



Statusupdate Overkoepelende plan van aanpak Sociale veiligheid

oktober 2024



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.	<ul style="list-style-type: none"> • NPO • Commissie Nazorg • CvO • Werkgevers

Statusupdate oktober 2024:

- **Op 15 mei 2024 werd Bureau Nazorg gelanceerd** dat werkt onder toezicht van de driekoppige Commissie nazorg. Bureau Nazorg heeft tot doel (voormalige) medewerkers van de publieke omroep die behoefte hebben aan nazorg een onafhankelijk, vertrouwelijk, laagdrempelig en daarmee veilig aanspreekpunt te bieden om hun behoefte te bespreken en in kaart te brengen. Bureau Nazorg maakt toegang mogelijk tot een aantal opties zoals coaching, mediation, contact met een externe vertrouwenspersoon en psychologische/geestelijke begeleiding. Op 26 september vond een tussenevaluatie plaats waarbij naar voren kwam dat er tot nu toe 15 meldingen zijn geweest. Een aantal melders had alleen behoefte aan een gesprek en een aantal is doorverwezen naar een coach, mediator of andere hulpverlener. De NPO en omroepen hebben Bureau Nazorg expliciet onder de aandacht gebracht bij (voormalig) medewerkers via berichten op intranet voor de huidige medewerkers en via email aan hun voormalige medewerkers. Bureau Nazorg zal nog nader onder de aandacht bij de producenten en facilitaire bedrijven worden gebracht en is onlangs ook bij de RPO (koepel regionale omroepen) onder de aandacht gebracht zodat zichtbaarheid en vindbaarheid nog meer wordt vergroot. De volgende evaluatie vindt plaats in januari 2025.

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 voorbereidingen hiervoor zijn gestart.	<ul style="list-style-type: none"> NPO

Statusupdate oktober 2024:

- 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 onlangs 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 gewenst gedrag) ontwikkeld** (zie ook onder C) met daarin gemeenschappelijke waarden. De overkoepelende code wordt ingezet of verder uitgewerkt door de individuele werkgevers.
- Het Mediapact (waar NPO 1 van de initiatiefnemers van is en een actieve deelnemer) heeft een aantal initiatieven gelanceerd. Zo werd in maart de e-learning gelanceerd die gaat over gewenst en ongewenst gedrag op de werkvloer en verplicht is voor iedereen die werkt in de audiovisuele sector ongeacht contractvorm en functie.

B) Verbindende rol NPO invullen

Vervolg: Statusupdate oktober 2024:

- In het Kenniscentrum (zie E1/pag 8) wordt de specifieke aanpak voor seksueel ongewenst gedrag geborgd. Voorbereidingen voor het ontwikkelen van een **specifieke aanpak voor seksueel ongewenst gedrag ontwikkeld voor de gehele landelijke publieke omroep** zijn gestart. Deze aanpak is gebaseerd op de 'Handreiking opvolging meldingen van seksueel grensoverschrijdend gedrag' ontwikkeld door de Regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld. Deze aanpak wordt momenteel ontwikkeld en is in Q1 2025 gereed.
- Over specifieke aanpak voor het voorkomen van racisme en discriminatie zie actie F.

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 is gestart door de recentelijk aangestelde Directeur HR & Cultuur.. Actie #2 is afgerond. Alle overige acties zijn in werking gesteld en hebben een doorlopend karakter.	<ul style="list-style-type: none"> • NPO • CvO

Statusupdate oktober 2024:

- De nieuwe Directeur HR & Cultuur van de NPO (gestart op 1 juli 2024) is samen met bestuurders van de omroepen begonnen met het ontwikkelen van een gezamenlijke visie op leiderschap. Deze visie zal in Q1 2025 gefinaliseerd en uitgerold worden.
- Er is een **gezamenlijke 'Code gewenste omgangsvormen publieke omroep' ontwikkeld** en ter instemming aan de COR voorgelegd. 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 kan door de omroepen en NPO ingezet of uitgewerkt worden voor de eigen organisaties.
- Uit recente gesprekken tussen de NPO en de omroepen blijkt dat er door de omroepen **goede stappen zijn gezet om ervaren en beginnende presentatoren beter te begeleiden en ook in contracten op te nemen** welk voorbeeldgedrag er van hen verwacht wordt.

(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.	<ul style="list-style-type: none"> • NPO • CvO

Statusupdate oktober 2024:

- Er is een **flowchart** gemaakt waarin duidelijk wordt welke mogelijkheden er zijn om ongewenst gedrag te melden (zie bijlage). Ook is voorzien in een overkoepelende gids die iedereen die bepaald gedrag zou willen melden, kan helpen bij het vinden van de juiste route. Dit is facultatief.
- Er is een **gezamenlijke klachtenregeling ongewenste omgangsvormen** ontwikkeld voor de gehele landelijke publieke omroep. De COR heeft hier inmiddels mee ingestemd. Belangrijke doelen van deze regeling zijn het bieden van voldoende rechtsbescherming, het geven van duidelijkheid aan alle bij een klacht betrokken personen en het hanteren van een verantwoorde procedure voor waarheidsvinding en klachtbehandeling die correspondeert met de algemene beginselen van zorgvuldig onderzoek. Er is ook een toelichting ontwikkeld voor het gehele klacht- en meldproces, zodat iemand die iets wil melden, weet bij welk loket dat mogelijk is. Dit betekent dat er ook een onafhankelijke klachtencommissie wordt ingesteld. De werving voor de leden van een **onafhankelijke externe klachtencommissie ongewenste omgangsvormen landelijke omroep** is inmiddels begonnen. Deze commissie adviseert aan het hoogste uitvoerende orgaan van de organisatie die het betreft over klachten op het gebied van ongewenste omgangsvormen in de werksituatie. De commissie vervult haar taak onafhankelijk en zonder vooringenomenheid en partijdigheid
- In het 4^e kwartaal starten we met een **gezamenlijke overkoepelende, externe en diverse poule van vertrouwenspersonen**. Deze vertrouwenspersonen zijn beschikbaar voor eenieder tot wie ongewenste omgangsvormen zijn gericht, begaan in de werksituatie van een omroep. 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 vertrouwenspersonen aangenomen.

D) Structuur en opvolging van signalen en meldingen vormgeven

Vervolg: statusupdate oktober 2024:

De poule van overkoepelende vertrouwenspersonen heeft een zo divers mogelijke samenstelling qua leeftijd, geslacht en bi-culturaliteit. 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. De werkgevers binnen de landelijke publieke omroep kunnen er voor kiezen om de bestaande externe vertrouwenspersonen te vervangen door deze overkoepelende vertrouwenspersonen. Deze externe vertrouwenspersonen zullen 2x per jaar overleg hebben met de vertrouwenspersonen van de individuele werkgevers om kennis uit te wisselen en eventuele patronen te signaleren.

- Als onderdeel van het kenniscentrum worden ook **intervisiemomenten gecreëerd** 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.

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.	<ul style="list-style-type: none"> NPO CvO

Statusupdate oktober 2024:

- De voorbereidingen voor het opzetten van een **kenniscentrum voor de NPO en de omroepen**, waar informatie en kennis op het gebied van sociale veiligheid bij elkaar komt en gedeeld wordt, zijn in gang gezet. Een werkgroep bestaande uit HR managers van omroepen zal onder leiding van de Directeur HR & Cultuur van de NPO invulling gaan geven aan dit centrum. Naast het delen van documentatie worden ook intervisiemomenten gecreëerd 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 werd de HR-functie verstevigd. **Zo heeft de NPO deze positie verzwaaard door per 1 juli 2024 een Directuer HR & Cultuur aan te stellen en deze een positie te geven in het Directieteam** zodat HR ook deel uitmaakt van de strategische besluitvorming. Onder diens coördinatie, in samenwerking met omroepen en de NPO, is al begonnen met het ontwikkelen van een gezamenlijke visie op leiderschap voor de landelijke publieke omroep. Ook werd het **personeelsbeleid herzien** en werden bij diverse individuele organisaties nieuwe cultuuronderzoeken en/of medewerkerstevredenheidsonderzoeken uitgevoerd (of gepland voor Q4/Q1). In 2027 zal er (desgewenst) 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. **Dit is per 1 januari 2024 in de CAO verankerd.**

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.	<ul style="list-style-type: none"> • NPO • CvO

Statusupdate oktober 2024:

- 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. Er is een **inventarisatie gedaan van de knelpunten**. Daarvan is zojuist een tussenrapportage opgeleverd. De komende weken zullen oplossingen in kaart worden gebracht. Ook zal een protocol worden opgesteld dat de werkwijze tussen de omroepen en NPO nader regelt voor de situatie dat de NPO voornemens is met een programma te stoppen. Daarnaast wordt er hard gewerkt aan het vaststellen van meerjarenprogrammering (kernprogrammering) hetgeen meer financiële zekerheid aan omroepen en hun medewerkers biedt. In december zal het protocol klaar zijn en kan het uitgevoerd worden. Ook zullen de oplossingen dan in kaart gebracht zijn voor medewerkers die als gevolg van seizoenprogrammering tijdelijk zonder werk zitten.
- Er is een **gezamenlijk Actieplan D&I '24/'25 opgesteld** dat moet bijdragen aan meer inclusiviteit en als beoogd effect heeft dat racisme en discriminatie bij de publieke omroep aangepakt worden en afnemen. De NPO heeft daarnaast contact met de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR) over de aanpak van racisme en discriminatie. In samenwerking met de NCDR organiseerde de NPO eerder de zogeheten Townhalls, samen met regionale en lokale publieke omroepen, over de rol van de media bij discriminatie en racisme en het voorkomen daarvan.
- Er is begin dit jaar 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.

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.	<ul style="list-style-type: none"> • NPO • CvO • RvT • Werkgevers

Statusupdate oktober 2024:

- Bij de NPO en de omroepen is **voortgang geboekt om het perspectief van bestuurders te verbreden**, ook door aandacht voor tegenspraak en persoonlijke ontwikkeling van bestuurders en sleutelfunctionarissen. Zo is er bijvoorbeeld uitgebreid, en onder leiding van externe professionals, gereflecteerd op het verleden, zijn risico's in kaart gebracht en mitigerende maatregelen geïdentificeerd (of al genomen). Ook zijn er evaluatiegesprekken geweest tussen de Raden van Toezicht en de Directies en wordt frequenter verantwoording over sociale veiligheid aan hen afgelegd.
- Ook vonden er grote wisselingen in de bestuurlijke personele bezetting plaats, 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. De komende periode moeten nog extra stappen worden gezet op het gebied van een gezonde bestuursstructuur en zal er dus veel aandacht zijn voor verdere verbeteringen op dit gebied en het versterken van het toezicht. Raden van Toezicht moeten hier invulling aan geven.
- Bij nieuwe vacatures voor bestuurders wordt extra gelet op het **aantrekken van talent buiten de publieke omroep**. Een aantal voorbeelden: het recent nieuw benoemde lid van de Raad van Bestuur van de NPO en de Directeur HR & Cultuur.
- In de individuele plannen van aanpak zijn ook rollen & verantwoordelijkheden gekoppeld vastgelegd. Daarnaast zijn verschillende medewerkers gevraagd om het proces van cultuur-en gedragsverandering nauwlettend te volgen, aan te jagen en er feedback over te geven.

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.	<ul style="list-style-type: none"> • NPO • CvO

Statusupdate oktober 2024:

- Er is de afgelopen periode **uitgebreid gereflecteerd, risico's werden geanalyseerd en input voor de plannen van aanpak werd verzameld**, op alle lagen van de organisatie, binnen de gehele publieke omroep. Ook Raden van Toezicht werden hierbij betrokken. Er is uitdrukkelijk **erkend, herkend en geleerd**. Het is van belang hierbij te benadrukken dat deze reflecties zich niet richten op het aanwijzen of beschuldigen van individuen, maar ten eerste op het erkennen en vervolgens analyseren en evalueren van gebeurtenissen, ervaringen, of gedragingen om daaruit te leren en inzichten te verwerven voor toekomstige verbeteringen. Zo kon geleerd worden van het verleden, bijgestuurd worden in het heden en gewerkt worden aan de toekomst. Reflectiesessies zullen ook in de toekomst plaats blijven vinden.
- **De RvT van de NPO heeft regelmatig overleg met de RvB** over sociale veiligheid, waarin ook kennis ten aanzien van dit onderwerpen wordt gedeeld. **De RvB en de RvT hebben regelmatig overleg met de OR en de COR** over sociale veiligheid en de voortgang van de plannen. Tijdens dit overleg wordt ook kennis gedeeld over dit onderwerp.
- De RvT van de NPO heeft het verslag van zijn reflectiesessie gedeeld met het Commissariaat voor de Media.

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, maar behoeven de komende periode nog wel extra aandacht.	<ul style="list-style-type: none"> • NPO • CVO • Werkgevers

Statusupdate oktober 2024:

- **Sociale veiligheid is/wordt (doorlopend/jaarijks) meegenomen in de jaarlijkse terugblik**, jaarverslagen en ook opgenomen in prestatieafspraken
- De NPO en het CvO hebben regelmatig contact over de implementatie van de individuele plannen van aanpak en de impact daarvan. Daarnaast wordt er periodiek verantwoording afgelegd aan OCW, het CvdM en de NPO Raad van Toezicht.
- In de komende periode moeten op het gebied van verbeteren van de bestuursstructuur en versterken van het toezicht nog wel stappen worden gezet en zal er dus veel aandacht zijn voor verdere verbeteringen op het gebied van de bestuursstructuur en het versterken van het toezicht.

Actie(s)	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 grotendeels afgerond.	<ul style="list-style-type: none"> • NPO • CvO • (producenten)

Statusupdate oktober 2024:

- Er is **periodiek overleg met producenten/facilitaire bedrijven** die ook een Plan van Aanpak hebben gemaakt en dit hebben gedeeld met de NPO. Zij hebben de intentie uitgesproken om zich ook aan te sluiten bij de overkoepelende klachtencommissie van de NPO. Er is ook een Samenwerkingscode opgesteld tussen omroepen, NPO en producenten waarin afspraken staan over het borgen van sociale veiligheid.
- Er is een **onderzoek van het CvdM geweest naar de toepassing van de BPPO-regeling**. De NPO heeft de aanbevelingen overgenomen en de **BPPO-regeling is aangescherpt**. De herziene versie is gedeeld met OCW die een uitvoeringstoets heeft gevraagd aan het CvdM.

Bijlagen

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