

# SOCIAAL MAATSCHAPPELIJK JAARVERSLAG 2023



**BNNVARA**

# VOORWOORD



2023 was voor BNNVARA een intensief jaar. We maakten indrukwekkende, prijswinnende content, waarmee we mensen laten lachen, laten debatteren en in beweging zetten. Zo leidde in mei het burgerinitiatief van BNNVARA om abortus uit het Wetboek van Strafrecht te halen tot de impactvolle speech van presentator Dzifa Kusenuh in de Tweede Kamer. BNNVARA won prestigieuze prijzen zoals de Tegel voor 'This is the Voice' van BOOS, de Zilveren Nipkowschijf voor Even Tot Hier, de Gouden TelevizierRing voor Oogappels en de Gouden Dutch Interactive Award voor Het Nachtkastje. Ook kaartte BNNVARA de misstanden aan over PFAS dat in de zomer leidde tot 46 Kamervragen en waarvoor Roelof Bosma met Zembla de prijs Journalist van het jaar 2023 won. Veel om trots op te zijn.

Maar 2023 was ook het jaar waarin het Volkskrantartikel over de cultuur bij DWDD dat eind 2022 verscheen en het daarop volgende onderzoek door de Commissie Van Rijn in- en extern voor veel beroering zorgden. Wij hebben als directie met veel (oud-DWDD) medewerkers gesproken en de verhalen en ervaringen die zij met ons hebben gedeeld kwamen hard binnen. Dit vraagt om actie, een cultuurverandering, om te zorgen dat het maken van originele, spraakmakende en impactvolle content nooit meer ten koste van het welzijn van mensen gaat. We realiseren ons dat een cultuurverandering niet van vandaag op morgen wordt gerealiseerd. Dat vraagt continue aandacht, met investeringen in leiderschap, met het trainen van al onze mensen om zich uit te durven spreken, met het voeren van gesprekken met medewerkers over hun ontwikkeling en ambitie. Het vraagt om het zijn van een inclusieve organisatie, waar iedereen zichzelf kan zijn. Want alleen dan zijn we in staat om de allerbeste programma's te maken en met elkaar te strijden voor een rechtvaardige samenleving.

Want de rol van BNNVARA, als onafhankelijke mediaorganisatie, opererend binnen een sterke publieke omroep, is belangrijker dan ooit. In een tijd waarin allerlei instituties van de rechtsstaat en ook de media ter discussie gesteld worden is het van groot belang dat wij als omroep geloofwaardig zijn, onafhankelijk van politiek en commercie opereren. In deze tijd van fakenieuws en kunstmatige intelligentie is het essentieel dat burgers betrouwbare informatie krijgen en de publieke omroep speelt daarin een belangrijke rol. Dat het publieke bestel aan een revitalisering toe is, zoals het Adviescollege Van Geel in 2023 adviseerde, onderschrijven wij volledig. Het bereiken van jongeren, praktisch opgeleiden en mensen met een migratieachtergrond hoort daarbij wat ons betreft op één te staan. Dit zijn immers groepen die zich veelal afkeren van de publieke omroep, zich niet herkennen in het aanbod en hun informatie op andere platformen en via andere kanalen tot zich nemen. Onze inspanningen om juist die groepen met toegankelijke journalistiek te bereiken zetten wij onverminderd voort. Het is ons doel om alle Nederlanders, niet alleen met journalistiek, maar ook met humor en aanbod voor een breed publiek, te blijven bereiken. Dat doen we al jaren en dat zullen we ook de komende jaren blijven doen, omdat de wereld nooit af is!

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** DIVERSITEIT EN INCLUSIE

**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

BNNVARA is een onafhankelijke, ideële mediaorganisatie die zich inzet voor een open, gelijkwaardige en rechtvaardige samenleving.

BNNVARA heeft 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.

BNNVARA is een beweging van mediamakers met een duidelijk, vooruitstrevend profiel die een wezenlijke bijdrage levert aan kansengelijkheid.

Dit is onze leidraad, die richting geeft aan al onze ambities, plannen en media-aanbod, zodat onze missie en waarden manifest zijn in alles wat we doen. Het is ook de toetssteen voor de inhoudelijke en strategische koers van BNNVARA, die met verve wordt uitgedragen in het beleidsplan voor de periode 2022-2026. BNNVARA heeft de overtuiging dat wij met al het aanbod, een prominente én belangrijke rol spelen binnen het publieke bestel.

## ONZE VISIE OP DE PUBLIEKE OMROEP

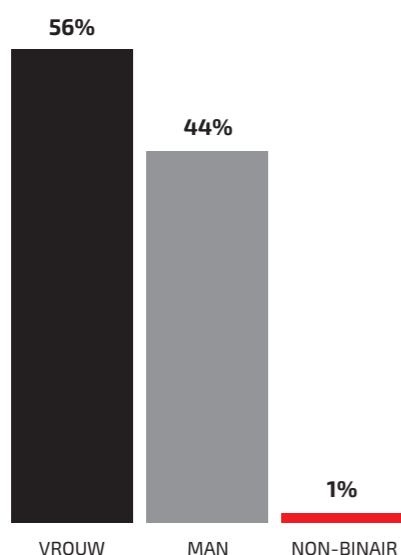
BNNVARA staat voor een brede publieke omroep gebaseerd op externe pluriformiteit. Met omroepen als onafhankelijke, maatschappelijk verankerde mediaorganisaties die daar invulling aan geven door hun wortels in de samenleving te hebben met elk een eigen perspectief op de samenleving. Dat perspectief geeft kleur aan wat wij maken. BNNVARA wil haar missie en functie binnen de publieke omroep waarmaken, door herkenbaar en uitgesproken media-aanbod te maken voor een breed publiek. Daarbij wordt maximaal gebruik gemaakt van alle aanbodkanalen van de publieke omroep én platformen van derden, zonder de positie van de publieke omroep in het digitale domein te schaden. BNNVARA is verankerd in de samenleving door middel van de leden en medestanders. Maar dat niet alleen. BNNVARA werkt samen met de wetenschap, kunst en cultuur, met de creatieve industrie en het onderwijs. BNNVARA is van grote waarde en betekenis voor talentontwikkeling, het maatschappelijk debat en de arbeidsmarkt.

# ONS PERSONEELSBESTAND

## AANTAL MEDEWERKERS/FTE

BNNVARA telde in totaal 451 fte en 491 medewerkers, waarvan 296 direct aan programma's gerelateerde makers.

## GENDER

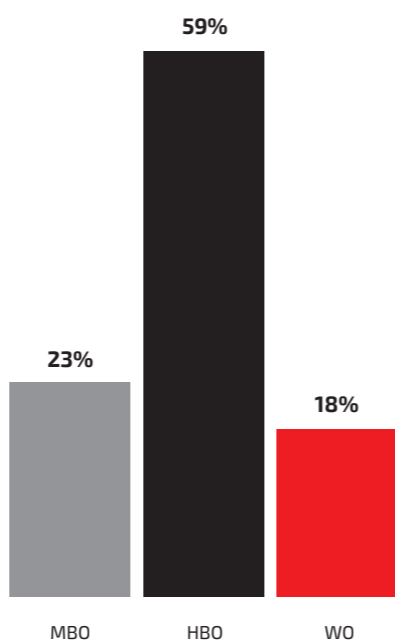


Uit de gegevens van het personeelsbestand 2023 blijkt dat 56% van de medewerkers vrouw is en 44% man. In het Cultuuronderzoek kunnen de respondenten aangeven hoe zij zich identificeren, daar gaf 1% aan zich non-binair te identificeren. Ons managementteam bestaat uit veertien personen, waarvan acht personen zich identificeren als vrouw en zes personen zich identificeren als man.

## 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 2023 hebben 354 respondenten deelgenomen aan dit onderzoek. Vanzelfsprekend wordt hierin ook de diversiteit van ons personeelsbestand meegenomen.

## STAGIAIRS



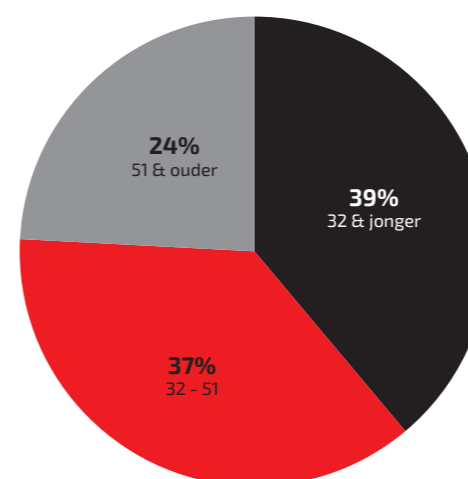
BNNVARA vindt het belangrijk om jonge mensen kansen te bieden om zich te ontwikkelen. In 2023 hebben 153 studenten bij BNNVARA stage gelopen, van MBO- tot WO-niveau. In 2023 hebben er 153 mensen stage gelopen bij BNNVARA waarvan er 110 in 2023 zijn gestart. Van de 153 stagiairs liepen 114 (75%) stage op een redactie en 39 (25%) liepen stage op een ondersteunende afdeling. Er waren 35 stagiairs op MBO-niveau (23%), 91 op HBO-niveau (59%) en 27 op WO-niveau (18%).

## IDENTIFICATIE

migratieachtergrond of Nieuwe Nederlander	14%
LHBTQIA+	12%
geestelijk of fysieke beperking	3%

Om inzicht te krijgen in de diversiteit van ons personeelsbestand vragen we deelnemers in het jaarlijkse Cultuuronderzoek om aan te geven tot welke groep zij zich rekenen. Van de respondenten rekt 14% zichzelf tot de groep Nederlanders met een migratieachtergrond of Nieuwe Nederlander. Als het seksuele gaardheid betreft herkent 12% zich in de term LHBTQIA+. En 3% van de respondenten rekt zichzelf tot de groep met een geestelijke of fysieke beperking.

## LEEFTIJD



In de leeftijdscategorieën zien we dat 39% van de medewerkers 32 jaar en jonger is, 37% behoort tot de groep 33 tot en met 50 jaar en 24% 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 2023 een toekenning heeft gehad boven tweemaal het mediawettelijke garantiebudget, vallen de daarvoor in te zetten werknemers buiten het kader van de vermelde percentages (art. 6 van de CAO). Dit betekent dat we 187 medewerkers in vaste dienst moesten hebben om aan dat percentage te voldoen. Daar voldoen we ruimschoots aan.

In het gehele personeelsbestand zijn de verhoudingen als volgt:

bepaald	184
onbepaald	307
<b>totaal</b>	<b>491</b>



## VERDELING SALARISSCHALEN

Binnen BNNVARA is het overgrote deel van de medewerkers (84,7%) ingeschaald in salarisgroep F, G en H. In de hoogste schalen van de organisatie (K en hoger) zijn 8 mannelijke medewerkers en 10 vrouwelijke medewerkers terug te vinden.

### Makers

Salarisschaal	Medewerkers
E en lager	13
F	83
G	117
H	59
J en hoger	24
Totaal	296

### Overige medewerkers

Salarisschaal	Medewerkers
D en lager	10
E	14
F	70
G	59
H	28
J en hoger	14
Totaal	195

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 2023 zijn er in totaal 107 mensen in dienst getreden. Het merendeel daarvan is onder de 35 jaar, in totaal 86 medewerkers (80%). Er is een uitstroom geweest van 85 medewerkers, daarvan zijn 49 medewerkers onder de 35 jaar (58%).

## DOORSTROOM

In 2023 is het aantal interne reacties op vacatures opnieuw gestegen. Mede daardoor hebben we meer kruisbestuiving tussen de verschillende genres en afdelingen gerealiseerd. In totaal hebben 68 medewerkers gesolliciteerd op verschillende functies en zijn 47 medewerkers in 2023 intern doorgestroomd naar een andere plek.



# VERZUIM



Het ziekteverzuimcijfer bij BNNVARA lag in 2023 met een gemiddeld verzuimpercentage van 4,8% lager dan in 2022 (gemiddeld verzuimpercentage van 5,2%) en is lager dan het landelijke gemiddelde (5,3%) ziekteverzuim. Er is sprake van langdurig verzuim als het langer dan 6 weken (42 dagen) betreft. In 2023 was dat bij 12 verzuimgevallen (2,5%).

#### Verzuimpercentages bij BNNVARA in 2023

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

Het grootste gedeelte van de ziekmeldingen betrof psychisch verzuim, dit is onveranderd ten opzichte van 2022. Het percentage psychisch verzuim is het hoogst bij medewerkers tussen de 25 en 35 jaar en in de categorie 45-55 jaar. Maandelijks voeren P&O adviseurs met onze bedrijfsarts en bedrijfsverpleegkundige (Sociaal Medisch Team) overleg om het verloop en het terugdringen van de verzuimcijfers te bespreken.

#### VERZUIMPREVENTIE EN OPEN UP

BNNVARA is aangesloten bij Open Up waardoor medewerkers op een laagdrempelige manier mentale hulpvragen met een externe psycholoog kunnen bespreken. In 2023 zijn verschillende leidinggeven ook uitgenodigd voor het Sociaal Medisch Team om kennis te vergaren over wat er gedaan kan worden bij verzuim en om verzuim te voorkomen.

# DIVERSITEIT EN INCLUSIE



BNNVARA streeft naar een hoogwaardig media-aanbod, met ruimte en aandacht voor de verhalen en de leefwereld van jongeren met een bi-culturele achtergrond en/of praktische opleiding. Diversiteit en inclusie zijn daarom leidende ambities in het beleidsplan 2022-2026 waarbij het doel is om kansengelijkheid te creëren. Vanaf 2022 is door de voormalig Diversiteit- en Inclusie Manager van BNNVARA een evaluatie uitgevoerd en een plan opgesteld om deze ambities, zowel aan de content- als de organisatiekant, nader uit te werken.

## OBJECTIEVE WERVING EN SELECTIE

Het vergroten van diversiteit en inclusie op het niveau van content én organisatie is in 2023 aan de hand van een aantal concrete stappen bewerkstelligd. Zo werken we met een objectief werving- en selectieproces waarbij sollicitanten gelijke kansen krijgen gedurende het gehele proces. Ook zijn de streefcijfers ten aanzien van een divers personeelsbestand aangescherpt en wordt de voortgang gemonitord middels het jaarlijkse cultuuronderzoek.

## DIVERSITY DAY EN INCLUSIEDIALOGEN

Tijdens DiversityDay 2023 is een panelgesprek georganiseerd met verschillende D&I-ervaringsdeskundigen en experts. Naar aanleiding van het panelgesprek hebben het Bestuur en de MT-leden eind 2023 inclusiedialogen gevoerd met collega's op alle afdelingen. Daarnaast is besloten om in 2024 aanvullende D&I-doelstellingen te formuleren en zo versneld verdere stappen te zetten op weg naar een diverse en inclusieve omroep.



# EEN VEILIG WERKKLIJMAAT



BNNVARA vindt het belangrijk dat alle medewerkers zich veilig voelen en zichzelf kunnen zijn. Onder begeleiding van een externe deskundige en samen met collega's van verschillende afdelingen, is de afgelopen twee jaar gewerkt aan het beleidskader Sociale Veiligheid voor BNNVARA. Dit kader heeft als doel om via een breed scala aan initiatieven en activiteiten een veilige werkcultuur voor iedereen te creëren en te waarborgen. Aan de hand van dit beleidskader zijn in 2023 verschillende initiatieven ondernomen.

In het voorjaar van 2023 is in navolging van 2022 een cultuuronderzoek uitgevoerd. 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 354 collega's deelgenomen en de resultaten zijn gedeeld in een centrale bijeenkomst.

## VERTROUWENSPERSONEN

Binnen BNNVARA bestaan verschillende plekken waar collega's terecht kunnen. Vanaf 2023 heeft onze organisatie drie 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.

## GESPREKSCYCLUS EN EVALUATIE

Er is een nieuwe gesprekscyclus (functie- en ontwikkelgesprekken) geïntroduceerd, waarbij er ten minste drie gesprekken per jaar worden ingepland tussen de leidinggevende en medewerker. Deze gesprekken gaan over doelstellingen binnen de functie en over

ambitie en persoonlijke ontwikkeling en groei van de medewerker. In deze gesprekken is er expliciet aandacht voor sociale veiligheid. De gesprekken zijn nadrukkelijk tweerichtingsverkeer en de afspraken worden gedurende het jaar gemonitord. Daarnaast heeft in het najaar van 2023 een Risico Inventarisatie & Evaluatie plaatsgevonden met specifieke aandacht voor psychosociale arbeidsbelasting. De bevindingen en het verbeterplan zijn begin 2024 opgeleverd.

## CONTRACTEERBELEID

Met ingang van januari 2023 is ons contracteerbeleid aangescherpt, waarbij medewerkers maximaal drie tijdelijke contracten in een periode van drie jaar kunnen krijgen. Deze verandering is bedoeld om medewerkers eerder zekerheid te bieden over een vaste overeenkomst, waardoor een open sfeer ontstaat waarin mensen zich vrij voelen om zich uit te spreken wanneer zij te maken hebben met ongewenst gedrag. Vanaf 1 januari 2024 is in de CAO opgenomen dat medewerkers maximaal drie tijdelijke contracten in een periode van 2 jaar kunnen krijgen.

## TRAININGEN EN ONTWIKKELING

Alle medewerkers krijgen de mogelijkheid om deel te nemen aan de Active Bystander Training. Daarnaast is er een verplichte verdiepende leiderschapstraining opgezet voor alle leidinggevenden in de organisatie. Dit traject is erop gericht om de kennis en vaardigheden op het gebied van leiderschap te vergroten. Dan gaat het om thema's als teamdynamiek, coaching en het geven en ontvangen van feedback. De trainingen zijn begin 2024 van start gegaan. Ook volgen alle leidinggevenden en presentatoren een intensief trainingstraject over professioneel gedrag op de werkvloer en onder andere over multicultureel vakmanschap, omgangsvormen en integriteit.

HOOFDSTUK 6

# JONG TALENT BIJ BNNVARA

WIJ ZIJN VOOR  
SAMENLEVING

| OOGAPPELS

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 generaties.

## DE BNNVARA ACADEMY

De BNNVARA Academy is de opleidingsplaats voor programmamakers. Het is een kweekvijver voor divers talent op alle gebieden van mediaproductie: (online) redactie, presentatie, regie, camerawerk en productie. In september 2023 zijn er negen talenten van de BNNVARA Academy gestart, waarvan zes werkzaam zijn bij Baksteen en drie bij Audio. De lichter van 2022 is in 2023 afgezwaid en een groot aantal talenten is nu werkzaam binnen de media in brede zin en BNNVARA in het bijzonder.

## DE MARKER

In 2023 is BNNVARA gestart met De Marker, een journalistiek platform voor en door jongeren. Via dit platform halen we jong journalistiek talent binnen en wordt ingezet op geleidelijke doorstroom binnen de journalistieke vloer van BNNVARA.

## ONTWIKKELEN IN SAMENWERKING MET PARTNERS

In 2023 heeft BNNVARA zich aangesloten bij het omroepbrede journalistieke traineeship, waarbij een trainee is gestart bij het programma BOOS.

Ook op het gebied van fictie zijn verschillende initiatieven genomen. De serie NOOD, waarvan het format intern ontwikkeld is, stelde talentvolle scenaristen in staat zichzelf verder te ontwikkelen. In het kader van talentontwikkeling heeft BNNVARA in Filmlab de eindexamenfilm Deus ex Vagina van de Filmacademie uitgezonden en in het kader van de 3Lab Hanggang Sa Muli van de WdKA. Op deze manier is nieuw talent geselecteerd en begeleid. De samenwerking met Generation Inclusion, gericht op het aanboren en ontwikkelen van cultureel divers talent, is in 2023 gecontinueerd.

# OP WEG NAAR EEN DUURZAME BEDRIJFSVOERING

Duurzaamheid is een belangrijk thema waar BNNVARA voor staat en zich voor inzet. De door de mens 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. In 2023 zijn verdere stappen gezet op het gebied van verduurzamen en eind 2023 is gestart met het uitwerken van een *roadmap* voor het realiseren van de duurzaamheidsambities van BNNVARA zowel qua bedrijfsvoering als de productie van mediacontent.

## KLIMAATNEUTRAAL PRODUCEREN

Al een aantal jaar zet BNNVARA stappen op het gebied van duurzame mediaproductie en het verminderen van de CO<sub>2</sub>-uitstoot. In 2023 heeft BNNVARA een slag gemaakt met het laten aansluiten van BNNVARA-producties op de ALBERT Sustainable Production Certification en hebben de eerste programma's het Albert certificaat mogen ontvangen. Een voorbeeld daarvan is het reisprogramma Floortje Naar Het Einde Van De Wereld, waarbij duurzaam reizen en het verlagen van de CO<sub>2</sub>-uitstoot een focuspunt blijft. Daarnaast heeft Oogappels, een coproductie met een buitenproducent, ook geparticipeerd aan ALBERT en zich als eerste dramaserie gecertificeerd.

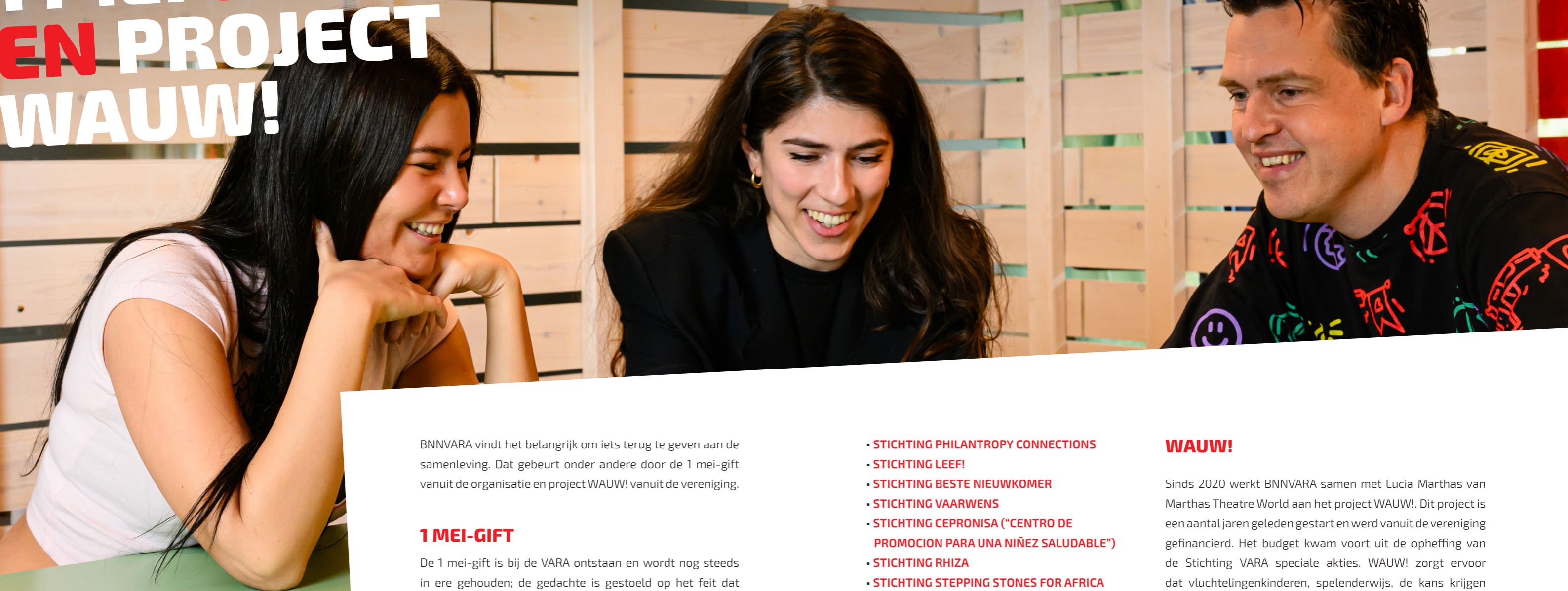
In totaal hebben 21 programma's deelgenomen, waarvan 11 een Carbon Action Plan hebben uitgevoerd. Zes programma's

hebben de Albert Carbon Footprint Calculator volledig ingevuld. Vijf daarvan hebben de CO<sub>2</sub>-uitstoot gecompenseerd en hebben het Albert Klimaatbewust-certificaat ontvangen. De BNNVARA-programma's die hebben deelgenomen aan ALBERT zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor 352,84 ton CO<sub>2</sub>-uitstoot, waarvan 12,07 ton CO<sub>2</sub> is gecompenseerd. Uiteindelijk wil BNNVARA voor alle vaste titels het ALBERT-certificaat behalen.

## DUURZAME INITIATIEVEN IN ONZE BEDRIJFSVOERING

De afgelopen jaren heeft BNNVARA ingezet op de verdere verduurzaming van het kantoorpand. Er zijn onder andere zonnepanelen geplaatst en de verlichting is omgezet naar ledverlichting. In 2023 is gewerkt aan een investeringsvoorstel voor de vervanging van de huidige warmte-koude installatie door een warmtepompinstallatie, aangevuld met een aantal CV-ketels. De investering levert een gasvermindering van circa 60 tot 80% op en geeft verdere invulling aan de duurzaamheidsambitie van BNNVARA rondom het kantoorpand. In 2024 zal de laatste hand worden gelegd aan de uitwerking. Daarnaast heeft BNNVARA een reiskostenregeling voor medewerkers geïmplementeerd, waarbij groen reizen wordt gestimuleerd en zijn er vier extra elektrische laadpalen 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 is er € 43.440,00 verdeeld over 17 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 PHILANTROPY CONNECTIONS
- STICHTING LEEF!
- STICHTING BESTE NIEUWKOMER
- STICHTING VAARWENS
- STICHTING CEPRONISA ("CENTRO DE PROMOCION PARA UNA NIÑEZ SALUDABLE")
- STICHTING RHIZA
- STICHTING STEPPING STONES FOR AFRICA
- STICHTING JOUBERT SYNDROOM NEDERLAND
- STICHTING SKIMAAJTJES
- STICHTING GOBS CHILDREN'S FOUNDATION
- STICHTING DOROTTY OEKRAÏNE
- STICHTING LUTFIA RABBANI FOUNDATION
- COMMONLAND
- STICHTING PRIDE PHOTO AWARD
- ALS OF KIKA WALK HAARLEM OF VLUCHTELINGENHULP
- STICHTING EASE
- STICHTING AROS DE ESPERANZA

## WAUW!

Sinds 2020 werkt BNNVARA samen met Lucia Marthas van Marthas Theatre World aan het project WAUW!. Dit project is een aantal jaren geleden gestart en werd vanuit de vereniging gefinancierd. Het budget kwam voort uit de opheffing van de Stichting VARA speciale akties. WAUW! zorgt ervoor dat vluchtelingenkinderen, spelenderwijs, de kans krijgen om mee te doen aan een bijzonder educatief programma. Afgelopen jaar zijn maar liefst 7 azc-scholen bezocht waar kinderen door middel van dans, zang en creativiteit een extra steuntje in de rug krijgen om hun talenten te ontdekken. WAUW! was een tijdelijk project voor de duur van het beschikbare budget. In 2023 was het budget op en is het project na een evaluatie stopgezet.



 **BNNVARA**  
© 2024

Met dank aan alle collega's die op de foto wilden

Beeld: Annemieke van der Togt