



De publieke omroep: Het spel, de spelers, het doel

Rapport van de visitatiecommissie landelijke publieke omroep 2004-2008

Mediashakers trekt uit de rapportages van de omroepen en de bevindingen van de commissie de volgende algemene conclusie:

Culturele diversiteit wordt nog te veel adhoc benaderd. Om culturele diversiteit in te bedden in de organisatie dient er een gedegen beleidsplan te worden opgesteld. Echter, culturele diversiteit, op zowel programmatisch als op personeelsbestand niveau, bereik je niet alleen met woorden, daden zijn noodzakelijk. Ook al zitten sommige omroepen op de goede weg, het verhaal dat het vinden van kwalitatief goede mediaprofessionals met een cultureel diverse achtergrond moeilijk is, blijft terugkomen. Dit excuus gaat volgens Mediashakers niet op. Mediashakers heeft een uitgebreid en breed bestand van kwalitatief goede mediaprofessionals met een cultureel diverse achtergrond.

Beoordeling Aspirant Ledengebonden Omroepen op diversiteit

LLINK	Missie is om uitdagingen van de multiculturele samenleving te belichten, en daarbij de positieve inbreng van de nieuwkomers op onze samenleving aandacht te geven. In 2007 bedroeg allochtone medewerkers een vijfde.
Commissie	Commissie vindt toelichting op visie ontbreken.

MAXX	Max wil een rol spelen voor allochtone ouderen. Geen aparte programmering, maar verweven in mainstream programmering. Kijk en luister onderzoek neemt dit aspect niet mee. Maxx geeft aan in gesprek te zijn met een werving- en selectiebureau dat gespecialiseerd is in culturele diversiteit.
Commissie	Commissie ziet weinig effect van de inspanningen. Wordt aangeraden om een plan op te stellen hoe diversiteit zijn personeel, zijn programma's en zijn publiek te vergroten.

Bevindingen Ledengebonden Omroepen op diversiteit

AVRO	Diversiteit van personeel is belangrijke doelstelling. In programmering wordt weinig rekening gehouden met diversiteit.
Commissie	Inspanningen voor een divers personeelsbestand leveren weinig op. In haar aanbod besteedt de omroep te weinig aandacht aan diversiteit.

BNN	Er wordt verkleuringsbeleid gehanteerd. Dit komt tot uiting in personeel / programmering en in acteurs. BNN rekent op een olievlekwerking vanuit het bestaande allochtone personeel, waarbij zij zelf vrienden en familie aanbrengen bij de redactie. Percentage allochtoon personeel is in 2007 10%
Commissie	Commissie is tevreden
EO	Probeert diversiteit mee te nemen in programmering. In personeelsbeleid is diversiteit beperkt vertegenwoordigt. Biedt wel werkplek t.b.v. de master van de media-academie. Daarnaast verwacht EO via Dichtbij Nederland (NPS) personeel te werven en via deze weg ook nieuwe wervingskanalen te vinden.
Commissie	Commissie is tevreden over programmering.
KRO	Zet zich in voor diversiteit in programmering. Door workshops voor programmamakers te organiseren en het programmabudget op dit terrein uit te breiden wilde KRO in de visitatieperiode aandacht voor minderheden expliciet stimuleren.
Commissie	Commissie geeft aan dat KRO afgezien van een aantal programma's geen uitspraak doet over bevordering van diversiteit binnen zijn personeelsbestand.
NCRV	In 2007 heeft NCRV meetbare doelstellingen opgesteld. Voor programma's zijn er concrete streefpercentages, bijvoorbeeld voor aantal allochtone gasten. Geld alleen voor tv. Ook proberen ze meer divers personeel aan te trekken. In praktijk is het lastig streefpercentage te halen en in praktijk blijkt het moeilijk medewerkers met een niet-Nederlandse achtergrond aan te trekken.
Commissie	Commissie vindt dat de NCRV te weinig vorderingen boekt met de inspanningen.
TROS	Trosprogramma's halen relatief hoge bereikcijfers bij minderheden. De omroep maakt in haar personeelsbeleid geen onderscheid in etniciteit. Tros negeert de indelingen op basis van diversiteitscriteria die de NPO opstelde, omdat ze niet aan positieve of negatieve discriminatie wil doen. TROS registreert niet.
Commissie	Commissie vindt dat TROS zich te weinig expliciet inspant om diversiteit te bewerkstelligen.
VARA	VARA is qua personeelsbestand erg wit. Spant zich in divers personeel te werven, vindt selectiekeuze echter beperkt. Samenwerking met bijvoorbeeld Funix verloopt moeizaam.
Commissie	Commissie vindt dat inspanningen niet tot beoogde resultaat leidt. Er moet plan met concrete doelen komen.



VPRO	Programmatisch richt de VPRO zich op multiculturele samenleving. Probeert diversiteit te stimuleren in keuze voor thema's, programmamakers en presentatoren. Doelstelling voor personeelsbestand is 5% voor 2007-2010 en 10% tot 2012.
Commissie	Commissie is positief, meldt echter wel dat diversiteit onder eigen personeel onvermeld blijft.

Bevindingen Taakgebonden Omroepen op diversiteit

NOS	Geeft aan het lastig te vinden allochtonen te bereiken. Ontplooit wel initiatieven, maar slaagt er niet in allochtonen aan programma's te binden.
Commissie	Commissie vindt dat NOS meer resultaatgericht moet werken om minderheden te bereiken.

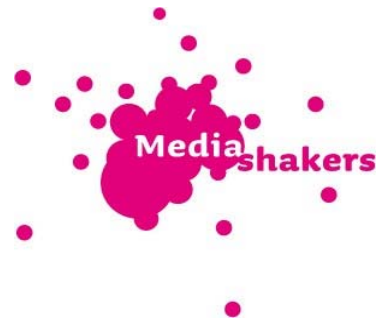
NPS	Programmering is deels multicultureel. NPS ziet zich als kweekvijver van allochtoon talent binnen de publieke omroep. Creëert tijdelijke werkplekken die ertoe moeten leiden dat de tijdelijke werknemers doorstromen naar een vaste baan bij de NPS of andere mediaorganisatie. Middels het project Roots en Routes draaien jongeren met niet-westerse achtergrond mee op redacties. Voor 2009 zijn er vijf werkervaringsplekken gegarandeerd t.b.v. de master van de Media-academie. Vanaf 2008 loopt een proef met registratie. In de nota Diversiteit legde NPS vast dat zij bij gelijke geschiktheid bij voorrang kandidaten met een biculturele achtergrond zal aannemen.
Commissie	Commissie: programmering is succesvol. Het is goed en voor de hand liggend dat de NPS haar kennis en ervaring op dit terrein deelt met andere omroepen.

RVU	Door samenwerking met de media-academie en MTNL is RVU er in geslaagd om de etnische diversiteit in zijn programma-aanbod te vergroten. Aandeel in personeelsbestand is onder der maat. Om integratie van mensen met een allochtone afkomst in het arbeidsproces te bevorderen, heeft de omroep een apart budget. Summerschool moet ook bijdragen aan bedoelde integratie.
Commissie	Commissie: RVU spant zich in, zowel op programmatisch als op personeelsbestand niveau.

Teleac/NOT	Diversiteit staat niet alleen voor culturele diversiteit, maar ook voor minderheidsgroeperingen. Teleac streeft naar een afspiegeling van de samenleving, zowel in zijn personeelsbestand als in zijn programmering.
Commissie	Commissie: de omroep schenkt in al zijn projectvoorstellen en -plannen aandacht aan diversiteit.

Bevindingen 39f-omroepen op diversiteit.

BOS	programma's vanuit boeddhistische levensovertuiging, levert bijdrage aan diversiteit in van de publieke omroep als geheel.
Commissie	BOS houdt in haar programma's rekening met de diversiteit binnen het boeddhisme.
HUMAN	Human werft personeel op basis van affiniteit met het humanisme. Zowel in het personeelsbestand als met in de programmering wordt rekening gehouden met diversiteit in breedste zin van het woord. Voor bestuurders raadpleegt HUMAN het ATANA-bestand.
Commissie	Positief over programmering en de wijze waarop HUMAN rekening houdt met diversiteit binnen zijn personeel.
IKON	Bij aanname van kandidaten staat kwaliteit centraal en is etniciteit niet van belang. Heeft wel een serie ontwikkeld gericht op allochtone Nederlanders.
Commissie	IKON biedt ruimte aan verschillende groepen Christen en anders of niet-gelovigen en houdt met zijn programma's rekening met diversiteit.
Joodse Omroep	Streeft naar een divers personeelsbestand.
Commissie	Positief over diversiteit in programmering en in personeelsbestand.
NIO	Aanbod is gericht op verschillende islamitische stromen en op het niet-islamitische deel van de samenleving. Bij oprichting is bewust aangestuurd op een diversiteit binnen het personeelsbestand.
Commissie	NIO houdt in programmabeleid formeel rekening met diversiteit binnen de islam. In praktijk heeft de omroep zijn intenties te weinig zichtbaar gemaakt in zijn programma's.
NMO	Programma- en personeelsbeleid laat representatief beeld zien van de etnische verscheidenheid van de moslimgemeenschap in Nederland. Religieuze diversiteit is een afzonderlijk speerpunt binnen zijn aanbodbeleid.
Commissie	Indruk ontstaat dat de NMO in de praktijk het potentieel van zijn achterban onvoldoende benut.
OHM	Hindoestaanse medewerkers zijn afkomstig uit de breedte van het hindoeïsme. Daarnaast richt de omroep zich nadrukkelijk op jongeren.
Commissie	OHM houdt binnen programmering rekening met diversiteit binnen het hindoeïsme. Positief over de wijze waarop OHM binnen haar personeel rekening houdt met diversiteit.



RKK	Houdt rekening met diversiteit op het gebied van religie en etniciteit, in het bijzonder waar het katholieke migranten betreft. Streeft ook naar dialoog met andere religies.
Commissie	RKK spant zich in formele zin in op het gebied van diversiteit. Hij heeft deze intenties niet in programma's vertaald.
ZVK	Levert een bescheiden bijdrage aan het bereiken van minderheden door diensten vanuit migrantenkerken uit te zenden.
Commissie	ZVK houdt in zijn programma's rekening met diversiteit.