepaalde tijd.

In het gehele personeelsbestand zijn de verhoudingen als volgt:

bepaald	185
onbepaald	284
<b>totaal</b>	<b>469</b>

## VERDELING SALARISSCHALEN

Binnen BNNVARA is het overgrote deel van de medewerkers (84,6%) ingeschaald in salarisgroep F, G en H. Bij de makers is een groter deel ingeschaald bij G en H dan bij overige medewerkers. In alle schalen zijn meer vrouwelijke medewerkers ingeschaald dan mannelijke medewerkers. In de hoogste schalen van de organisatie (K en hoger) zijn zes mannelijke medewerkers en acht vrouwelijke medewerkers terug te vinden.

### Makers

Salarisschaal	Medewerkers
<i>E en lager</i>	12
<i>F</i>	70
<i>G</i>	102
<i>H</i>	55
<i>J</i>	15
<i>L en hoger</i>	8
<i>Totaal</i>	262

### Overige medewerkers

Salarisschaal	Medewerkers
<i>D en lager</i>	11
<i>E</i>	14
<i>F</i>	69
<i>G</i>	69
<i>H</i>	32
<i>J en hoger</i>	12
<i>Totaal</i>	207

De samenstelling van ons personeelsbestand is wat betreft leeftijd en man/vrouw/x-verhouding redelijk divers. Deze is ook terug te zien in de verschillende salarisschalen.

## IN- EN UITSTROOM

In 2022 zijn er in totaal 132 medewerkers in dienst getreden. Het merendeel daarvan is onder de 35 jaar, in totaal 95 medewerkers (72%). Er is een uitstroom geweest van 124 medewerkers, daarvan zijn 79 medewerkers onder de 35 jaar (63%).

## DOORSTROOM

In 2022 is een stijging gezien in interne reacties op vacatures. Mede daardoor hebben we meer kruisbestuiving tussen de verschillende genres en afdelingen gerealiseerd. In totaal zijn 37 medewerkers in 2022 intern doorgestroomd naar een andere plek.



# VERZUIM



Het ziekteverzuimcijfer bij BNNVARA lag in 2022 met een gemiddeld verzuimpercentage van 5,2% hoger dan in 2021 (gemiddeld verzuimpercentage van 3,7%) en net hoger dan de landelijke gemiddelde van 4,9%. De gemiddelde verzuimduur is 22 dagen. Er is sprake van langdurig verzuim als het verzuim langer dan zes weken (42 dagen) betreft. In 2022 was dat bij 97 verzuimgevallen (16,4%) het geval. In onderstaande tabel is te zien dat het verzuim gedurende het jaar van 6% naar 4,9% daalde. Vooral middel- en lang verzuim is verminderd.

## Verzuimpercentages bij BNNVARA in 2022

	totaal	kort	middel	lang
Q1	6	1	0,8	4,2
Q2	4,9	0,7	0,5	3,7
Q3	4,6	0,6	0,2	3,8
Q4	4,9	0,8	0,4	3,7

Het grootste gedeelte van de ziekmeldingen betrof psychisch verzuim; dit is onveranderd ten opzichte van 2021. Het percentage psychisch verzuim is het hoogst bij medewerkers tussen de 25 en 35 jaar en in de categorie 45 – 55 jaar. Maandelijks voeren we met onze bedrijfsarts en bedrijfsverpleegkundige (Sociaal Medisch Team) overleg over het verloop en het terugdringen van de verzuimcijfers.

## INITIATIEVEN RONDOM VERZUIMPREVENTIE

We hebben in samenwerking met onze bedrijfsarts en de Arbo Unie een training ontworpen om leidinggevenden te helpen de signalen van psychosociale belasting te herkennen en actie(s) te ondernemen daar waar mogelijk. Deze trainingen zijn in het jaar 2022 gegeven.

## OPENUP

Ook heeft BNNVARA zich aangesloten bij 'Open Up', waarmee we medewerkers op een laagdrempelige manier (anoniem) en binnen 24 uur toegang geven tot een psycholoog of andere passende zorg die nodig is voor hun mentale hulpvragen. Daarnaast zijn er verzuimworkshops aan leidinggevenden gegeven om kennis te vergaren over wat er gedaan kan worden bij en preventief tegen verzuim.

# FEEDBACK VAN ONZE MEDEWERKERS



BNNVARA vindt het belangrijk dat alle medewerkers zich veilig voelen en zichzelf kunnen zijn. Dat start met het bieden van de mogelijkheid om je bevindingen of mogelijke verbeteringen te kunnen delen. Daarom heeft, in navolging van het medewerkerstevredenheidsonderzoek in 2021, in februari 2022 een cultuuronderzoek binnen BNNVARA plaatsgevonden.

Het cultuuronderzoek richtte zich vooral op de vraag of mensen binnen BNNVARA zichzelf kunnen zijn, zich uit durven spreken en of we ruimte bieden aan verschillende perspectieven. Aan het onderzoek hebben 326 collega's deelgenomen en de resultaten zijn gedeeld in een centrale bijeenkomst. In het onderzoek stonden drie thema's centraal: diversiteit en inclusie, sociale veiligheid en ambitie en ontwikkelervaring.

## DIVERSITEIT EN INCLUSIE

Medewerkers voelen zich veelal op hun plek bij BNNVARA, ervaren de omgangssfeer als prettig en zijn trots om bij BNNVARA te werken. Binnen de organisatie wordt er op verschillende manieren en met verschillende snelheden naar het thema diversiteit en inclusie gekeken: van 'het gaat niet snel genoeg' tot 'is het wel nodig dat we dit doen'. Openstaan voor discussie en leren van elkaars perspectief blijft belangrijk.

Afgelopen jaar zijn er reflectie- en bewustwordingsessies georganiseerd om inclusie binnen de organisatie te bevorderen en er werden op Diversity Day verschillende workshops aangeboden. Ook is er een tool ontwikkeld die handvatten biedt om onze communicatie inclusiever te maken en er is een weerbaarheidstraining georganiseerd. In 2022 is een recruiter gestart, mede om invulling te geven aan het objectief werven & selecteren van medewerkers. Uiteindelijk willen we een basis leggen voor verandering in de organisatiecultuur met als doel: een inclusief BNNVARA, met geborgenheid en verbondenheid als pijlers.

## SOCIALE VEILIGHEID

De resultaten uit het cultuuronderzoek in 2022 gaven aan dat een ruime meerderheid van onze medewerkers tevreden is over de sociale veiligheid op de werkplek namelijk 74%. Van de 26% die aangeeft niet tevreden te zijn, blijkt het grootste deel weleens spanningen op het werk (45%) te ervaren. Hoge werkdruk, hoge eisen, weinig ruimte voor feedback of het uiten van kritiek liggen daar ten grondslag. Precies 92% is tevreden over de samenwerking met directe collega's en 87% geeft aan dat de leidinggevende de medewerker met respect behandelt. We gaan komend jaar meer aandacht besteden aan deze thema's.

## AMBITIE EN ONTWIKKELERVARING

Uit de resultaten van het cultuuronderzoek blijkt ook dat er bij onze medewerkers grote behoefte is aan gesprekken over loopbaankansen en ontwikkeling. Vooral bij medewerkers met een tijdelijk contract is dit vanzelfsprekend een belangrijk thema.

Het is van belang dat collega's goed op de hoogte zijn van hun toekomstige mogelijkheden bij ons bedrijf. Daartoe zetten we in 2023 een nieuwe gesprekscyclus op; waarvan de voorbereidingen in 2022 zijn gestart. Maar ook is het onze ambitie om het aantal vaste contracten binnen BNNVARA te verhogen. Daartoe wordt het gesprek gevoerd met de ondernemingsraad over het contracteerbeleid van BNNVARA.



# EEN VEILIG WERKKLIJMAAT



Mede aan de hand van de uitkomsten van het cultuuronderzoek is voor de zomer het project Sociale Veiligheid in 2022 gestart. Dit project is verder geïntensiveerd door de gebeurtenissen rondom onze titel De Wereld Draait Door. Onder leiding van een externe deskundige wordt door een brede afspiegeling van onze medewerkers gewerkt aan een beleidskader Sociale Veiligheid voor BNNVARA dat in het voorjaar van 2023 wordt opgeleverd.

## VERTROUWENSPERSONEN

Binnen BNNVARA bestaan verschillende plekken waar collega's terecht kunnen. Er zijn binnen onze organisatie twee interne Vertrouwenspersonen Ongewenste Omgangsvormen, waarvan er één vertrouwenspersoon ook de vertrouwenspersoon Integriteit is. Daarnaast kunnen medewerkers zich melden bij het externe meldpunt Mores.online en bestaat er een externe klachtencommissie en -protocol wanneer er sprake is van een formele klacht. In het najaar van 2022 is een derde interne vertrouwenspersoon - met een diverse achtergrond - op voordracht van de OR benoemd. Daarmee vergroten wij de representativiteit van het team van vertrouwenspersonen en hopen we de drempel voor medewerkers om zich te wenden tot interne vertrouwenspersonen te verlagen. Ook is in 2022 ingezet op het vergroten van de bekendheid van de meldstructuur voor medewerkers.

In 2022 zijn er 17 meldingen bij de vertrouwenspersoon binnengekomen, dat is een stijging van zeven meldingen ten opzichte van 2021. Er is geen directe aanleiding voor deze stijging aan te wijzen maar de brede maatschappelijke discussie naar aanleiding van The Voice en de berichtgeving over DWDD kunnen hier zeker een bijdrage aan hebben geleverd. De aard van de meldingen zijn zeer verschillend en niet te herleiden tot een bepaalde oorzaak of een thema.

## ONDERNEMINGSRAAD

Begin 2022 speelde de ondernemingsraad een belangrijke rol in de wervings- & selectieprocedure en benoeming van de nieuwe directeur content. De OR adviseerde positief over deze benoeming. Gedurende 2022 kreeg de ondernemingsraad belangrijke dossiers als sociale veiligheid en het contracteerbeleid te verwerken. Bij de OR staat de vraag 'Hoe gaan we met elkaar om' al jaren centraal en dat zal ook in de toekomst zo blijven.

De gesprekken tussen OR en Bestuur verlopen in een constructieve sfeer. Met inachtneming van ieders specifieke rol is het doel uiteindelijk voor beide partijen hetzelfde: ervoor zorgen dat BNNVARA een sterken sociaal mediabedrijf is en blijft. Om zaken op elkaar af te blijven stemmen, heeft de ondernemingsraad in de zomer een training gevolgd waarbij zij nadacht over de strategische koers van het bedrijf.

Het najaar werd gedomineerd door het artikel van de Volkskrant over de misstanden bij DWDD in de periode 2005 tot 2020. De ondernemingsraad voerde gesprekken met het bestuur en medewerkers over de sociale veiligheid binnen de organisatie en de te nemen stappen voor een beter werkklimaat.

## CONTRACTEERBELEID

De uitkomsten van het cultuuronderzoek als ook verschillende gesprekken met medewerkers en de ondernemingsraad leren ons dat medewerkers met een tijdelijke overeenkomst de kans lopen zich minder veilig te voelen bij BNNVARA. Daarom is het contracteerbeleid in 2022 onder de loep genomen. Deze evaluatie zal ertoe zal leiden dat meer medewerkers op een eerder moment in hun loopbaan een overeenkomst voor onbepaalde tijd zullen ontvangen. Dit contracteerbeleid wordt in 2023 ingevoerd en moet leiden tot meer zekerheid en hangt nauw samen met het stimuleren van brede inzetbaarheid van medewerkers.

## TRAINEN VAN LEIDINGGEVENDEN EN DE ORGANISATIE

In 2022 is BNNVARA begonnen met het opzetten van leiderschapstrainingen, waarin we ook specifiek aandacht besteden aan inclusiviteit en een veilige werkomgeving. Naar aanleiding van de gebeurtenissen rondom DWDD zijn daarnaast trainingen opgezet voor alle medewerkers in het herkennen van ongewenst gedrag en hoe hiermee om te gaan; deze zijn in het voorjaar van 2023 gestart.

# JONG TALENT BIJ BNNVARA



BNNVARA zet zich, mede in samenwerking met bestaande talentontwikkelingsinitiatieven binnen de mediabranche, van oudsher sterk in om jonge talenten een kans te geven. Dit houdt ons scherp en levert content op die relevant is voor toekomstige doelgroepen.

## DE BNNVARA ACADEMY

De BNNVARA Academy is dé opleidingsplaats voor jonge programmamakers. Het is onze kweekvijver voor talent op alle gebieden: (online) redactie, presentatie, regie, camerawerk en productie. In 2022 zijn op verschillende plekken in de organisatie talenten van de BNNVARA Academy aan de slag gegaan. Bij Radio 2 en 3FM, Nieuws BV, Alicante, Kassa, Spuiten & Slikken, 101Barz en bij Baksteen. De lichter van 2021 is in 2022 afgezwaid en een groot aantal talenten is nu werkzaam binnen BNNVARA. In september 2022 zijn er 17 BNNVARA Academy'ers gestart, nadat ze succesvol door de selectiedagen kwamen in het voorjaar van 2022.

## ONTWIKKELEN IN SAMENWERKING MET PARTNERS

Ook op het gebied van fictie zijn verschillende initiatieven genomen om jong talent te ontwikkelen tot mediamakers. Zo stelde de serie NOOD, waarvan het format intern ontwikkeld is, talentvolle scenaristen in staat zich verder te ontwikkelen. Bovendien coproduceerde BNNVARA twee eindexamenfilms van de Filmacademie. In samenwerking met de HKU werd daarnaast Verwoede Pogingen gerealiseerd, een afstudeerfilm die van de Kring van Nederlandse Filmjournalisten (KNF) de award ontving voor beste eindexamenproductie. En na het winnen van de 3LAB serie-contest kon beginnende maker Levi Verspeek zijn eerste eigen webserie maken met Shotgun!. Zo werd nieuw talent aangeboord en begeleid. Ook is in 2022 de samenwerking met Generation Inclusion, gericht op het aanboren en ontwikkelen van cultureel divers talent, gecontinueerd.

# OP WEG NAAR EEN DUURZAME BEDRIJFSVOERING



Duurzaamheid is één van de belangrijke waarden waar BNNVARA voor staat en zich voor inzet. De door mensen veroorzaakte klimaatverandering leidt tot een steeds grotere ongelijke kwaliteit van leven. Omdat niet iedereen evenveel kansen heeft om de impact van klimaatverandering op te vangen, wordt de ongelijkheid verder vergroot.

Onze missie voor komende jaren is om te streven naar een groenere wereld waarbij we in 2025 geheel CO2 neutraal produceren om zo onze footprint te minimaliseren.

In 2022 hebben we stappen in de goede richting gezet door met meer producties aan te sluiten bij Project Albert en kritisch(er) te kijken naar onze bedrijfsvoering.

## KLIMAATNEUTRAAL PRODUCEREN

Om onze content op duurzame wijze te produceren en minder CO2 uit te stoten, besloot BNNVARA zich aan te sluiten op het duurzaamheidsproject Albert. In 2022 kon BNNVARA, gezien de capaciteit van Project Albert, met twaalf nieuwe titels deelnemen – boven op de acht al in 2021 aangesloten titels. Daarmee is BNNVARA een van de voorlopers en een van de grootste publieke omroepen die deelneemt aan Project Albert. Het grote succes van BNNVARA bij Project Albert werd in 2022 geboekt door de toetreding van de eerste dagelijkse productie Khalid & Sophie en de dramaserie De Ring. In totaal deden 20 programma's mee, waarvan

14 een carbonactionplan hebben opgesteld, en zijn gestart met het invoeren van de CO2-calculator. Vier programma's hebben de calculator gezamenlijk zeven keer volledig ingevoerd en CO2 gecompenseerd. Aan de hand van de carbonactionplan worden eerst acties om de CO2-uitstoot te verminderen uitgevoerd. Als deze stappen zijn doorlopen, is er een mogelijkheid om de CO2-uitstoot te compenseren. De BNNVARA-programma's die deelnamen aan Albert zijn samen verantwoordelijk voor 377,51 ton CO2-uitstoot waarvan 156,92 ton is gecompenseerd. Van alle omroepen hoort BNNVARA bij de top 3 participerende omroepen.

## DUURZAME INITIATIEVEN IN ONZE BEDRIJFSVOERING

De afgelopen jaren heeft BNNVARA zich ingezet om het gebouw te verduurzamen. Er zijn onder andere zonnepanelen en ledverlichting geplaatst. Daarmee is ons pand gecertificeerd met energielabel A. De volgende stap is om onze huidige warmte/koude-installatie om te bouwen. Een installatie waarmee wij hopen ons gasverbruik met 70% te kunnen gaan reduceren. Daarnaast heeft BNNVARA een reiskostenregeling voor medewerkers geïmplementeerd, waarbij groen reizen wordt gestimuleerd, en zijn er vier elektrische laadpalen in 2022 op het parkeerterrein geplaatst.



# 1 MEI GIFTEN EN PROJECT WAUW!



BNNVARA vindt het belangrijk om iets terug te geven aan de samenleving. Dat gebeurt onder andere door de 1 mei-gift vanuit de organisatie en project WAUW vanuit de vereniging.

## 1 MEI-GIFT

De 1 mei-gift is bij de VARA ontstaan en wordt nog steeds in ere gehouden; de gedachte is gestoeld op het feit dat medewerkers deze (destijds) vrije dag (Dag van de Arbeid) inleveren. De besparing van het inleveren van deze vrije dag door BNNVARA-medewerkers is gekwantificeerd en dit bedrag wordt nu jaarlijks ter beschikking gesteld aan de 1 mei-gift. Dit bedrag wordt vermeerderd met opbrengsten vanuit de puzzelactie van de VARAgids. In totaal was er € 47.000,- beschikbaar die werd verdeeld over 16 projecten van verschillende goede doelen. Deze goede doelen lopen uiteen van de ondersteuning voor minima-baby's tot het op weg helpen van nieuwkomers. Onderstaand een overzicht van de stichtingen die zijn geholpen met een bijdrage van de 1 mei-gift:

- STICHTING SAMEN VOOR MINIMA-BABY'S
- STICHTING BESTE NIEUWKOMER
- STICHTING METAKIDS
- STICHTING ARATTA
- STICHTING RHIZA
- EVE FOUNDATION
- STUT THEATER
- FIETSMATJES GELDERSE VALLEI
- PROTHESEMAKER JULIUS GABULA
- STICHTING PERMA ATLAS
- STICHTING VRIENDEN VAN BOKKI
- STICHTING KINDEREN IN NOOD
- STICHTING ODANADI NL
- STICHTING FIER!
- STICHTING TESS UNLIMITED
- STICHTING CLUB KAKATUA

## WAUW!

Sinds 2020 werkt BNNVARA samen met Lucia Marthas van Marthas Theatre World aan het project WAUW!. Dit project is een aantal jaar geleden gestart, voortkomend uit de oude VARA Speelgoedactie, en wordt vanuit de vereniging gefinancierd. WAUW! zorgt ervoor dat vluchtelingenkinderen, spelenderwijs, de kans krijgen om mee te doen aan een bijzonder educatief programma. Afgelopen jaar zijn maar liefst zeven azc-scholen bezocht waar kinderen door middel van dans, zang en creativiteit een extra steuntje in de rug krijgen om hun talenten te ontdekken.



 **BNNVARA**  
© 2023