



T.a.v. de heer M.J. van Rijn  
Per adres: Voorzitter Aedes vereniging van woningcorporaties

Per email verzonden: m.vanrijn@aedes.nl

**Datum**

5 december 2022

**Ons kenmerk**

22-128/KJ/AR/tvm

**Betreft / Onderwerp**

Onderzoek grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer van De Wereld  
Draai Door van BNNVARA

**Doorkiesnummer**

06 20 49 28 10

**Email contactpersoon**

andree.ruiters@fnv.nl

**Bijlage(n)**

-

Geachte heer Van Rijn,

Afgelopen maand is Nederland opgeschrikt door het grensoverschrijdende gedrag op de werkvloer van De Wereld Draai Door van BNNVARA. Als FNV zijn we verheugd dat u bent aangesteld om het onderzoek te leiden. Een gedegen onderzoek naar de beschuldigingen, verantwoordelijkheden en processen is cruciaal om dit gedrag in de toekomst te kunnen voorkomen.

Bij de FNV weten we dat juist in de media- en cultuursector grensoverschrijdend gedrag heel veel voorkomt. Dat bleek ook uit de meldingen die we kregen via het meldpunt na de uitzending van BOOS over de misstanden bij "The Voice Of Holland". Vanuit onze kennis van de sector en van het tegengaan van grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer, willen we u graag de volgende aandachtspunten voor het onderzoek meegeven.

- Nagaan of de wettelijke verplichtingen zijn nageleefd, zowel die van goed werkgeverschap als de verplichtingen die voortvloeien uit de Arbowet, waaronder:
  - In alle organisaties moet volgens de Arbowet een actuele Risico-inventarisatie – en evaluatie (RI&E) zijn, die met instemming van de OR tot stand is gekomen. Hierin moeten de risicofactoren die kunnen leiden tot grensoverschrijdend gedrag zijn onderzocht. Daarnaast zou ook de mate waarin grensoverschrijdend gedrag voorkomt onderzocht moeten worden. (zie; voorbeelden van risicofactoren in deze aanbeveling);
  - In de bij de RI&E behorende plannen van aanpak moeten maatregelen opgenomen zijn om werkenden te beschermen tegen deze risico's;
  - Alle organisatie zijn wettelijk verplicht voorlichting te geven over de veiligheids-en gezondheidsrisico's op de werkplek en de maatregelen die genomen zijn om de risico's te beperken;

- In alle organisaties zou voor alle werkenden helder moeten zijn wat er verstaan wordt onder gewenst en ongewenst/grensoverschrijdend gedrag, liefst in een gedragscode vastgelegd;
  - In alle organisaties zou er sprake moeten zijn van een sanctiebeleid, zodat het helder is welke maatregelen genomen worden als er sprake is van ongewenst/grensoverschrijdend gedrag;
  - Kijk ook naar de rol en kwaliteit van de medezeggenschap, bedrijfsartsen en vertrouwenspersonen en de toegang daartoe voor verschillende soorten werkenden.
- Hierbij enkele voorbeelden van <sup>1</sup>risicofactoren, die kunnen leiden tot grensoverschrijdend gedrag. Wij adviseren u om deze in uw onderzoek mee te nemen:
    - Veel onzekere arbeidscontracten, en daarmee samenhangende ongewenste afhankelijkheidspositie van werkenden;
    - Werken in de avond- en nachturen;
    - Alcohol gebruik tijdens het werk;
    - Hoge werkdruk;
    - Sterke hiërarchie;
    - Gebrek aan inspraakmogelijkheden van werkenden;
    - Als aandachtspunt willen we u ook wijzen op de risico's die volgen uit de organisatie van de publieke omroepen, de NPO en de financiering van de omroepen. Zo heeft ruim 35% van de werkenden in dienst van de omroep een tijdelijk contract en werken er 1000'ers aan programma's van de publieke omroepen.
  - Voorkom zwijgbedingen
    - Onderzoek of er in voorkomende vaststellingsovereenkomsten zwijgbedingen zijn opgenomen die voor slachtoffers belemmerend kunnen zijn om zich te uiten.
  - Aandacht voor alle werkenden
    - Betrek de hele keten in het onderzoek naar grensoverschrijdend gedrag. Dus ook aandacht voor alle medewerkers van de facilitaire broadcastbedrijven en alle zzp'ers die werken/ingehuurd worden door de omroepen.
    - Richt het onderzoek niet alleen op de slachtoffers, maar ook op omstanders/getuigen die een onveilig werkklimaat ervaren. Voor hen kunnen bijvoorbeeld active bystander trainingen worden gegeven.
  - Financiële steun voor slachtoffers
    - Slachtoffers (en ook omstanders) moeten worden bijgestaan, niet alleen emotioneel om deskundig begeleid te worden in verwerking van trauma, maar ook financieel om juridische stappen te kunnen zetten met behulp van een advocaat. Daarnaast zou een fonds vanuit de NPO om de geleden schade, zoals aanwijsbare schade aan hun loopbaan, bij mediamakers te compenseren aanbeveling verdienen.

---

<sup>1</sup> Zie hiervoor o.a.: [Delphi-studie naar risicofactoren en maatregelen intern ongewenst gedrag | Rapport | Nederlandse Arbeidsinspectie \(nlarbeidsinspectie.nl\)](#)

Dit zijn een aantal stevige aanbevelingen. Omdat we weten dat de misstanden bij DWDD niet over een incident gaan, zou het goed zijn om het mandaat van dit onderzoek te verruimen en te kijken naar het bredere preventie en sanctiebeleid bij de publieke omroepen.

De FNV is als vertegenwoordiger van álle werkenden op en rond het Mediapark nauw betrokken bij al deze onderwerpen. We lichten deze punten vanzelfsprekend graag toe in een gesprek. Hiervoor nemen ondergetekenden binnenkort contact met u op.

Met vriendelijke groet,



Kitty Jong  
Vicevoorzitter FNV



André Ruiters  
Bestuurder Media & Cultuur