

Samenvatting onderzoekopzet

Achtergrond

Aanleiding

De Onderzoekscommissie Gedrag en Cultuur Omroepen (www.ogco.nl) is door de Raad van Bestuur van de NPO ingesteld om onderzoek te doen naar grensoverschrijdend gedrag binnen de landelijke publieke mediadienst (en de mogelijk onderliggende systemische oorzaken daarvan) en het programma De Wereld Draait Door (DWDD)¹ in het bijzonder.

De commissie bepaalt de onderzoekopzet en conclusies in volledige onafhankelijkheid van de NPO en de omroeporganisaties. De exacte opdracht van de commissie is vastgelegd in een zogenaamd instellingsbesluit².

Instellingsbesluit

“De raad van bestuur van de NPO stelt, gelet haar wettelijke taken krachtens de Mediawet 2008, een onafhankelijke commissie in met het verzoek onderzoek te doen naar (i) grensoverschrijdend gedrag en (ii) de mogelijk onderliggende systemische oorzaken daarvan in brede zin, binnen de landelijke publieke mediadienst en het programma De Wereld Draait Door in het bijzonder maar niet uitsluitend.”

Kern van het onderzoek

Het onderzoek kent twee hoofdvragen:

1. Welke ervaringen hebben mogelijk bijgedragen aan een gevoel van sociale onveiligheid bij het programma DWDD gedurende het bestaan van dit programma?
2. In hoeverre komen systeemkenmerken voor binnen de publieke omroepsector, en binnen andere programma's?

Juridisch kader

Bij haar onderzoek neemt de commissie als uitgangspunt de zorgplicht van de NPO als organisatie, haar (keten)verantwoordelijkheid binnen het omroepbestel, alsmede de zorgplicht van de omroepen en programma's binnen dat bestel. Daarbij staat voorop dat de werkgever volgens [de Arbowet](#) verplicht is om beleid te voeren, binnen het algemene arbeidsomstandighedenbeleid, dat erop is gericht om psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen of te beperken als dit een risico vormt binnen de organisatie.

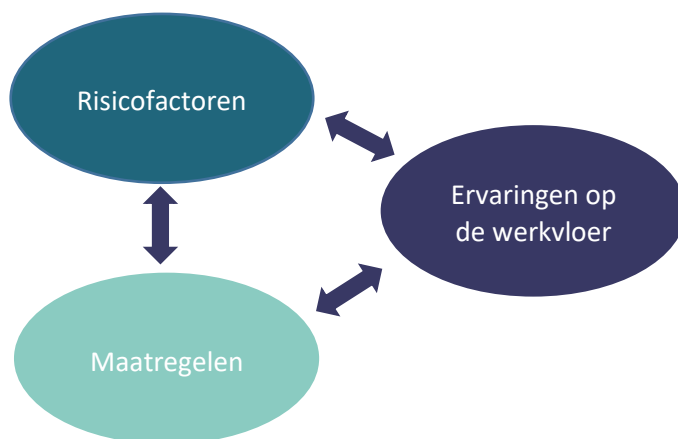
¹ Gedurende het bestaan hebben in totaal ongeveer 350 mensen meegewerkt aan het programma.

² Dit instellingsbesluit is openbaar en vind je op de website van de OGCO en de NPO.

Doelstelling

Een sociaal veilig werkomgeving is belangrijk. Sociale onveiligheid en grensoverschrijdend gedrag hebben een enorme impact op mensen. Op hun functioneren maar ook op hun welzijn. De onderzoekscommissie wil de sociale veiligheid binnen omroepen verbeteren door te kijken naar wat er is gebeurd in het verleden en hiervan te leren om zo gedragingen die leiden tot sociale onveiligheid te verminderen.

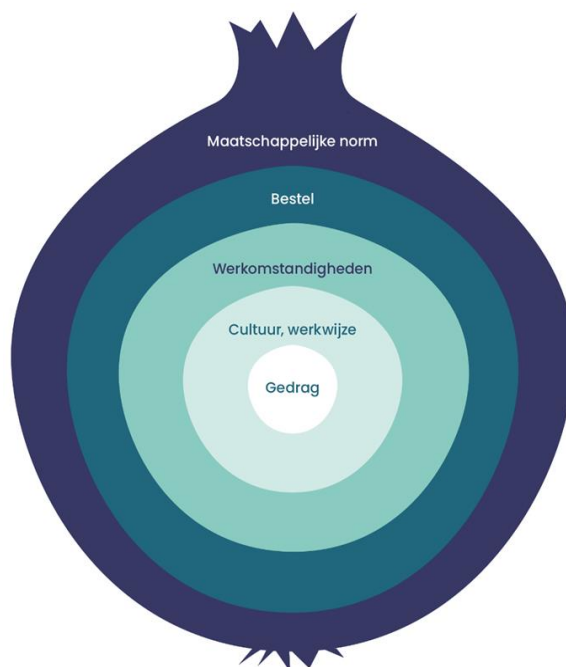
Om de situatie te kunnen verbeteren zullen we kijken welke omstandigheden ervoor zorgen dat medewerkers een gevoel van sociale onveiligheid ervaren. Aan de ene kant gaat dit om de risicofactoren in de omgeving, die de sociale veiligheid in gevaar brengen. Aan de andere kant gaat het om maatregelen die in de organisatie zijn genomen om de sociale veiligheid vorm te geven, om signalen van grensoverschrijdend gedrag te monitoren, en om gedrag bij te sturen wanneer de werkomgeving als sociaal onveilig ervaren wordt.



Om deze driehoek in kaart te brengen kijken we verder dan formele regelingen en rapportages. We richten we ons ook op de werkomstandigheden en dagelijkse ervaringen van medewerkers, omdat deze een belangrijke rol spelen in het ontstaan, mogelijk maken, of in stand houden van (on)wenselijk gedrag. Bestuurders, leidinggevendenden, en boegbeelden van de organisatie hebben hierbij een bijzondere verantwoordelijkheid en vervullen een voorbeeldfunctie.

Aanpak

In dit onderzoek kijken we naar verschillende niveaus waarop risico's op grensoverschrijdend gedrag kunnen ontstaan, en maatregelen genomen kunnen worden om de sociale veiligheid te beschermen (zie onder: het 'ui-model'). Op elk niveau worden verschillende soorten metingen gebruikt, zowel meer feitelijk (bv type contracten) als archiefmateriaal (bv meldingen en signalen), als zaken die we achterhalen via interviews en vragenlijsten (bv ervaringen op de werkvloer).



Onderzoeksvragen

Dit alles leidt tot beantwoording van de volgende onderzoeksvragen en deelvragen.

1. *Welke ervaringen hebben mogelijk bijgedragen aan een gevoel van sociale onveiligheid bij het programma DWDD gedurende het bestaan van dit programma?*
 - a. *Op welke niveau hebben deze ervaringen betrekking?*
 - b. *In welke mate zijn beleidsmaatregelen daarbij uitgevoerd, of juist gemist?*
 - c. *Welke systeemkenmerken zijn aan te wijzen als plausibele oorzaken voor een gevoel van sociale onveiligheid bij DWDD.*
2. *In hoeverre komen systeemkenmerken – zoals geïdentificeerd in vraag 1c - voor binnen de publieke omroepsector, en binnen andere programma's?*
 - a. *Op welke niveau hebben deze systeemkenmerken betrekking?*
 - b. *In welke mate zijn beleidsmaatregelen daarbij uitgevoerd, of juist gemist?*
 - c. *Zijn er aanwijzingen dat deze systeemkenmerken leiden tot sociale onveiligheid?*

Focus op gedrag en cultuur.

We houden er rekening mee dat de onderzoeksvragen zich (mede) richten op een programma en werksituatie die op dit moment niet meer bestaan, en dat de periode waar het onderzoek betrekking op heeft het gehele bestaan van DWDD 15 jaar betreft. De commissie wil zich daarom niet alleen baseren op ervaringen en herinneringen die betrokkenen delen, maar deze ook in verband brengen met bredere inventarisaties van cultuur en werkwijze, registraties en meldingen, incidenten en beleidsmaatregelen, berichten in de media en management interventies.

Met deze aanpak heeft de commissie niet als doel om een feitenrelaas vast te leggen met het oog op strafrechtelijke of arbeidsrechtelijke besluitvorming over specifieke gebeurtenissen of personen. Mochten er in de loop van het onderzoek aanwijzingen naar voren komen dat waarheidsvinding over het gedrag en handelen van personen niettemin gewenst is, dan zal hierbij gewerkt worden volgens het vooraf vastgesteld [protocol](#).