



Statusupdate Overkoepelende plan van aanpak Sociale veiligheid

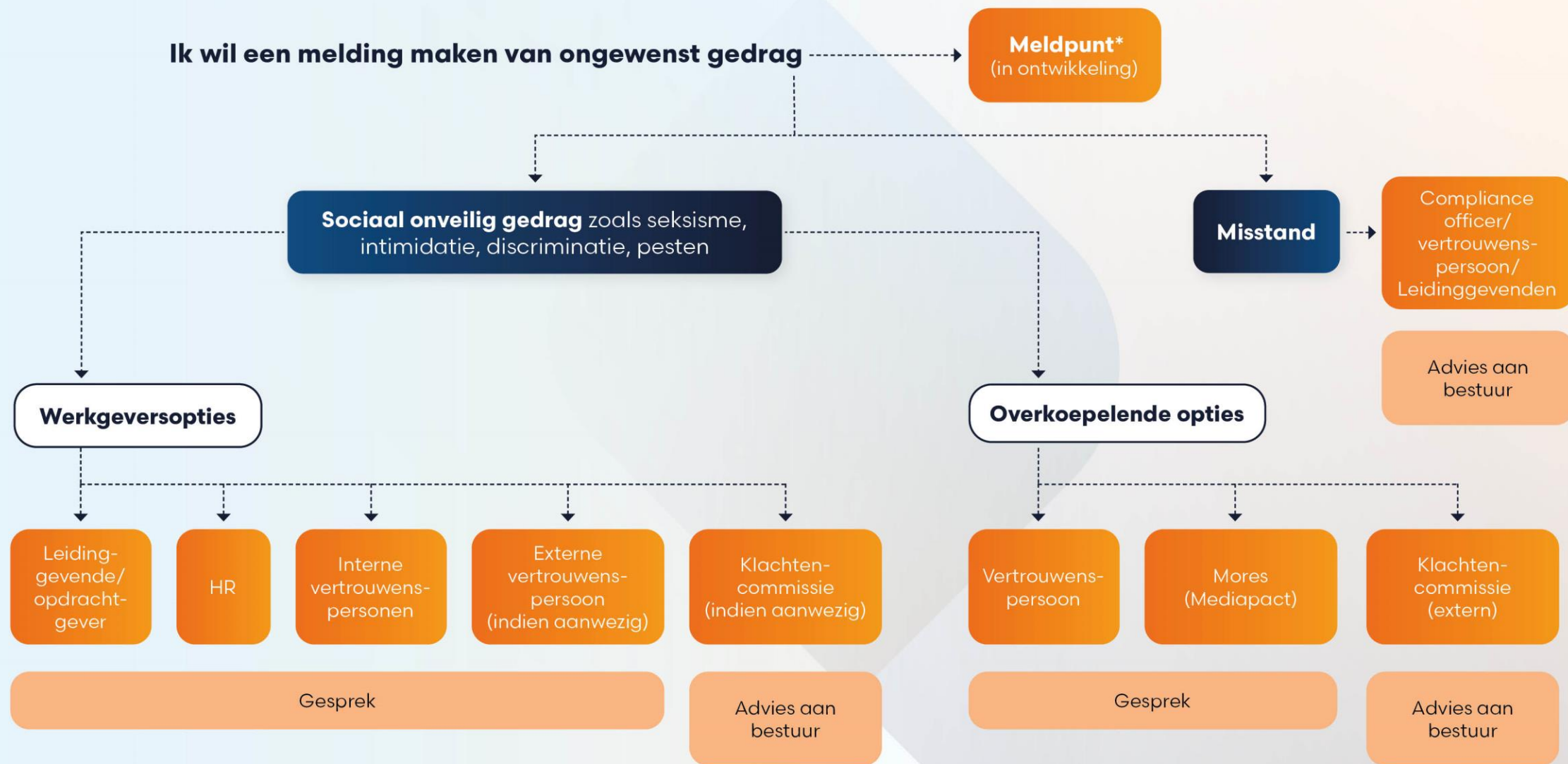
Oktober 2025



Samenvatting statusupdate sociale veiligheid juni 2025

- Overkoepelend Meld- en klachtstructuur geoptimaliseerd (zie de flow chart hierna):
 - Bureau Nazorg conform planning gestopt per 15 mei
 - Overkoepelende VP's gestart per 15 maart
 - Overkoepelende onafhankelijke klachtencommissie gestart per 15 april met nieuwe klachtregeling ongewenste omgangsvormen
- Kenniscentrum (online platform) voor omroepen en NPO ontwikkeld, waarin best practises worden gedeeld
- D&I: actieplan 2025 & Talentcoördinator aangesteld
- Omroepen en NPO hebben eigen plan van aanpak opgesteld en voorgelegd aan het CvdM. Nu bezig met implementatie; HR functie verzwakt, Medewerkerstevredenheidsonderzoeken gehouden, het personeelsbeleid herzien en bezig met een meldpunt.
- Effectief bestuur en toezicht: aanpassing integriteitscode (termijnen en voorbeeldgedrag)
- Verantwoording > CvdM, OCW, Mariette Hamer (3^e en laatste reflectie)
- Periodiek overleg met producenten

Waar kan je terecht als je ongewenst gedrag ervaart binnen de publieke omroep?



A) Erkenning van slachtoffers en nazorg realiseren

Actie(s)	Omschrijving	Planning	Eigenaar
Acties gezamenlijk plan van aanpak Publieke Omroep			
<u>Erkenning en nazorg</u> 1. Instellen Commissie Nazorg 2. Beoordeling welke nazorg nodig is 3. Doorverwijzen van nieuwe meldingen naar de juiste plek 4. Borging Inzichten Commissie Nazorg	Commissie Nazorg instellen voor alle betrokkenen die geraakt zijn door het rapport en die niet naar hun eigen werkgever kunnen of willen gaan. Ook alle individuele werkgevers zullen een veilige plek instellen waar betrokkenen naartoe kunnen (gaat dus niet om een plek voor nieuwe meldingen)	Afgerond.	• NPO • Commissie Nazorg • CvO • Werkgevers

Statusupdate oktober 2025:

- Op 15 mei 2024 werd Bureau Nazorg gelanceerd voor de duur van één jaar. Op 15 mei 2025 is Bureau Nazorg conform afspraak gestopt. Er zijn totaal 25 meldingen geweest.
- Bureau Nazorg had tot doel (voormalige) medewerkers van de publieke omroep die behoefte hebben aan nazorg een onafhankelijk, vertrouwelijk, laagdrempelig en daarmee een veilig aanspreekpunt te bieden om hun behoefte te bespreken en in kaart te brengen en maakte toegang mogelijk tot een aantal opties zoals coaching, mediation, contact met een externe vertrouwenspersoon en psychologische/geestelijke begeleiding. Op 28 mei vond het afrondende gesprek en eindrapportage plaats. Bureau Nazorg heeft kennis en inzichten overgedragen aan de overkoepelende externe vertrouwenspersonen die per 15 maart 2025 zijn gestart.

B) Verbindende rol NPO invullen

Actie(s)	Omschrijving	Planning	Eigenaar
Acties gezamenlijk plan van aanpak Publieke Omroep			
<u>Verbindende rol NPO</u> 1. Invulling verbindende rol NPO 2. Gemeenschappelijke waarden (toezien op totstandkoming door werkgevers) 3. Stimuleer opstellen plan van aanpak van individuele werkgevers 4. Uitvoeren afspraken Mediapact 5. Ontwikkel specifieke aanpak voor seksueel ongewenst gedrag 6. Ontwikkel specifieke aanpak voor het voorkomen van racisme en discriminatie 7. Zorg voor periodieke en overkoepelende verantwoording	Neem als NPO een sterke verbindende (agenderende, stimulerende en faciliterende) rol in het borgen van en veilige werkomgeving en bewaken van gemeenschappelijke waarden binnen de publieke omroep. Het CvO wordt daarin steeds door de NPO meegenomen	Het merendeel van de acties (#1/#2/#3/#4/#7) is afgerond. De focus in de komende periode ligt op het verder uitwerken van acties #5 en #6. De ontwikkeling van deze aanpak heeft in het onlangs gelanceerde kenniscentrum (zie verder) een plek gekregen.	• NPO

Statusupdate oktober 2025:

- In lijn met het overkoepelende plan van aanpak hebben **de NPO en de omroepen ieder een plan van aanpak opgesteld voor de eigen organisatie**. Deze individuele plannen zijn voor 1 september jl. gedeeld met het Commissariaat voor de Media (CvdM) en met de Regeringscommissaris seksueel overschrijdend gedrag en seksueel geweld. Er vindt periodiek overleg plaats tussen het CvdM, de NPO en het CVO over de individuele plannen van aanpak in samenhang met de implementatie van het overkoepelende plan van aanpak.
- Er is een **gezamenlijke, overkoepelende gedragscode (code gewenste omgangsvormen) ontwikkeld** (zie ook onder C) met daarin gemeenschappelijke waarden. De overkoepelende code is inmiddels ingezet of verder uitgewerkt door de individuele werkgevers.

B) Verbindende rol NPO invullen

Vervolg: Statusupdate oktober 2025:

- In het online Kenniscentrum (zie E1/pag 8) wordt de specifieke aanpak voor seksueel ongewenst gedrag en het voorkomen van racisme en discriminatie geborgd. Door het uitwisselen van de verschillende plannen van aanpak die de omroepen hebben opgesteld en de (best) practises die daaruit voortkomen. De ervaringen die de omroepen opdoen worden in het kenniscentrum samengebracht en zorgen voor een breed pallet aan interventies die kunnen worden toegepast om seksueel ongewenst gedrag aan te pakken en het voorkomen van racisme en discriminatie.

C) Leiderschap en zorgplicht werkgever (omroepen en NPO)

Actie(s)	Omschrijving	Planning	Eigenaar
Acties gezamenlijk plan van aanpak Publieke Omroep			
<u>Leiderschap en zorgplicht werkgever</u> 1. Ontwikkel leiderschapscompetenties publieke omroep breed 2. Herzie gedragscode 3. Begeleid presentatoren beter 4. Meer zekerheid voor medewerkers 5. Investeren in talentontwikkeling en D&I 6. Onboarding, beoordelen en belonen verbeteren 7. Monitor werktevredenheid	Introduceer een integrale en eenduidige visie op leiderschap voor de publieke omroep (zie ook B: verbindende rol NPO). Alle werkgevers komen hun zorgplicht na)	Acties #1. Actie #2 is afgerond. Alle overige acties zijn in werking gesteld en hebben een doorlopend karakter.	• NPO • CvO

Statusupdate oktober 2025:

- De **gezamenlijke visie op leiderschap** wordt verder ontwikkeld in het recentelijk gelanceerde door de NPO online kenniscentrum voor alle publieke omroepen. Hiermee is door het inrichten van het kenniscentrum en het samenbrengen van de HR managers en medewerkers van de omroepen net een start gemaakt. Het gesprek met de bestuurders hierover wordt voortgezet als de omroephuizen gevormd zijn.
- Er is in 2024 een **gezamenlijke 'Code gewenste omgangsvormen publieke omroep' ontwikkeld**. Deze gedragscode gaat over de manier waarop we bij de publieke omroep met elkaar omgaan. Drie kernwaarden staan daarbij centraal: respectvol, betrouwbaar en sociaal. Deze waarden zijn de basis voor ons gedrag op het werk, elke dag, onder alle omstandigheden, ten aanzien van iedereen. Daarbij maakt het niet uit welke functie of taak iemand heeft, en of men in vaste dienst is of tijdelijk is ingehuurd. De kernwaarden die in de code staan, vormen aanleiding om een dialoog met elkaar te voeren. Deze overkoepelende gedragscode is inmiddels door een de omroepen en NPO ingezet of uitgewerkt voor de eigen organisaties.

(zie voor een update over #4, #5 en #6 onder E en F)

D) Structuur en opvolging van signalen en meldingen vormgeven

Actie(s)	Omschrijving	Planning	Eigenaar
Acties gezamenlijk plan van aanpak Publieke Omroep			
<u>Structuur en opvolging van signalen en meldingen</u> 1. Implementeer een overkoepelende structuur en opvolging van signalen en meldingen (zie Verbindende rol NPO) 2. Organiseer trainingen (ook bij zorgplicht werkgever) 3. Herijk structuur 4. Organiseer gesprek en intervisie 5. Laat zien wat je doet met meldingen en signalen 6. Kijk naar patronen	Zorg voor een eenduidige en consistente aanpak voor een structuur en opvolging van signalen en meldingen (basisvereisten waar alle werkgevers zich aan houden)	Acties #1/#2/#3 zijn afgerond. Acties #4 t/m 6 zijn doorlopend.	• NPO • CvO

Statusupdate oktober 2025:

- De **flowchart** waarin duidelijk wordt welke mogelijkheden er zijn om ongewenst gedrag te melden, is onlangs aangepast omdat er een aantal nieuwe meld/klachtopties bijgekomen zijn (zie verder de bijlage). Op dit moment wordt door de omroepen en NPO bekeken of er per organisatie één vast meldpunt (zie Handreiking commissaris Seksueel Grensoverschrijdend gedrag en Cultuurverbetering) moet worden ingesteld waar meldingen in eerste instantie kunnen worden gedaan. Dit meldpunt kan de melder adviseren bij het vinden van de juiste route en begeleiden bij het verdere proces.
- Er is een gezamenlijke klachtenregeling ongewenste omgangsvormen ontwikkeld voor de gehele landelijke publieke omroep en er is **per 15 april jl.** een **onafhankelijke externe klachtencommissie ongewenste omgangsvormen landelijke omroep** gestart. Deze klachtencommissie adviseert aan het hoogste uitvoerende orgaan van de organisatie over klachten op het gebied van ongewenste omgangsvormen in de werksituatie. Bij de werving van de commissie is de voorzitter van de COR en een delegatie omroepbestuurders betrokken geweest. De samenstelling van de commissie is divers en bestaat uit rechters, vertrouwenspersonen en deskundige personen op het terrein van sociale veiligheid.
- **Per 15 maart jl.** zijn er twee **gezamenlijke overkoepelende, externe vertrouwenspersonen, Talk&Trust genaamd**, gestart. Deze vertrouwenspersonen zijn beschikbaar voor eenieder tot wie ongewenste omgangsvormen zijn gericht, begaan in de werksituatie van een omroep of de NPO. Hun belangrijkste taak is het opvangen, begeleiden en adviseren van een melder van ongewenst gedrag over mogelijke oplossingsroutes. Voor medewerkers blijft ook de optie om contact te zoeken met de vertrouwenspersonen van hun eigen werkgever bestaan. NPO en diverse omroepen hebben dit jaar extra interne vertrouwenspersonen aangenomen.

D) Structuur en opvolging van signalen en meldingen vormgeven

Vervolg: statusupdate oktober 2025:

De overkoepelende vertrouwenspersonen zullen periodiek contact hebben met de (interne en externe) vertrouwenspersonen van de omroepen en de NPO zodat eventuele patronen tijdig gesignaleerd kunnen worden, er sneller geacteerd kan worden en er kennis uitgewisseld kan worden. Ook de kleine omroepen die veelal geen vertrouwenspersonen tot hun beschikking hebben, kunnen hier goed gebruik van maken.

- Ook worden er **intervisiemomenten gecreëerd** waarin zowel HR-professionals, vertrouwenspersonen als leidinggevenden bij elkaar kunnen komen om te reflecteren en van elkaar te leren en om terugkerende patronen en signalen (eerder) te signaleren.

E) HR functie versterken

Actie(s)	Omschrijving	Planning	Eigenaar
Acties gezamenlijk plan van aanpak Publieke Omroep			
<u>Versterk de HR functie</u> 1. Installeer gezamenlijk kenniscentrum veilige werkomgeving 2. Positioneer HR in organisatie op terrein van een veilige werkomgeving 3. Introduceer een strategisch personeelsbeleid 4. Bied meer zekerheid aan medewerkers 5. Monitor werktevredenheid 6. Onderzoek op welke HR gebieden samenwerking meerwaarde heeft	Iedere werkgever ontwikkelt een strategisch personeelsbeleid en HR adviseert, signaleert en agendeert wanneer het beleid onvoldoende wordt nageleefd	Alles acties zijn in werking gesteld en/of afgerond.	• NPO • CvO

Statusupdate oktober 2025:

- Het **kenniscentrum voor de NPO en de omroepen**, waar informatie en kennis op het gebied van sociale veiligheid bij elkaar komt en gedeeld wordt, is begin mei 2025 gelanceerd. Een werkgroep bestaande uit HR managers van omroepen geeft invulling aan dit centrum. In eerste instantie hebben we in het kenniscentrum de verschillende plannen van aanpak en daaruit voortvloeiende (best) practices samen gebracht. In de vervolgstap is het idee om naast het delen van documentatie ook intervisiemomenten te creëren waar zowel HR-professionals, vertrouwenspersonen als leidinggevenden bij elkaar kunnen komen om te reflecteren en van elkaar te leren en om terugkerende patronen en signalen (eerder) te signaleren.
- Op verschillende plekken binnen de publieke omroep is de HR-functie in 2024 verstevigd, **personeelsbeleid herzien** en werden bij diverse individuele organisaties nieuwe cultuuronderzoeken en/of medewerkerstevredenheidsonderzoeken uitgevoerd.
- In 2027 zal er (indien gewenst en in overleg met de omroepen) een overkoepelend cultuuronderzoek plaatsvinden.
- We werken binnen de publieke omroep nu met meer (en sneller verstrekte) vaste contracten; maximaal drie tijdelijke contracten in 24 maanden (was: zes in 48 maanden) en investeren in ontwikkeling van medewerkers waardoor ze flexibel inzetbaar zijn in organisaties.

F) Zorgplicht NPO uitoefenen

Actie(s)	Omschrijving	Planning	Eigenaar
Acties gezamenlijk plan van aanpak Publieke Omroep			
<u>Zorgplicht NPO</u> 1. Zorg voor meer programmatische zekerheid voor omroepen 2. Communiceer beter bij verandering programmering en verbeter omgangsvormen 3. Geef meer financiële zekerheid voor omroepen 4. Geef meer zekerheid aan medewerkers 5. Onderzoek oplossingen voor medewerkers seizoenprogrammering 6. Gezamenlijke talentontwikkeling 7. Bevorder Diversiteit & Inclusie	De NPO bewaakt dat competitie en samenwerking met elkaar in balans zijn. De NPO geeft de omroepen op voorhand en jaarlijks meer zekerheid t.b.v. haar programmering	Alles acties zijn in werking gesteld en/of afgerond.	• NPO • CvO

Statusupdate oktober 2025:

- Er is een Samenwerkingscode opgesteld tussen omroepen, NPO en producenten waarin afspraken staan over het borgen van sociale veiligheid.
- Het project ‘gedeelde verantwoordelijkheid’ moet **meer zekerheid voor medewerkers, makers en omroepen** bewerkstelligen wat een belangrijk aspect is van de zorgplicht van de NPO. Het eindrapport van dit project is in april 2025 opgeleverd en wordt als bijlage bijgevoegd. De aanbevelingen hebben deels betrekking op het proces bij audio en video en het andere deel bevat een HR component. De aanbevelingen m.b.t. audio/video zijn gedeeltelijk reeds verwerkt in de audio/video intekensystematiek (bijvoorbeeld de termijnen voor evaluatie) en de overige aanbevelingen zijn besproken in het audio/video overleg en worden nog geagendeerd in het HR managers overleg.
- Er is een **gezamenlijk Actieplan D&I ‘24/’25 opgesteld** dat moet bijdragen aan meer diversiteit & inclusiviteit. Hierin staan streefdoelen, voor zowel de programmering als de organisaties, die moeten bevorderen dat de publieke omroep zowel voor als achter de schermen een afspiegeling is van onze samenleving. De voortgang van dit actieplan wordt gemonitord in de Stuurgroep D&I waarin omroep en NPO bestuurders vertegenwoordigd zijn.
- Er is begin 2024 een **Talentcoördinator bij de NPO aangesteld** die gezamenlijk met de omroepen ervoor moet zorgen dat meer jong en divers talent bij de landelijke publieke omroep terecht komt. Er is afgelopen jaar o.a. een website gelanceerd waar alle talentinitiatieven van omroepen staan (zie www.npo.nl/talent) en er zijn diverse scholen bezocht zodat de talentinitiatieven van de publieke omroepen meer bekendheid krijgen.

G) Bestuursstructuur verbeteren – effectief bestuur en toezicht

Actie(s)	Omschrijving	Planning	Eigenaar
Acties gezamenlijk plan van aanpak Publieke Omroep			
<u>Zorg voor een gezonde bestuursstructuur</u> 1. Introduceer bestuurstermijnen 2. Benoem bestuurders van buiten de publieke omroep 3. Draag zorg voor successie 4. Ken rollen en verantwoordelijkheden rond veilige werkomgeving toe	Verbreed het perspectief van bestuurders door aandacht voor tegenspraak, bestuurstermijnen en persoonlijke ontwikkeling van bestuurders en sleutelfunctionarissen	Alle acties zijn in werking gesteld en/of afgerond.	• NPO • CvO • RvT • Werkgevers

Statusupdate oktober 2025:

- Er hebben onlangs wederom enkele wisselingen in de bestuurlijke personele bezetting plaatsgevonden. Bij zowel de NPO als bij omroepen en werden op verschillende plekken binnen de publieke omroep **al maximale bestuurstermijnen ingesteld. De NPO hanteert nu 2x4 jaar voor directeuren en de meerderheid van de omroepen hanteert 2x5 jaar voor bestuurders en directeuren (zie individuele plannen van aanpak).** Daardoor wordt successie in sleutelrollen bevorderd.
- Er wordt op dit moment samen met de omroepen en in overleg met het Commissariaat voor de Media gewerkt aan de **aanpassing van de Code Integriteit publieke omroep 2021**. In deze code worden nadere bepalingen opgenomen m.b.t. goed bestuur en toezicht, waaronder: voorbeeldgedrag. Deze code zal een bindend karakter krijgen.

H) Versterk het toezicht op sociale veiligheid – effectief bestuur en toezicht

Actie(s)	Omschrijving	Planning	Eigenaar
Acties gezamenlijk plan van aanpak Publieke Omroep			
<u>Raden van toezicht</u> 1. Organiseer, reflectie en houd periodiek functioneringsgesprekken 2. Zet sociale veiligheid structureel als onderwerp op de agenda 3. Verbeter informatievoorziening 4. Zie toe op ontwikkeling van bestuurders 5. Voorzie RvT van kennis van sociale veiligheid 6. Organiseer Driehoeksoverleg (OR en bestuur)	Versterk het toezicht van de Raden van Toezicht en zet sociale veiligheid op de agenda	Alle acties zijn in werking gesteld en doorlopend.	• NPO • CvO

Statusupdate oktober 2025:

- Deze acties hebben een doorlopend karakter en zijn geïmplementeerd.
- Sociale veiligheid is een vast onderwerp op de agenda van de RvT. Onlangs is er op initiatief van de RvT van de NPO overleg geweest met de raden van toezicht van de omroepen over de stand van zaken op dit terrein.

I) Verantwoording afleggen over sociale veiligheid

Actie(s)	Omschrijving	Planning	Eigenaar
Acties gezamenlijk plan van aanpak Publieke Omroep			
<u>Verantwoording en monitoring</u> 1. Houd periodiek overkoepelend cultuuronderzoek 2. Neem sociale veiligheid op in de jaarlijkse terugblik en jaarverslag 3. Neem sociale veiligheid op in de prestatieafspraken 4. Maak duidelijk wie toezicht houdt en waarop 5. Verantwoording door publieke omroep aan verschillende toezichthouders	De publieke omroep legt verantwoording af over het realiseren van de acties uit dit plan van aanpak en het realiseren van een veilige werkomgeving.	Alle acties zijn in werking gesteld.	• NPO • CVO • Werkgevers

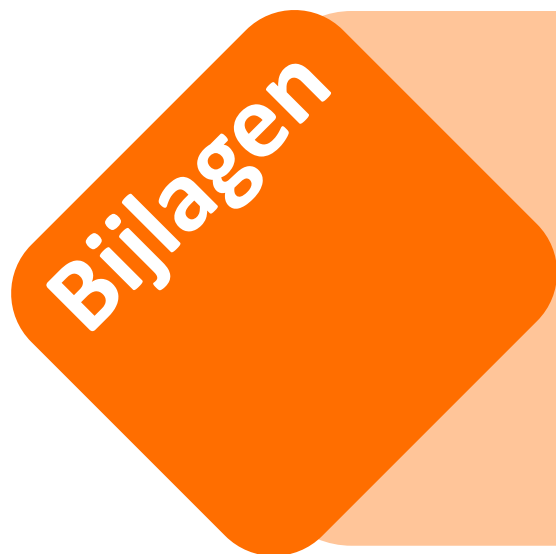
Statusupdate oktober 2025:

- **Sociale veiligheid is/wordt (doorlopend/jaarijks) meegenomen in de jaarlijkse terugblik**, jaarverslagen en ook opgenomen in prestatieafspraken
- Daarnaast wordt er periodiek verantwoording afgelegd aan OCW, het CvdM en de NPO Raad van Toezicht.

Acties	Omschrijving	Planning	Eigenaar
Acties gezamenlijk plan van aanpak Publieke Omroep			
Rol producenten 1. Vraag plan van aanpak producenten 2. Scherp BPPO aan 3. Realiseer QuickScan	Onderzoek de rol, verantwoordelijkheid voor sociale veiligheid en geldstromen van producenten binnen de driehoek NPO, producenten en omroepen	Acties zijn afgerond.	- NPO - CvO (producenten)

Statusupdate oktober 2025:

- Er is **periodiek overleg met producenten/facilitaire bedrijven** die ook een Plan van Aanpak sociale veiligheid hebben gemaakt en dit hebben gedeeld met de NPO. De producenten willen zich aansluiten bij de onlangs aangestelde overkoepelende onafhankelijke klachtencommissie van de publieke omroep. De voorbereidingen daarvoor worden getroffen.



Samenvatting overkoepelende plan van aanpak sociale veiligheid

Kernacties overkoepelend plan van aanpak

A) Erkenning van slachtoffers en nazorg realiseren



Commissie Nazorg instellen voor alle betrokkenen die geraakt zijn door het rapport en die niet naar hun eigen werkgever kunnen of willen gaan. Ook alle individuele werkgevers zullen een veilige plek instellen waar betrokkenen naartoe kunnen.

Conclusie

B) Verbindende rol NPO invullen



Neem als NPO een sterke verbindende (agenderende, stimulerende en faciliterende) rol in het borgen van een veilige werkomgeving en bewaken van gemeenschappelijke waarden binnen de publieke omroep. Het CvO wordt daarin steeds door de NPO meegenomen.

Aanbeveling 13

C) Leiderschap versterken en betere invulling zorgplicht werkgever



Introduceren van een integrale visie op leiderschap en investeren in zekerheid, werktevredenheid en ontwikkeling voor medewerkers.

Aanbeveling 1 – 5

D) Structuur en opvolging van signalen en meldingen vormgeven



Zorgen voor een eenduidige en consistente aanpak voor een structuur en opvolging van signalen en meldingen.

Aanbeveling 8 – 10

E) HR functie versterken



Iedere werkgever ontwikkelt een strategisch personeelsbeleid en HR adviseert, signaleert en agendeert wanneer het beleid onvoldoende wordt nageleefd.

Aanbeveling 6 & 7

Kernacties overkoepelend plan van aanpak

F) Zorgplicht NPO uitoefenen



De NPO bewaakt dat concurrentie en samenwerking met elkaar in balans zijn. De NPO geeft de omroepen op voorhand en jaarlijks meer zekerheid t.b.v. haar programmering.

Aanbeveling 14

G) Bestuursstructuur verbeteren



Verbreden van het perspectief van bestuurders door aandacht voor tegenspraak, bestuurstermijnen en persoonlijke ontwikkeling van bestuurders en sleutelfunctionarissen.

Aanbeveling 11

H) Versterk het toezicht op sociale veiligheid



Versterken van het toezicht van de Raden van Toezicht en op de agenda zetten van sociale veiligheid.

Aanbeveling 12

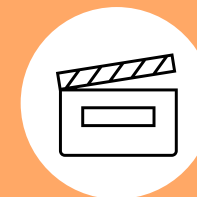
I) Verantwoording afleggen over sociale veiligheid



De publieke omroep legt verantwoording af over het realiseren van de acties uit dit plan van aanpak en het realiseren van een veilige werkomgeving.

Conclusie

J) Rol productiehuisen onderzoeken



Onderzoeken van de rol, verantwoordelijkheid voor sociale veiligheid en geldstromen van producenten binnen de driehoek NPO, producenten en omroepen.

Aanbeveling 15