

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 23

van **KARL VANLOUWE**

datum: 19 oktober 2021

aan **BENJAMIN DALLE**

VLAAMS MINISTER VAN BRUSSEL, JEUGD EN MEDIA

Bruzz - HR-beleid

Goede journalistiek begint met goede journalisten en een goed uitgebouwde redactie die op kwaliteitsvolle wijze bericht over het reilen en zeilen in onze hoofdstad. Bruzz is niet alleen een stadskanaal, maar ook een medium om journalistieke talenten tot ontplooiing te brengen en hen verder te laten doorgroeien. Dit is ook een van de bepalingen uit het samenwerkingsakkoord dat de Vlaamse Gemeenschap met Bruzz sloot.

In dat kader zijn er ook een aantal operationele doelstellingen die Bruzz naar voren brengt om een gedegen, modern hr-beleid te voeren. Bruzz koestert in dat kader de ambitie om een betere afspiegeling van de Brusselse maatschappij binnen te dragen in haar werking. In dit kader is het uiteraard belangrijk dat diversiteit en kwaliteit hand in hand gaan met elkaar.

1. Wat betreft het organigram:

- a) Gelieve het huidige organigram van de organisatiestructuur van Bruzz toe te voegen. Welke basisprincipes zitten vervat in de huidige structuur en waarom werd voor dergelijk organigram gekozen?
- b) Welke aanpassingen werden in de afgelopen twee jaar aangebracht? Welke beweegredenen gingen schuil achter deze aanpassingen?
- c) Zijn er bijkomende aanpassingen gepland? Zo ja, met welk doel?

2. Wat betreft het aantal personeelsleden:

- a) Gelieve per jaar sinds de doorstart van Bruzz het aantal voltijdsequivalenten (vte's) in dienst op 31 december van het bewuste jaar schematisch weer te geven
 - i. Gelieve hierbij onderscheid te maken op weddeschaal.
 - ii. Gelieve hierbij ook het totaalbudget alsook het totaalbudget per weddeschaal aan te geven.
- b) Gelieve hierbij telkens per jaar het aantal personeelsleden (in vte's) aan te geven per deeleenheid (radio, print, tv, administratieve diensten, ondersteuning...).

3. Wat betreft freelancers:

- a) Gelieve per jaar het aantal freelancers (uitgedrukt in vte's alsook in totaalbudget) aan te geven.

- b) Welk beleid voert Bruzz vandaag rond de tewerkstelling van freelancers binnen de organisatie? Zijn hieromtrent richtlijnen binnen de organisatie aanwezig?
4. Wat betreft de ondersteuning van de personeelsleden:
- a) Welke cursussen of opleidingen werden per jaar sinds 2019 aangeboden door de organisatie aan de personeelsleden? Hoeveel deelnemers namen per jaar deel aan de verschillende opleidingen? Kan het aantal deelnemers per type opleiding aangegeven worden?
 - b) Wat is de stand van zaken m.b.t de uitrol van het concept van een persoonlijk ontwikkelingsplan bij de personeelsleden?
 - c) Wat is de stand van zaken m.b.t. de uitrol van de trainingmodule voor personeelsleden?
 - d) Werd het 'BRUZZ-protocol' (wederzijdse verwachtingen i.v.m. persoonlijke ontwikkeling) ontwikkeld?
 - e) Op welke manier werkt Bruzz aan talentmanagement? Op welke manier tracht Bruzz talenten de komende jaren aan zich te binden?
 - f) Dit jaar zouden voor alle werknemers loopbaangesprekken voor het eerst worden uitgerold.
Vonden deze loopbaangesprekken plaats of zijn ze gepland voor alle werknemers binnen Bruzz?
5. Bruzz geeft aan actief beleid rond inclusie en diversiteit te zullen voeren.
Op welke manier gebeurt dit vandaag precies en welke actiepunten plant men in dit kader verder uit te rollen?
6. Er zou in dit kader een meerjarenactieplan diversiteit en inclusie worden opgesteld.
Werd dit al opgesteld? Zo ja, gelieve dit aan het antwoord toe te voegen.
7. Ik stelde n.a.v. een eerdere schriftelijke vraag (nr. 205 van 28 juni 2021) vast dat er bitter weinig aandacht gaat naar het taalgebruik of taalvaardigheid van het Nederlands. Nochtans is er daar zeker ruimte voor verbetering.
Hoe kijkt de minister naar het ontbreken van voldoende aandacht voor de ontwikkeling van het Nederlands binnen Bruzz? Vindt hij dat bijkomende acties geboden zijn?

ANTWOORD

op vraag nr. 23 van 19 oktober 2021

van **KARL VANLOUWE**

Hoewel concrete personeelsvragen een operationele aangelegenheid betreffen en geen voorwerp uitmaken van de opdracht van de Raad van Bestuur, hebben we toch input gevraagd aan BRUZZ.

1. a) Het huidige organogram van BRUZZ stoelt op drie belangrijke ijkpunten: de aangemaakte redactie, de ondersteunende diensten over de platformen heen en – het meest recente – een werking gebaseerd op de nieuwsstroom (lange- en kortetermijnnieuwsmanagement, gecombineerd met een publicatierol die bepaalt wanneer welk verhaal wordt uitgewerkt en gepubliceerd of uitgezonden). Daarnaast werkt BRUZZ met een nieuwe eindredactierol die moet zorgen voor een kwaliteitsverbetering van de gepubliceerde content (onder andere door de foutenlast te verlagen en aandacht te hebben voor een correct gebruik van het Nederlands).
 - b) Na de pensionering van de directeur Faciliteiten en Productiemiddelen eind 2020, besliste BRUZZ om de betreffende functie te schrappen en het merendeel van de taken over te dragen aan de technisch directeur (en in mindere mate aan de andere leden van het managementteam). In het licht van die extra verantwoordelijkheden kreeg de technisch directeur een voorafgaande begeleiding gedurende twee jaar en werd de technische ploeg operationeel versterkt met 1 VTE.
 - c) Neen.
2. a) i./ii. – BRUZZ maakt geen gecombineerde data van voltijdse equivalenten en bijhorende weddeschalen publiek. De (bepaling van de) weddeschalen kadert in het personeelsbeleid van de privaatrechtelijke rechtspersoon. Onderstaand een overzicht per jaar (sinds de doorstart van BRUZZ) van het aantal VTE in dienst op 31 december van het bewuste jaar, telkens met totaalbudget.

	VTE	Personeelskost	Bron
2015	61,9	3.843.874 €	Sociale Balans (rubriek 1003 en 1023)
2016	59,7	3.424.918 €	Sociale Balans (rubriek 1003 en 1023)
2017	57,8	3.505.128 €	Sociale Balans (rubriek 1003 en 1023)
2018	59,3	3.667.894 €	Sociale Balans (rubriek 1003 en 1023)
2019	58,1	3.853.030 €	Sociale Balans (rubriek 1003 en 1023)
2020	57,2	3.798.356 €	Sociale Balans (rubriek 1003 en 1023)
2021	56,9	3.809.162 €	Werkingsprogramma 2021

- b) In 2015-2016 werden nog geen gegevens bijgehouden over het aantal VTE per jaar per deeleenheid (in die periode was ook de centrale redactie nog niet volledig ontwikkeld). Wat volgt, is een overzicht vanaf 2017.

	2017	2018	2019	2020	2021
Centrale redactie	22,3	21,3	21,9	22,0	23,0
Marketing & Sales	4,3	4,9	5,4	6,2	6,4
Ondersteunend	7,2	8,1	8,4	8,4	7,6
Print	10,2	10,8	10,6	8,5	7,8

Radio	7,4	6,2	5,4	5,7	5,6
TV	6,3	8,0	6,3	6,5	6,5
Totaal	57,8	59,3	58,1	57,2	56,9

3. a) Volgend overzicht is het resultaat van een berekening op basis van de totale kost, een gemiddeld dagtarief en 226 werkdagen per jaar.

	Kost	Dagtarief	Dagen	VTE	Bron
2015	1.029.564 €	225 €	4.576	20	Boekhouding
2016	1.098.148 €	225 €	4.881	22	Werkingsverslag
2017	1.157.394 €	225 €	5.144	23	Werkingsverslag
2018	1.301.855 €	225 €	5.786	26	Werkingsverslag
2019	1.314.087 €	225 €	5.840	26	Werkingsverslag
2020	1.205.267 €	239 €	5.051	22	Werkingsverslag
2021	1.384.803 €	240 €	5.770	26	Werkingsprogramma

- b) De vaste pool van freelancers ondersteunt het flexibele organisatie-model van BRUZZ (ruimte voor projecten, maximale inzet van medewerkers volgens hun talenten en interesses). Bij afwezigheid (of vrijstelling) van vaste medewerkers doet BRUZZ een beroep op de pool van freelancers. De betrokkenen kennen het huis en zijn gelinkt aan BRUZZ.

De richtlijnen voor BRUZZ-freelancers zijn gebaseerd op het Sociaal Charter voor de Mediasector (2019). Dat laatste omvat de engagementen van alle betrokken partners op het vlak van (sociale) thema's als stages, grensoverschrijdend gedrag, intellectuele eigendom en correcte vergoedingen in de geschreven pers, de audiovisuele sector en de online nieuwsmedia. Het charter spoort de verschillende partijen binnen de Vlaamse mediasector aan om de geldende (sociale) wet- en regelgeving in de mediasector te respecteren. Door de onderschrijving van het charter geeft BRUZZ aan de opgenomen engagementen belangrijk te vinden en zo goed mogelijk te willen naleven.

Freelancers krijgen steeds de kans om te solliciteren voor de openstaande vacatures bij BRUZZ (in 2021 werd drie freelancers uit de pool een vast contract aangeboden). Ze kunnen zich ook inschrijven voor het opleidingsaanbod van BRUZZ.

4. a)

Evolutie opleidingen	2016	2017	2018	2019	2020
Budget	€ 15K	€ 33K	€ 36K	€ 76K	€ 55K
VTE	59.7	57.8	59.3	58.1	57.2
# gevolgde opleidingen	124	125	105	124	187
# opleidingsuren	992	1000	1117	1428	1085
Verdeling					
Redactieleden	50	62	69	81	133
Ondersteunende	36	19	18	8	15
Leidinggevendenden/ coördinatoren	30	34	12	27	22
Freelancers	8	10	6	8	17

- b) In 2021 werden 12 persoonlijke ontwikkelingsplannen opgesteld, telkens rekening houdend met de input uit de jaarlijkse functioneringsgesprekken, de verschuivingen op redactioneel of organisatorisch vlak en de talenten van de betreffende medewerkers.
- c) De trainingsmodule werd in januari 2021 uitgerold. Aan de hand van deze elektronische tool kunnen de medewerkers alle beschikbare opleidingen consulteren in een eenvoudig en dynamisch overzicht en zich daarvoor inschrijven. In september

2021 werden 123 cursussen aangeboden en 58 inschrijvingen (gevolgde sessies) geregistreerd.

- d) De opmaak van het BRUZZ-protocol dat de wederzijdse verwachtingen binnen een flexibel organisatiemodel vastlegt, moet ook worden gelinkt aan het hybride werken (dat om de gekende redenen zowat overal hoog op de agenda van de organisatie van de werkvloeren is komen te staan). Bijgevolg werd de timing van deze actie verschoven naar ten vroegste maart 2022.
 - e) Door de werking zo flexibel mogelijk te organiseren en de medewerkers kansen te geven om verschillende rollen binnen die werking uit te proberen (incl. coaching). Ook de budgettaire ruimte die BRUZZ specifiek voor eigen projecten vrijhoudt, creëert opportuniteiten voor de medewerkers om hun voorkeursrol op te nemen én daarin te groeien. De input van coaches en medewerkers tijdens functioneringsgesprekken, loopbaangesprekken en feedbackmomenten zijn zowel ankerpunten voor onderlinge informatie-uitwisseling en -deling als de voedingsbodem voor het uitwerken van gezamenlijke projecten.
 - f) De eerste 8 loopbaangesprekken zijn een feit. Het jaarlijkse streefcijfer is 15; de gesprekken (die zijn voorzien voor elke medewerker) worden dus gespreid over enkele jaren. Hetzelfde geldt voor de opmaak van de persoonlijke ontwikkelingsplannen.
5. De werkgroep Divers BRUZZ werd in 2021 opnieuw geactiveerd, met als resultaat een charter dat 10 actiepunten bevat. Een sensibiliseringscampagne over die actiepunten staat op de planning. Daarnaast putte BRUZZ inspiratie uit informatiesessies (bijvoorbeeld over de diversiteitsaanpak van de collega's van de VRT) om het meerjarige actieplan rond diversiteit en inclusie mee vorm te geven. De uitrol van het actieplan is gepland voor december 2021–januari 2022. Het BRUZZ-beleid ter zake werd ook vertaald naar concrete acties op het terrein: een tewerkstellingsovereenkomst met het OCMW, een stagewerking met het Regina Pacis Instituut, het project "Het Laatste Jaar" van Zohra Benhammou, de podcastreeks van Saida El Bajaj...
6. Zie het antwoord op vraag 5.
7. Competentie-ontwikkeling is een belangrijke pijler van het algemene HR-beleid bij BRUZZ. Om de kwaliteit van de output te verzekeren, garandeert BRUZZ een continu leertraject voor alle medewerkers. Een correct gebruik van het Nederlands is daar een onderdeel van. Zo krijgt bijvoorbeeld elke jonge medewerker (of stagiair) een begeleider die mee waakt over het taalgebruik van eerstgenoemde. Het gebruik van correct Nederlands bij BRUZZ is formeel geregeld in artikel 8, §3 van de samenwerkingsovereenkomst ("de VBM gebruikt het Nederlands als standaardtaal en stelt een correct Nederlands taalgebruik in de verschillende mediakanalen centraal").

BIJLAGE

[Organogram BRUZZ \(11/2021\)](#)