VRMG

Veluwe Randmeer MediaGroep

VRMG Beleidsplan

Samen bouwen aan sterke, lokale media voor onze regio



Betrouwbaar | Respectvol | Verbindend

Auteur
Bestuur en werkgroepen VRMG

Datum
September 2025

Versie
3.0

Status
In concept vastgesteld

VOORWOORD 3
SAMENVATTING 3
1. MISSIE EN VISIE 4
2. UITWERKING VAN AMBITIES 4
3. BEDRIJFSVOERING 6
4. FINANCIËN 11
5. MARKETING EN COMMUNICATIE 12
6. BIJLAGEN 14

Voorwoord

In de afgelopen jaren heeft de Veluwe Randmeer Mediagroep (VRMG) zich ontwikkeld tot een toonaangevende streekomroep in de gemeenten Oldebroek, Elburg, Nunspeet, Harderwijk, Ermelo, Putten, Nijkerk en Barneveld. We zijn trots op de professionele groei van ons journalistieke team, de versterking van onze lokale programma's en de succesvolle samenwerking met maatschappelijke partners. Met dit meerjarenbeleidsplan schetsen we onze koers voor 2025–2030, waarin we verdere vernieuwing en verdieping nastreven.

Samenvatting

Dit beleidsplan beschrijft onze missie en visie, de uitwerking van ambities, de bedrijfsvoering en de financiële kaders voor 2025–2030. We zetten in op onafhankelijke en impactvolle journalistiek, inclusieve publieksbenadering en duurzame organisatieontwikkeling. Met een multimediale aanpak versterken we onze positie in het lokale medialandschap en waarborgen we continuïteit en innovatie in onze dienstverlening.

Missie en visie

De VRMG zorgt voor onafhankelijke, gedegen en herkenbare journalistiek in de regio Veluwe Randmeer. Wij brengen nieuwsverhalen die uniek, urgent en onderscheidend zijn, altijd met oog voor de journalistieke normen: feiten gecheckt, meer dan één bron, hoor en wederhoor.

Onze maatschappelijke betekenis komt tot uiting in een pluriform aanbod dat verbindend werkt tussen jong en oud, inclusief inwoners met een migratieachtergrond. We hanteren betrouwbaarheid boven snelheid en stimuleren publieke discussie en betrokkenheid via radio, televisie, web en social media.

Als streekomroep werken we waar mogelijk samen met andere regionale omroepen om kennis en middelen te bundelen, in lijn met het Nederlandse model voor lokale publieke mediavorming en het NLPO-model voor meerjarenbeleidsplannen.

Uitwerking van ambities

Samenwerking: We intensiveren de samenwerking met andere om regionale omroepen in Gelderland en de NLPO-ServiceDesk. Gezamenlijke inkoop van diensten (ANWB-verkeersinfo, Buma Stemra, technische infrastructuur) verhoogt efficiency en professionaliteit.

Journalistieke kwaliteit: We investeren in scholing en training van redactieleden via NLPO-opleidingen, met focus op datajournalistiek en AI-ondersteunde research. Jaarlijks evalueren we journalistieke processen via een nog te ontwikkelen, intern kwaliteitsdashboard.

Publiek en doelgroepen: We voeren een gebruikersonderzoek uit via het PBO (Programma beleidsbepalend orgaan) om verschillende publieksbehoeften in kaart te brengen, inclusief migranten- en jongerendoelgroepen. Op basis hiervan ontwikkelen we gerichte cross mediale formats (podcasts, korte video's, live events).

Technologische vernieuwing: De ontwikkeling van een toekomstbestendige website/app en de inzet van AI-tools voor nieuwsproductie en content personalisatie staan centraal. We streven een zo goed mogelijke DAB+-uitrol en verbeterde streaminginfrastructuur.

Programma inhoudelijk

VRMG (Veluwe Randmeer Mediagroep) wordt per 2027/28 de streekomroep voor het gebied Barneveld, Nijkerk, Putten, Ermelo, Harderwijk, Nunspeet, Elburg en Oldebroek. De huidige lokale publieke omroepen gaan binnen dit nieuwe model verder als producerende stichtingen, waarbij VRMG formeel als lokale publieke media-instelling optreedt.
Onder de nieuwe Mediawet geldt dat elke lokale publieke media-instelling verplicht is om lokaal toereikend media-aanbod (LTMA) te verzorgen. Concreet betekent dit voor elk afzonderlijk aanbodkanaal:

- Ten minste 50% van het aanbod moet betrekking hebben op het lokale verzorgingsgebied waarvoor dat kanaal bedoeld is.
- Ten minste 50% van het aanbod moet eigen productie zijn (gemaakt door VRMG zelf of in haar opdracht).
  Dit geldt dus expliciet voor alle vier de DAB-kanalen (Barneveld/Nijkerk, Nunspeet, Elburg, Oldebroek) en voor het mogelijk te realiseren centrale tv-kanaal. De VRMG draagt de formele eindverantwoordelijkheid voor het voldoen aan deze wettelijke eisen. Het Commissariaat voor de Media toetst en controleert het uitgezonden aanbod en kan bij het niet naleven van deze eisen sancties opleggen.

Voor het bepalen van het programmabeleid speelt het programmabeleid bepalend orgaan (PBO) een centrale rol. Dit orgaan toetst en accordeert het programmabeleid en zorgt dat het aanbod aansluit bij de maatschappelijke en culturele stromingen in het gehele verzorgingsgebied.

Uitgangspunten samenwerking programmering

Om een effectieve samenwerking op het gebied van programmering te realiseren binnen VRMG, gelden de volgende uitgangspunten:

1. ### Gezamenlijk overlegmodel
   Alle producerende stichtingen blijven betrokken bij het overleg en bepalen gezamenlijk het aanbod binnen de wettelijke kaders.
2. ### Centrale verantwoordelijkheid VRMG
   VRMG heeft formeel het eindbesluitrecht en draagt verantwoordelijkheid richting het Commissariaat voor de Media en het PBO.
3. ### Lokale identiteit waarborgen
   Per kanaal wordt duidelijk vastgelegd hoe lokale identiteit en relevantie worden geborgd (50% lokaal toereikend aanbod).
4. ### Verantwoording en evaluatie
   Het programmeringsbeleid en de uitvoering ervan worden periodiek geëvalueerd en verantwoord aan het PBO en het Commissariaat voor de Media.

Escalatiemodel programmering

Mocht VRMG door het Commissariaat voor de Media gesommeerd worden om aanpassingen in het media-aanbod te doen en is één van de producerende stichtingen niet bereid mee te werken, dan treedt het volgende escalatiemodel in werking:

Stap 1: Onderling overleg

- Hoofdredactie van VRMG gaat in gesprek met betrokken stichting(en) om gezamenlijk tot een oplossing te komen.

Stap 2: Hoofdredactionele interventie

- Indien stap 1 geen resultaat oplevert, neemt de hoofdredactie van VRMG een formeel besluit en vraagt de betrokken stichting(en) dit besluit uit te voeren.

Stap 3: Bestuurlijk overleg

- Wanneer stap 2 niet wordt opgevolgd, vindt een bestuurlijk overleg plaats tussen het bestuur van VRMG en de betreffende stichting(en).

Stap 4: Bestuurlijk besluit

- Het bestuur van VRMG neemt indien noodzakelijk een bindend besluit over de noodzakelijke aanpassingen. Dit besluit is definitief en moet worden uitgevoerd.

Stap 5: Raad van Toezicht

- Indien het bestuur door belangenverstrengeling of andere omstandigheden niet tot een definitief besluit kan komen, treedt de Raad van Toezicht op als onafhankelijk orgaan om een bindend en definitief besluit te nemen.

Bedrijfsvoering

Onze organisatie kent een hybride structuur met betaalde professionals en vrijwilligers. We voeren een vrijwilligersbeleid volgens NLPO-richtlijnen, met duidelijke functieomschrijvingen, inwerkprogramma's en beloningsmodellen. Deze hybride structuur is kenmerkend voor de lokale en streekomroepsector in Nederland en het succes ervan hangt af van duidelijke afspraken, goede begeleiding en effectieve communicatie tussen alle betrokkenen. Het principe "vrijwillig, maar niet vrijblijvend" staat hierbij centraal. Vrijwilligers worden beschouwd als integrale, betrouwbare leden van het team die direct bijdragen aan de kernmissie van de omroep.

Vrijwilligersbeleid: Fundament van Onze Organisatie

Het vrijwilligersbeleid van de VRMG is van vitaal belang en dient volgens de NLPO-richtlijnen te zijn. De NLPO biedt hiervoor een specifiek 'Handboek vrijwilligersbeleid' dat praktische tips en richtlijnen bevat voor het opstellen en uitvoeren van dit beleid. Dit handboek benadrukt de onmisbaarheid van vrijwilligers voor de geloofwaardigheid, het netwerkeffect, de diversiteit en de nabijheid van de lokale omroep in de samenleving.

Werving, selectie en inwerkprogramma's

Duidelijke functieomschrijvingen zijn cruciaal voor zowel betaalde professionals als vrijwilligers. Het NLPO-handboek adviseert een professionele benadering van werving, inclusief specifieke vacatureteksten, aantrekkelijk beeldmateriaal en het effectief benutten van lokale netwerken en eigen mediakanalen. Een gedegen intakegesprek is essentieel om wederzijdse verwachtingen af te stemmen en zo mismatches te voorkomen. Nieuwe

onbetaalde medewerkers moeten gedegen instructies krijgen voor hun taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden. Dit is van toepassing voor zowel nieuwe medewerkers als leden van het Programmabeleid Bepalend Orgaan (PBO).

Functieomschrijvingen en beloningsmodellen (immaterieel en materieel)

Alle medewerkers, inclusief vrijwilligers, hebben een overeenkomst waarin hun rol en verantwoordelijkheden duidelijk zijn vastgelegd. Voor vrijwilligers kan dit een modelovereenkomst of een gelijkwaardige overeenkomst zijn. Beloning omvat zowel immateriële aspecten, zoals plezier in het werk, ontwikkelingskansen, de mogelijkheid om een netwerk op te bouwen en ergens bij te horen, als materiële vergoedingen, zoals onkostenvergoedingen of een vrijwilligersvergoeding. Hierbij moeten de geldende fiscale regels strikt in acht worden genomen.

Begeleiding, ontwikkeling en medezeggenschap van vrijwilligers

Goede begeleiding is essentieel voor het behoud en de effectiviteit van vrijwilligers. Dit omvat het toewijzen van een vast aanspreekpunt, het voeren van regelmatige evaluatiegesprekken (ambitiegesprekken) en actieve coaching. Mogelijkheden voor scholing en ontwikkeling moeten worden geboden aan zowel betaalde als onbetaalde medewerkers, inclusief bestuursleden.
In samenwerking met het NLPO-opleidingsteam worden diverse cursussen uitgeschreven en geïmplementeerd. Daarnaast willen we erkende leerwerkplekken aanbieden.
Vrijwilligers moeten een vorm van inspraak hebben, bijvoorbeeld via medewerkersbijeenkomsten die minimaal twee keer per jaar plaatsvinden. Het overwegen van een formeel overlegorgaan, zoals een redactieraad of een klankbordgroep, kan de medezeggenschap verder versterken.

Administratieve en juridische aspecten (overeenkomsten, AVG, verzekeringen, klachtenprocedure)

Alle medewerkers, inclusief vrijwilligers, moeten een schriftelijke overeenkomst hebben. Een accurate vrijwilligersadministratie is niet alleen nuttig voor het voeren van ontwikkelingsgesprekken, maar ook essentieel voor de verantwoording aan subsidieverstrekkers. Hierbij moet te allen tijde de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) worden nageleefd. Het afsluiten van een goede (collectieve) aansprakelijkheidsverzekering is cruciaal, aangezien vrijwilligers niet automatisch verzekerd zijn voor schade die zij veroorzaken of oplopen tijdens hun werkzaamheden. Een protocol voor ongewenste omgangsvormen en de aanstelling van een vertrouwenspersoon zijn noodzakelijk om een veilige werkomgeving te waarborgen. De klachtenprocedure moet ook expliciet vastleggen hoe wordt omgegaan met klachten over grensoverschrijdend gedrag.

Governance

Het bestuur en/of de Raad van Toezicht worden geformeerd volgens het NLPO-modelstatuut. We versterken good governance door periodieke audits en transparante verslaglegging.

Toepassing van het NLPO-modelstatuut en de Gedragscode Integriteit Publieke Omroep 2021

De NLPO biedt specifieke modelstatuten voor zowel een bestuursmodel als een Raad van Toezicht model met een directeur-bestuurder. De VRMG is verplicht zich te houden aan de zeven principes van de Gedragscode Integriteit Publieke Omroep 2021. De wijze waarop deze code wordt toegepast, staat beschreven in hoofdstuk ## en wordt jaarlijks in het jaarverslag verantwoord. Hoewel naleving van NLPO-modellen het startpunt is, zal de governance adaptief zijn en evolueren om te passen bij het specifieke operationele model en de groei van de omroep.

Rol en samenstelling van het bestuur en/of Raad van Toezicht (RvT)

Het organisatiemodel van de VRMG zal een dagelijks bestuur en een Raad van Toezicht omvatten om onafhankelijkheid en integriteit te waarborgen. De Raad van Toezicht (RvT) heeft als primaire taak toezicht te houden op het beleid van het bestuur, de algemene gang van zaken binnen de stichting en op het functioneren van het bestuur. Daarnaast staat de RvT het bestuur met advies terzijde. De RvT bestaat uit ten minste drie en ten hoogste vijf natuurlijke personen. Het bestuur is belast met de dagelijkse leiding van de regionale omroep en heeft specifieke taken op het gebied van financiën, organisatie en personeel. Het aantal bestuursleden wordt door de RvT vastgesteld, met een minimum van drie. Essentiële taken en verantwoordelijkheden moeten bij meerdere personeelsleden belegd zijn, om te voorkomen dat de organisatie afhankelijk is van één persoon. Een duidelijke vervangingsregeling is hierbij noodzakelijk. Wat essentiële taken zijn zal worden vastgesteld door het bestuur.

Profielschetsen en Capaciteiten van Bestuurders

In de RVT moet een evenwichtige samenstelling zijn wat betreft geslacht, leeftijd, deskundigheid, sociale, culturele, bedrijfsmatige en media-achtergrond. Voor het bestuur moet er een evenwichtige samenstelling zijn op disciplines als Media/journalistiek, Techniek/ICT, Marketing/Sales, PR & Communicatie, HRM, Financieel en Juridisch vlak.

- Goed Bestuur en Strategie (voorzitter, algemene leiding): Capaciteit om de stichting effectief te besturen en zich te richten naar het belang van de stichting en de daaraan verbonden onderneming of organisatie. Ervaring met strategische koersbepaling en het vermogen om de organisatie aan te passen aan voortdurende maatschappelijke en mediaontwikkelingen.
- Secretariaat en Organisatie (administratieve en procedurele borging): Verantwoordelijkheid voor de formele vastlegging van besluiten, efficiënt agendabeheer en de strikte naleving van interne procedures en externe regelgeving.
- Goed Werkgeverschap (HR, personeels- en vrijwilligersbeleid): Capaciteiten op het gebied van personeelszaken met een langetermijnvisie, inclusief diversiteit, ontwikkeling, werving en selectie, en het waarborgen van een veilige werkomgeving. Specifieke aandacht voor het monitoren en beheersen van werkdruk en het bevorderen van duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

- Juridische Zaken (compliance, Mediawet): Grondige kennis van de Mediawet 2008 en alle aanverwante regelgeving die van toepassing is op publieke media-instellingen. Inzicht in de Gedragscode Integriteit Publieke Omroep 2021 en de implicaties daarvan voor de bedrijfsvoering.
- Financiële Achtergrond (begroting, jaarrekening, fondsenwerving): Capaciteit om de financiële gezondheid van de omroep te waarborgen, zowel op korte als lange termijn. Ervaring met het opstellen en monitoren van sluitende begrotingen met een meerjarenperspectief. Kennis van fondsenwerving, subsidieaanvragen en het strategisch beheer van reserves.
- Communicatie en Externe Relaties (stakeholdermanagement, profilering): Capaciteit om de omroep effectief te positioneren in de samenleving en duurzame relaties te onderhouden met belangrijke partners, zoals gemeenten, maatschappelijke organisaties en andere omroepen. Ervaring met public relations en externe communicatie is van belang voor de profilering van de streekomroep.

HR-beleid: Bij werving en selectie zetten we in op diversiteit en inclusie in nieuwe functies. Opleidingsbudgetten waarborgen permanente ontwikkeling. (Advies tekst maken na overleg met HR-professional)

Het Programmabeleidsbepalend orgaan (PB0)

De streekomroep VRMG is wettelijk verplicht een PBO te hebben dat representatief is samengesteld uit vertegenwoordigers van de belangrijkste maatschappelijke stromingen in haar verzorgingsgebied.

Kernverantwoordelijkheden

- Het PBO heeft tot taak jaarlijks het media-aanbodbeleid van de VRMG vast te stellen en te controleren of dat beleid ook daadwerkelijk wordt uitgevoerd
- Het toezicht behalen van de wettelijk verplichte ICE-percentages (Informatie, Cultuur en Educatie, zijnde het programma-aanbodvoorschrift).
- Elk PBO lid ziet erop toe dat de stroming die hij/zij vertegenwoordigt voldoende aan bod komt in het media-aanbod
- Het PBO controleert of de in het media-aanbod nagestreefde doelstellingen en doelgroepen worden bereikt, welke programma's in eigen beheer worden gemaakt en welke in opdracht door derden worden verzorgd.
- Het PBO laat zich niet in met de inhoud van de individuele programma's.
- Taken, competenties, verantwoordelijkheden, bevoegdheden van de PBO leden en wijze van functioneren van het PBO zijn beschreven in de VRMG-statuten en het huishoudelijk reglement.
- De eindverantwoordelijkheid voor de naleving van de wettelijke verplichtingen van het PBO ligt bij het bestuur van de VRMG.

Samenstelling

Het PBO van de VRMG is zo breed mogelijk samengesteld maar bestaat in ieder geval uit vertegenwoordigers vanuit de verschillende gemeentes de volgende maatschappelijke stromingen. (Minimaal 5 personen)

1. Cultuur en Politiek
2. Sport
3. Religie/ geestelijke stromingen
4. Bedrijfsleven
5. Welzijn
6. Jeugd
7. Senioren
8. Onderwijs
9. Minderheden

De voorzitter heeft een onafhankelijke status.
Bij de samenstelling van het PBO wordt gelet op een goede spreiding van de leden over de gemeenten en dorpen in het verzorgingsgebied zoveel mogelijk rekening houden met de verdeling man/vrouw, leeftijd en achtergrond.

Eisen PBO-lid

Voor de stroming die hij/zij vertegenwoordigt:

- Heeft ervaring en aantoonbare kennis van de stroming die wordt vertegenwoordigd;
- Staat in het verzorgingsgebied bekend als representant van hun stroming. Is benaderbaar voor de voor de stroming van belang zijnde mensen en organisaties in het verzorgingsgebied.

Onverenigbaarheden

Een lid van het PBO kan niet tegelijkertijd zijn:

- Raadslid van één van de gemeenten in het verzorgingsgebied;
- Burgemeester of wethouder van één van deze gemeenten;
- Lid van één van de (raads-)commissies van één van deze gemeenten;
- Behandelend ambtenaar van het verzoek om aanwijzing tot publieke media-instelling;
- Voorzitter, bestuurslid of medewerker bij een commerciële media-instelling;
- Medewerker van een bedrijf waaraan de VRMG de verzorging van (een deel van) haar media-aanbod heeft uitbesteed.

Media-aanbodbeleid

In het media-aanbodbeleid wordt vastgelegd:

- Welke media/omroepdiensten (radio, televisie en/of teksttelevisie, internet, sociale media) ingezet worden;
- Welke programma's en/of welke soort programma's worden uitgezonden;
- Tot welke categorieën (informatie, cultuur en educatie) programma's behoren
- Op grond waarvan de verzorging van welke programma's eventueel wordt uitbesteed.
- Op welke manier wordt de nagestreefde doelstellingen worden gehaald en de doelgroepen worden bereikt.
- Het toezicht dat de wettelijk verplichte ICE-percentages (het programma-aanbodvoorschrift) worden gehaald.
- De verantwoordelijkheid voor de naleving van deze wettelijke verplichting ligt evenwel bij het bestuur van de VRMG.

Wat heeft het PBO nodig om goed te kunnen functioneren

1. Heldere en meetbare doelstellingen die aansluiten bij de wettelijk verplichtingen.
2. Een diverse en deskundige samenstelling van leden. Dit zorgt voor verschillende perspectieven en expertise, wat de kwaliteit van de besluitvorming ten goede komt.
3. Effectieve communicatie de bestuurder en de raad van toezicht en met externe stakeholders. Dit bevordert transparantie en samenwerking.
4. Regelmatige evaluaties en het verzamelen van feedback om de effectiviteit van het media-aanbodbeleid te beoordelen en waar nodig aanpassingen te maken.
5. Het vermogen om zich aan te passen aan veranderende omstandigheden en nieuwe inzichten.

Het Programmabeleid Bepalend Orgaan (PBO) is een afzonderlijk en cruciaal orgaan voor de streekomroep. Het PBO bepaalt het beleid voor het media-aanbod en moet representatief zijn voor de maatschappelijke, culturele, godsdienstige en geestelijke stromingen in het verzorgingsgebied. Het PBO stelt jaarlijks thema's vast en keurt het jaarplan goed.

Duurzaamheid en huisvesting

Onze faciliteiten verduurzamen we door over te stappen op ledverlichting, energiezuinige apparatuur en een mobiliteitsbeleid voor zakelijke reizen. We streven naar CO_2-neutraliteit in 2030. Huisvesting stip op de horizon. Uitganspunt is dat directie en redactie centraal in het werkgebied gehuisvest worden om zo efficiënt mogelijk te kunnen opereren. De technische infrastructuur voor de redactie wordt hierop afgestemd. Het is aan de deelnemende omroepen om desgewenst hun eigen studio’s te behouden bijv. voor de editionering van hun (radio)uitzendingen.

Financiën

Schrijf in dit hoofdstuk meer over de financiële positie van de (streek)omroep. Het gaat hier vaak om een (tekstuele) samenvatting van de meerjarenbegroting (die als bijlage aan dit beleidsplan kan worden gehangen). Welke inkomstenbronnen zijn er de komende jaren, welke kostenontwikkelingen staan daar tegenover? Welke uitgangspunten heeft de omroep bij verminderde inkomsten of bij extra inkomsten? En welke apparatuur moet vervangen worden? Maak hiervoor gebruik van de informatie uit een vervangingsschema waarin tenminste de aanschafwaarde, aanschafjaar, levensduur en restwaarde zijn opgenomen. (Tekst maken na bevindingen werkgroep financiën. Huidige bestuurders een conceptbegroting maken 2027)

Meerjarenbegroting 2026-2027

Volgt

Marketing en communicatie

De positionering en zichtbaarheid van VRMG zijn essentieel voor het realiseren van onze ambities. Een sterk merk, consistente communicatie en betrokken doelgroepen vormen de basis voor het succes van de streekomroep.

Doelstellingen

- Versterken van de zichtbaarheid en herkenbaarheid van de streekomroep binnen het verzorgingsgebied.
- Bouwen aan vertrouwen en betrokkenheid bij publiek, gemeenten en stakeholders.
- Ondersteunen van de transitie naar een streekomroep door middel van heldere communicatie.
- Voldoen aan de eisen van het Keurmerk Nederlandse Streekomroepen, waaronder journalistieke onafhankelijkheid.

Merknaam en identiteit

VRMG is de naam van de organisatie, maar als merknaam wordt gewerkt met een herkenbare, toegankelijke en toekomstbestendige identiteit. Varianten die onderzocht worden zijn onder meer: VR24, VeluweRand Radio, VeluweRand TV en VeluweRand Nieuws. Een definitieve keuze volgt na doelgroeponderzoek en creatieve doorontwikkeling. De merkidentiteit wordt ondersteund door een logo, slogan en consistente visuele stijl. Voorbeelden van slogans: 'Jouw regio, jouw verhalen – op radio, tv en online', 'Samen maken we media voor de regio'.

Doelgroepen

De communicatie richt zich op diverse doelgroepen:

- Inwoners van de betrokken gemeenten
- Gemeentebesturen en beleidsmakers
- Medewerkers, vrijwilligers en bestuurders
- Samenwerkingspartners en financiers (bedrijven, culturele instellingen)
- Media en pers

Onderzoek en data

Om de effectiviteit van de communicatie te borgen worden verschillende onderzoeken ingezet, waaronder kwantitatieve survey via Survey Monkey, analyse van web statistieken via Google Analytics, en kwalitatief vervolgonderzoek met testgroepen. Op basis van deze resultaten wordt de merknaam, positionering en campagnevoering geoptimaliseerd.

Strategie en kernboodschap

De kernboodschappen van VRMG zijn:

- 'Samen maken we media voor de regio' – benadrukt gezamenlijke verantwoordelijkheid.
- 'Lokaal, onafhankelijk en professioneel' – benadrukt journalistieke kwaliteit.
- 'Dichtbij, betrokken en betrouwbaar' – benadrukt nabijheid en betrouwbaarheid.

Alle communicatie-uitingen moeten consistent bijdragen aan dit beeld en voorkomen dat kanalen ‘eilandjes’ vormen.

Volgende stappen

De werkgroep Marketing/Communicatie/PR werkt de merkidentiteit verder uit in een merkdocument. Daarnaast worden doelgroep analyses uitgevoerd, een SEO-analyse van de websites gemaakt en een standaard-grid voor social posts ontwikkeld. Alle kanalen krijgen dezelfde look & feel voor maximale herkenbaarheid. Monitoring en evaluatie van de communicatiestrategie vindt structureel plaats.

Bijlagen

Profielschetsen en Capaciteiten van Bestuurders

In de RVT moet een evenwichtige samenstelling zijn wat betreft geslacht, leeftijd, deskundigheid, sociale, culturele, bedrijfsmatige en media-achtergrond. Voor het bestuur moet er een evenwichtige samenstelling zijn op disciplines als Media/journalistiek, Techniek/ICT, Marketing/Sales, PR & Communicatie, HRM, Financieel en Juridisch vlak.

- Goed Bestuur en Strategie (voorzitter, algemene leiding): Capaciteit om de stichting effectief te besturen en zich te richten naar het belang van de stichting en de daaraan verbonden onderneming of organisatie. Ervaring met strategische koersbepaling en het vermogen om de organisatie aan te passen aan voortdurende maatschappelijke en mediaontwikkelingen.
- Secretariaat en Organisatie (administratieve en procedurele borging): Verantwoordelijkheid voor de formele vastlegging van besluiten, efficiënt agendabeheer en de strikte naleving van interne procedures en externe regelgeving.
- Goed Werkgeverschap (HR, personeels- en vrijwilligersbeleid): Capaciteiten op het gebied van personeelszaken met een langetermijnvisie, inclusief diversiteit, ontwikkeling, werving en selectie, en het waarborgen van een veilige werkomgeving. Specifieke aandacht voor het monitoren en beheersen van werkdruk en het bevorderen van duurzame inzetbaarheid van medewerkers.
- Juridische Zaken (compliance, Mediawet): Grondige kennis van de Mediawet 2008 en alle aanverwante regelgeving die van toepassing is op publieke media-instellingen. Inzicht in de Gedragscode Integriteit Publieke Omroep 2021 en de implicaties daarvan voor de bedrijfsvoering.
- Financiële Achtergrond (begroting, jaarrekening, fondsenwerving): Capaciteit om de financiële gezondheid van de omroep te waarborgen, zowel op korte als lange termijn. Ervaring met het opstellen en monitoren van sluitende begrotingen met een meerjarenperspectief. Kennis van fondsenwerving, subsidieaanvragen en het strategisch beheer van reserves.
- Communicatie en Externe Relaties (stakeholdermanagement, profilering): Capaciteit om de omroep effectief te positioneren in de samenleving en duurzame relaties te onderhouden met belangrijke partners, zoals gemeenten, maatschappelijke organisaties en andere omroepen. Ervaring met public relations en externe communicatie is van belang voor de profilering van de streekomroep.