

32827 Toekomst mediabeleid

Nr. 331 Brief van de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 27 november 2024

Op 1 februari 2023 verscheen het rapport ‘niets gezien, niets gehoord en niets gedaan’ over sociale veiligheid binnen de publieke omroep door de Onderzoekscommissie Gedrag en Cultuur Omroepen (hierna: OCGO). Het rapport maakte duidelijk dat de publieke omroep voor veel (oud-) medewerkers een onveilige werkplek is en dat zij te maken kregen met verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag. Sindsdien zijn de betrokken partijen aan de slag gegaan met plannen die noodzakelijk zijn om te komen tot een veilige werkomgeving voor iedereen die werkzaam is binnen de publieke omroep. Alle medewerkers moeten veilig hun werk kunnen doen, zodat de publieke omroep op een goede manier uitvoering kan geven aan de publieke mediaopdracht. Een onveilige werkplek brengt het functioneren van de publieke omroep in gevaar en heeft directe gevolgen voor de journalistieke functie.

Vanuit mijn stelselverantwoordelijkheid draag ik zorg voor de juiste randvoorwaarden, zodat publieke omroepen de uitvoering van de publieke mediaopdracht kunnen realiseren. Mijn ambtsvoorganger heeft de NPO na het verschijnen van het rapport verzocht om als coördinerende partij een plan van aanpak op te stellen. Dit heeft geresulteerd in een overkoepelend plan van aanpak dat in maart van dit jaar is vastgesteld. De individuele omroepen hebben daarnaast eigen plannen van aanpak opgesteld, waarin het overkoepelende plan is uitgewerkt. Het Commissariaat voor de Media (hierna: CvdM) houdt toezicht op de kwaliteit van de individuele plannen van aanpak. Het Commissariaat houdt geen toezicht op het overkoepelende plan van aanpak, maar voert wel periodiek overleg met de NPO en het College van Omroepen (CvO) voor zover het overkoepelende plan van aanpak de individuele plannen raakt.

In maart van dit jaar heeft uw Kamer de beleidsreactie op het rapport ontvangen.¹ Hierin is aangekondigd dat u in het najaar een update ontvangt over de voortgang. Ten behoeve hiervan hebben de NPO en het CvdM een rapportage opgeleverd. Daarnaast heeft

¹ Kamerstukken II, 2023-24, 32827, nr. 297.

de Regeringscommissaris voor seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld (hierna: RCGOG) een reflectie uitgebracht. Deze rapportages en reflectie vormen de basis voor deze voortgangsrapportage en gaan mee als bijlage bij deze brief. Omdat de opvolging van het OGCO-rapport zich nog in de beginfase bevindt, moeten de rapportages worden beschouwd als een tussentijds voortgangsrapport. De rapportages en reflectie laten zien dat de omroepen voortvarend van start zijn gegaan met de opvolging van de aanbevelingen uit het OGCO-rapport, maar schetsen tegelijkertijd een zorgelijk beeld als het gaat om de verdieping die nodig is om daadwerkelijk een verandering in gang te zetten. Dit vraagt blijvend om inspanningen en een kritische zelfreflectie van alle omroepen.

Daarnaast hebben zich de afgelopen periode voorvallen voorgedaan bij verschillende omroepen die bovenstaande zorgen versterken. Om die reden vind ik het van belang dat aandacht voor sociale veiligheid prioriteit heeft voor iedereen binnen de publieke omroep. Dit geldt in het bijzonder voor alle leidinggevenden, bestuurders en toezichthouders. Door voorbeeldgedrag en concrete acties moeten zij er voor zorgen dat de publieke omroep sociaal veilig wordt en blijft. Goede plannen met concrete acties vormen daar een belangrijke basis voor maar uiteindelijk moet de veiligere cultuur op de werkvloer merkbaar worden. Ik reken op de verantwoordelijken en blijf hen vanuit mijn rol hierop aanspreken.

Analyse rapportages

Rapportage NPO

De NPO heeft een rapportage opgesteld met een statusupdate van het overkoepelende plan van aanpak van de NPO en de omroepen. Het plan bevat acties en maatregelen die zijn gericht op het overkoepelende beleid van de NPO. Zij moeten bijdragen aan het creëren van een veilige werkomgeving voor iedereen die direct of indirect betrokken is bij de activiteiten van de landelijke publieke omroep. De statusupdate geeft per maatregel een beeld van de opvolging van de acties die daaraan gekoppeld zijn.

Uit de rapportage van de NPO volgt dat met de meeste acties uit het plan is gestart of dat de NPO deze al heeft afgerond. Een groot deel van de acties heeft een doorlopend karakter. Enkele voorbeelden zijn de lancering van Bureau Nazorg, waar (oud-)medewerkers terecht kunnen voor nazorg, en de ontwikkeling van een gezamenlijke overkoepelende gedragscode. De gemeenschappelijke waarden in deze code zijn bedoeld als basis voor het gedrag op de werkvloer en zijn aanleiding voor de dialoog

met elkaar. Daarnaast is er een gezamenlijke klachtenregeling ongewenste omgangsvormen ingericht.

De NPO zal in de komende periode extra aandacht besteden aan het verder verbeteren van de bestuursstructuur en het versterken van het interne toezicht. Daarbij is een belangrijke rol weggelegd voor de Raden van Toezicht (hierna: RvT's) van de NPO en de omroepen. Daarnaast staat in de rapportage dat er op verschillende plekken binnen de publieke omroep maximale bestuurstermijnen zijn ingesteld. Dit geldt in ieder geval voor de NPO, die nu een periode van twee keer vier jaar hanteert voor directeuren. Over mijn voornemen betreffende de maximering van bestuurstermijnen heb ik de Kamer onlangs geïnformeerd.² Hier ga ik later in de brief op in.

Rapportage Commissariaat voor de Media

Het CvdM rapporteert vanuit zijn toezichtrol over de kwaliteit en de uitvoering van de plannen van aanpak die zijn opgesteld door de omroepen. Het CvdM geeft in deze tussentijdse rapportages echter nog geen oordeel over de werking van de in de plannen van aanpak beoogde maatregelen. Ook geeft het in deze rapportage geen oordeel over individuele plannen, maar deelt het de belangrijkste generieke bevindingen ten aanzien van de kwaliteit van deze plannen.

Het CvdM heeft de omroepen gevraagd om een plan van aanpak waaruit blijkt op welke manier zij invulling geven aan het adresseren van de bevindingen van de OGCO. Hierbij moest tenminste aandacht zijn voor de elementen: reflectie, reparatie, risicoanalyse en verandervermogen. Voor elk van deze elementen heeft het CvdM de verwachting nader uitgewerkt en gedeeld met de omroepen. Om tot plannen te komen die de grondoorzaken van de onveilige werkomgeving adresseren, heeft het CvdM de afgelopen maanden met omroepen gesproken over de kwaliteit en de voortgang in het opstellen van de plannen van aanpak. Ook ging het over de opvolging van de meldingen van ongewenst gedrag. Van bijna alle omroepen heeft het CvdM een definitief plan van aanpak ontvangen. Aan twee omroepen is uitstel verleend vanwege lopend onderzoek binnen die omroepen. De resultaten uit het onderzoek zijn van belang voor het plan van aanpak. Deze

² Kamerstukken II, 2024-25, 32827, nr. 325.

partijen hebben een update gegeven van de stand van zaken. De NPO en de omroepen ontvangen de komende tijd een terugkoppeling van het CvdM op hun individuele plan van aanpak.

Het CvdM trekt verscheidene (tussen-)conclusies. De plannen bevatten positieve zaken maar zijn wisselend van kwaliteit. Volgens het CvdM zijn de voorgestelde maatregelen overwegend gericht op organisatorische verbeteringen en het vergroten van kennis en bewustzijn binnen de organisatie. Deze vormen een belangrijke basis. Maar om gedrag duurzaam te veranderen moeten de plannen beter aansluiten bij de sociale en culturele grondoorzaken van ongewenst gedrag, aldus de rapportage. Het begrijpen en aanpakken hiervan is in de eerste plaats de verantwoordelijkheid van besturen en RvT's. In dat kader benadrukt het CvdM – evenals de OGCO - dat juist (draagvlak voor) leiderschap een belangrijke succesfactor is voor het welslagen van een cultuurverandering. Het CvdM ziet goede voorbeelden van omroepen die meermaals hebben gereflecteerd en die gestructureerd hebben onderzocht welke risico-indicatoren gelden voor hun specifieke situatie. Echter, volgens het CvdM blijkt de diepgang en reikwijdte van de reflectie en risicoanalyse vaak niet uit de plannen van aanpak. Problemen worden benoemd, maar een duiding van het ontstaan en de instandhouding hiervan ontbreekt vaak. Er is beperkt aandacht voor het bestaan van risico's in de verschillende onderdelen van de organisatie of in relatie tot partijen waarmee wordt samengewerkt. Ook lijkt er nog weinig aandacht te zijn voor het vervolg van het meldproces en een veilig meldklimaat dat noodzakelijk is voor adequate behandeling en opvolging van meldingen. Het CvdM signaleert dat de rol van de RvT bij het toezien op de voortvarende uitvoering van het plan door het bestuur onderbelicht blijft. Verder signaleert het CvdM dat enkele RvT's worstelen met het adequaat opvolgen van meldingen van ongewenst gedrag en constateert het dat enkele RvT's en bestuurders aarzelen om in te grijpen.

Ten slotte mist in de plannen een duidelijke koppeling tussen sociale veiligheid en de uitvoering van de publieke mediaopdracht. Die koppeling is wel van belang omdat het ontbreken van sociale veiligheid het vervullen van de publieke media-opdracht in gevaar brengt.

Het CvdM vult de toezichttaak zo in dat het niet alleen inzicht krijgt in de opzet van de maatregelen, maar ook een beter begrip van

hoe goede werking daarvan wordt geborgd. Het CvdM ervaart beperkingen in de huidige uitvoering van het toezicht op gedrag en cultuur vanwege beperkte middelen (capaciteit) en wettelijke instrumenten. Om voldoende tijd vrij te maken voor een goede invulling van zijn taak heeft het CvdM een herprioritering van zijn werkzaamheden uitgevoerd. Tegelijkertijd laat het CvdM de intensiteit van het toezicht afhangen van de risico's bij een omroep. Voor de toekomst voorziet het CvdM verdere noodzakelijke keuzes met betrekking tot de prioritering. Deze keuzes hebben mogelijk tot gevolg dat er minder mogelijkheden resteren om een diepgaand beeld te vormen van de gedragspatronen bij de omroepen. Daarnaast benoemt het CvdM een aantal belemmeringen in haar instrumentarium, zoals de mogelijkheid om individuele bestuurders en/of leden van raden van toezicht te toetsen op geschiktheid of betrouwbaarheid, alsmede een meldplicht om incidenten of calamiteiten te melden bij de toezichthouder.

RCGOG

Na publicatie van het rapport is de RCGOG door mijn ambtsvoorganger gevraagd om een reflectie op het concept van het overkoepelende plan van aanpak en te toetsen of de plannen van aanpak van de NPO en omroepen in lijn liggen met de aanbevelingen uit het rapport. Dit heeft geleid tot twee eerdere reflecties in maart en in juni van dit jaar. De derde reflectie is meegenomen in deze voortgangsrapportage.

De RCGOG vindt het bemoedigend te zien dat er stappen zijn gezet in de ontwikkeling van de plannen, maar ziet ook aandachtspunten. Net zoals het CvdM mist zij diepgang in de reflectie en de risicoanalyse in de plannen van aanpak, waardoor het lastig is concrete maatregelen te treffen. De plannen zijn vaak nog niet concreet genoeg. Er ontbreken zaken als meetbaarheid en inzicht in de totstandkoming van de maatregelen. Ook is het vaak niet duidelijk genoeg of er binnen de organisatie draagvlak is voor de maatregelen. De aandacht voor de ontwikkeling van een ondersteunend systeem met onder andere trainingen en de positionering van vertrouwenspersonen is positief. De RCGOG benadrukt dat het tijd is om 'van het papier af te komen' en dat de aandacht voor het thema niet mag verslappen. Het is van belang dat omroepen blijven rapporteren aan het CvdM over de voortgang en uitvoering van het plan. De RCGOG signaleert ook dat een link

ontbreekt met de bredere context waarin de omroepen opereren. De samenwerking dan wel concurrentie met andere organisaties, zoals andere omroepen en producenten, is hierbij van belang. Alle betrokken actoren zijn onderdeel van de sociale veiligheid binnen het bestel. Als zorgpunt noemt de RCGOG de afhankelijkheden en onzekerheden binnen het bestel. Er is een gebrek aan werkzekerheid door veelvuldig gebruik van flexibele contracten. De productie-eisen zijn daarentegen hoog. Meer zekerheid in het stelsel en een stabiel personeelsbestand kunnen zorgen voor verbetering.

Verschillende medewerkers zijn nog wantrouwend of voelen zich nog steeds onveilig. Op sommige plekken bestaat het gevoel dat onvoldoende wordt gedaan en dat er niet goed is omgegaan met gedragingen uit het verleden. Ook zijn er medewerkers die ervaren dat de omroepen in positieve zin aan het veranderen zijn. Net als het CvdM benadrukt de RCGOG dat vertrouwenwekkend leiderschap een essentiële rol speelt bij het bevorderen van sociale veiligheid.

De RCGOG gaat ook in op de rol van de interne toezichthouder en ziet dat sommige RvT's zich proactief opstellen en andere meer afwachtend. RvT's moeten volgens de RCGOG actief en zichtbaar zijn en daarbij is het van belang dat de RvT's nauw contact onderhouden met de omroepen.

Mijn reflectie

In de afgelopen maanden is er veel in gang gezet om de sociale veiligheid binnen de landelijke publieke omroep te verbeteren. Als minister van OCW draag ik verantwoordelijkheid voor het goed functioneren van het publieke omroepbestel en de uitvoering van de publieke mediaopdracht. Mijn ambtsvoorganger heeft deze rol ingevuld door na publicatie van het OGCO-rapport meteen een indringend gesprek aan te gaan met de NPO en het CvO, en door de NPO te vragen om een overkoepelend plan van aanpak. Ook heeft mijn ambtsvoorganger in deze periode met alle RvT's van de omroepen gesprekken gevoerd. Deze aanpak zet ik voort. Uit de gesprekken met de RvT's en rapportages volgt een wisselend en soms zorgwekkend beeld. Sommige omroepen zijn al ver in het denken en handelen dat noodzakelijk is voor het verwezenlijken van een veilige werkomgeving. Bij andere omroepen is verdere

ontwikkeling nodig. Het is daarom van belang dat zij hier continue aandacht aan besteden en gezamenlijk optrekken.

De rapportages van de NPO en het CvdM en de reflectie van de RCGOG laten zien dat een eerste beweging is gemaakt als begin van de noodzakelijke cultuurverandering. De NPO is voortvarend van start gegaan met de uitvoering van de acties uit het overkoepelende plan van aanpak en de omroepen hebben in een korte tijd hun plannen van aanpak opgeleverd. Deze inspanningen zijn bemoedigend en ik wil mij inzetten om de aandacht voor dit thema vast te houden. Tegelijkertijd is met deze stappen slechts een begin gemaakt van een proces dat lange tijd in beslag zal nemen en waarvoor blijvende aandacht nodig is. De rapportage van het CvdM en de reflectie van de RCGOG laten zien dat er een stevige verdiepingsslag nodig is. Ik begrijp dat dit veel vraagt van de NPO, de omroepen en iedereen die werkzaam is binnen de publieke omroep. De cultuuromslag moet worden ingezet in een onzekere periode vanwege bezuinigingen en hervormingen. Hoewel dat omstandigheden zijn die een nadelig effect kunnen hebben op de sociale veiligheid, mag dit geen reden zijn om de aandacht voor dit thema te laten verslappen en zal ik namens het kabinet blijven benadrukken dat de omroepen de stabiliteit moeten creëren die nodig is voor deze noodzakelijke cultuurverandering.

De NPO concludeert dat bepaalde onderdelen van het plan extra aandacht nodig hebben. Met name op het gebied van de bestuursstructuur en het versterken van het interne toezicht. Vanuit zijn coördinerende rol verwacht ik dat de NPO het initiatief zal nemen tot het uitwisselen van kennis en ervaring tussen de RvT's van de omroepen. Een herziening van het interne toezicht maakt onderdeel uit van de beoogde hervorming van het landelijke publieke bestel. De urgentie van dit onderwerp vraagt echter nu al om intensivering van het interne toezicht. De grote verschillen tussen omroepen bieden kansen voor uitwisseling van kennis en ervaringen. Dat komt horizontale reflectie tussen toezichthouders onderling ten goede, wat bijdraagt aan het waarborgen van de sociale veiligheid.

Het belang hiervan wordt onderstreept door de conclusies van het CvdM over de noodzaak van diepere reflecties op het leiderschap en de worstelingen met het adequaat opvolgen van meldingen. Goed bestuur en intern toezicht zijn essentiële factoren voor het slagen van deze veranderopgave en kunnen bijdragen aan de

preventie van grensoverschrijdend gedrag in de toekomst. Daarbij blijkt uit de conclusies van het CvdM en de RCGOG dat er risico's zijn - zoals een gebrek aan reflectie op de grondoorzaken van bepaald gedrag - die ervoor kunnen zorgen dat de plannen niet leiden tot het gewenste effect. Ik onderschrijf de boodschap van het CvdM en RCGOG dat structurele monitoring en rapportage door de omroepen over de voortgang van groot belang is. Het CvdM zal hierop toe blijven zien.

Tot slot ga ik in op de belemmeringen die het CvdM ervaart bij de uitvoering van zijn toezichttaak. Het CvdM geeft aan dat het toezicht beperkt wordt door ontoereikende financiële middelen. Het klopt dat OCW een verzoek om aanvullende capaciteit niet heeft toegewezen. Hoewel ik, evenals mijn ambtsvoorganger, het toezicht op de cultuurverandering bij de publieke omroep belangrijk vind, dwingen de financiële afspraken uit het hoofdlijnenakkoord tot moeilijke keuzes. Ik vind het dan ook een realistische keuze van het CvdM om door herprioritering capaciteit vrij te maken voor dit onderwerp. Wel blijf ik met het CvdM in gesprek over de toezichtlast op dit onderwerp. De mogelijkheden voor uitbreiding van het toezichtinstrumentarium die het CvdM aanhaalt in zijn rapportage zal ik onderzoeken in het kader van de hervorming van het landelijke publieke bestel.

Moties en toezeggingen

Mijn ambtsvoorganger heeft in het mediadebat van 11 april 2023 twee toezeggingen gedaan die raken aan sociale veiligheid binnen de mediasector. Tijdens het tweeminutendebat van 21 mei 2024 is een motie ingediend. Ik ga hieronder op deze toezeggingen en moties in.

Allereerst informeer ik uw Kamer over boeteclausules in contracten van deelnemers aan realityprogramma's, in het bijzonder hoe commerciële partijen hiermee omgaan. Uw Kamer gaf aan hier zorgen over te hebben, omdat boeteclausules in contracten mogelijk een drempel vormen om misstanden te melden. Uit de antwoorden op een uitvraag onder RTL, Talpa en de producentenvereniging NCP blijkt dat deze partijen het melden van grensoverschrijdend gedrag expliciet hebben uitgezonderd van eventuele boetes. Dit gebeurt door dit expliciet te vermelden in de contracten en als onderdeel van de informatieverstrekking naar

deelnemers. Voorts wordt duidelijk in de communicatie en contracten van deelnemers aangegeven dat grensoverschrijdend gedrag te allen tijde – al dan niet anoniem – gemeld kan worden bij de aangewezen (vertrouwens-)personen. Dit alles moet eraan bijdragen dat deelnemers minder belemmeringen voelen wanneer zij grensoverschrijdend gedrag willen melden.

Uw Kamer vroeg daarnaast of er een centrale klachtencommissie komt voor de cultuur- en mediasector, zoals wordt aanbevolen in het advies 'Over de grens' van de Raad voor Cultuur. Onlangs heb ik een brief aan uw Kamer gestuurd met de stappen die ik wil zetten om grensoverschrijdend gedrag binnen de cultuur- en mediasector tegen te gaan.³ Ik heb in die brief aangegeven dat ik inzet op preventie en het verbeteren van toezicht. Denk hierbij aan de ontwikkeling van de kennis- en adviesfunctie bij steun- en adviespunt Mores, waar ook de mediasector gebruik van kan maken. De NPO heeft, zoals ik hierboven meldde, zelf al een klachtencommissie opgericht voor de gehele landelijke publieke omroep als onderdeel van het gezamenlijke plan van aanpak. Om die reden is extra inzet op een gezamenlijke klachtencommissie voor zowel de cultuur- als mediasector, zoals de Raad voor Cultuur voorstelt, niet noodzakelijk.

Het lid Eerdmans heeft een motie ingediend die het kabinet oproept om zorgvuldig met de aanbevelingen uit het rapport van de OGCO om te gaan, zodat de NPO voor iedereen een veilige en betrouwbare werkomgeving wordt waarin mensen niet worden afgeserveerd op basis van anonieme meldingen, zonder weerwoord of context.⁴ Ik benadruk dat de publieke omroep een veilige werkplek moet zijn voor iedereen, ongeacht rol of functie. Daarbij wil ik ook benadrukken dat het onderzoek door de OGCO geen persoonsgericht onderzoek is en dat het aan de werkgevers is om zorgvuldig om te gaan met meldingen over grensoverschrijdend gedrag. Hiermee beschouw ik deze motie als afgedaan.

Vervolgstappen

³ De raad voor Cultuur publiceerde in 2022 het rapport 'Over de grens' over grensoverschrijdend gedrag in de cultuur- en mediasector.

⁴ *Kamerstukken II*, 2023-24, 32827, nr. 310.

Het rapport van de commissie Van Rijn heeft veel teweeg gebracht. Er is binnen de publieke omroep veel in gang gezet om de sociale veiligheid te verbeteren. Maar het creëren van een sociaal veilige werkomgeving neemt veel tijd in beslag. We hebben dan ook gezien dat de nasleep van dit rapport bij een aantal omroepen heeft geleid tot onrust, nader onderzoek en, direct of indirect, ook tot het vertrek of ontslag van bestuurders of toezichthouders. Het CvdM dringt zo nodig aan op het doen van onafhankelijk en zorgvuldig onderzoek en geeft daar aandachtspunten voor mee.

Extra financiële middelen plan van aanpak

De NPO heeft mij gemeld dat zij de structurele kosten die het overkoepelende plan van aanpak met zich meebrengt zelf zullen dragen; die vallen immers onder de verantwoordelijkheid van een goed werkgever. Er zijn echter ook incidentele kosten waarvan de NPO heeft aangegeven die niet binnen de huidige begroting te kunnen bekostigen. Omdat ik het belangrijk vind dat er met urgentie wordt gewerkt aan het veilig maken van de publieke omroep voor al haar medewerkers, heb ik besloten incidenteel extra financiële middelen toe te kennen aan de NPO voor de uitvoering van het overkoepelende plan van aanpak. Het gaat om €2,8 miljoen in 2024 en €0,8 miljoen in 2025. Dit budget komt ook ten goede van de plannen van aanpak van individuele omroepen.

Aanscherping Gedragscode integriteit publieke omroep

Een andere stap die ik recent gezet heb, is het aangaan van het gesprek met de NPO en het CvdM over een mogelijke aanscherping van de gedragscode integriteit publieke omroep en het toezicht daarop. We hebben gesproken over het eventueel uitbreiden van de code op het vlak van voorbeeldgedrag van bestuurders en interne toezichthouders. Ook spraken we over de mogelijkheid om meer principes uit de code bindend te maken, in plaats van de aanbevelingen die het nu deels zijn. Ik heb met de NPO en het CvdM afgesproken dat zij hier de komende tijd werk van maken en daar gezamenlijk in optrekken. De inhoudelijke aanscherping van de code is immers net zo belangrijk als het toezicht daarop; dit moet hand in hand gaan.

Hervorming landelijke publieke omroep

In het regeerprogramma is afgesproken dat de landelijke publieke omroep hervormd wordt. Ik ben op dit moment bezig met de

uitwerking van de plannen en verwacht uw Kamer daar in het eerste kwartaal van 2025 verder over te berichten. Ik vind het belangrijk dat de inrichting van het bestel zo veel mogelijk bijdraagt aan een veilige werkomgeving. Het rapport van de OGCO liet duidelijk zien dat ook bepaalde organisatiestructuren kunnen bijdragen aan onveiligheid. Dit komt ook terug in de reflecties van de RCGOG. Het is nodig dat rollen, taken en verantwoordelijkheden duidelijk belegd en waar nodig gescheiden zijn. Verder heb ik uw Kamer bij brief van 22 oktober jongstleden bericht over mijn voornemen om in de hervorming te regelen dat de zittingstermijnen van bestuurders en toezichthouders binnen de publieke omroep gemaximeerd worden.⁵

Tot slot

Met de NPO, de omroepen, het CvdM en alle andere betrokken partijen, zal ik dan ook de voortgang op dit thema blijven monitoren, ik blijf met hen in gesprek, en zal uw Kamer over een jaar wederom over informeren over de voortgang.

De minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
E.E.W. Bruins

⁵ *Kamerstukken II*, 2024-25, 32 827, nr. 325.