Samenwerkingsovereenkomst

Partijen:

- Stichting Omroep Westelijke Mijnstreek (kvk 74958836), gevestigd te Raadhuisstraat 64, Urmond, rechtsgeldig vertegenwoordigd door dhr. P. Hendriks (voorzitter) en dhr. G. Driessen (secretaris), hierna te noemen: **Bie Os**.

- Stichting Doorstart Media Limburg (kvk 90031865), gevestigd te Provinciale weg 31, 6141AA Limbricht, rechtsgeldig vertegenwoordigd door dhr. P. Meekels (voorzitter) en dhr. B. van de Ven (secretaris), hierna te noemen: **Doorstart Media**.

Overwegende dat:

- Beide organisaties vinden dat zij in de huidige situatie onvoldoende in staat zijn om zich zelfstandig voor te bereiden op de eisen die in de toekomst aan streekomroepen worden gesteld
- De drie betrokken gemeenten hebben aangedrongen op een nieuwe verzoeningspoging
- De lopende aanwijzingsprocedure bij het Commissariaat voor de Media een goed moment is om te komen tot een gezamenlijke aanvraag
- De medewerkers van beide organisaties hun steun hebben uitgesproken voor een samenvoeging van beide partijen

Komen overeen:

1. Partijen komen overeen dat zij per 1 januari 2025 een gezamenlijke organisatie vormen met het doel aangewezen te worden als publieke lokale omroep voor de gemeenten Sittard-Geleen, Beek en Stein.

2. De gezamenlijke organisatie wordt gevormd op basis van de rechtspersoon Stichting Omroep Westelijke Mijnstreek (kvk 74958836), maar partijen spannen zich in om de omroep te laten functioneren als nieuwe omroep die voortkomt uit beide organisaties.

3. De aanvraag voor een aanwijzing als publieke lokale omroep door Stichting Doorstart Media Limburg (kvk 90031865) wordt na het aangaan van deze overeenkomst ingetrokken. Het Commissariaat voor de Media en de betrokken gemeenten worden hierover geïnformeerd door Doorstart Media.

[redacted]

4. De gezamenlijke omroep krijgt een nieuwe naam, dus niet 'Bie Os' of '(Door)Start' of varianten daarvan. De fysieke implementatie hiervan vindt plaats als de investering die hiervoor nodig is, gefinancierd kan worden.

5. Om te komen tot een gezamenlijk beleidsplan vormen de besturen van partijen een projectteam. In het projectteam heeft Bie Os gezamenlijk 1 stem en heeft Doorstart Media gezamenlijk 1 stem. Besluitvorming moet derhalve plaatsvinden door consensus.

6. Het document "Plan van Aanpak Westelijke Mijnstreek" maakt integraal deel uit van deze overeenkomst.

7. Zo snel mogelijk na ondertekening van deze overeenkomst worden de gemaakte afspraken besproken met beide PBO's.

8. Het projectteam begint na ondertekening van deze overeenkomst met het in gang zetten van een statutenwijziging. De modelstatuten "RvT-model met directeur-bestuurder" zijn hierbij het uitgangspunt. Deze statuten worden bekrachtigd zodra het financieel mogelijk is een directeur-bestuurder aan te stellen.

9. Het projectteam start zo snel mogelijk na ondertekening van deze overeenkomst met een 'due-diligence' door een onafhankelijke partij: beide partijen geven elkaar volledig inzicht in alle geldende overeenkomsten en statuten, en in de financiële situatie van beide organisaties.

10. Zo snel mogelijk na ondertekening van deze overeenkomst wijzen beide omroepen de beoogde leden aan voor het te vormen interim-bestuur. De besturen van Bie Os en DML dragen ieder drie bestuursleden voor.

11. Partijen starten in samenwerking met de kwartiermaker van de NLPO met het formuleren van een nieuw beleidsplan voor de jaren 2025/2026. Hierin worden alle thema's behandeld die belangrijk zijn voor het (opnieuw) inrichten van een publieke omroep.

12. Het projectteam maakt een uitvoeringsplan voor de samenvoeging van beide organisaties. Daarbij is veel aandacht voor de betrokkenheid van medewerkers uit beide organisaties. Eventuele verschillen in organisatiecultuur en werksfeer moeten zorgvuldig begeleid worden.

13. Uitgangspunt is dat in de nieuwe organisatie plek is voor alle medewerkers van Bie Os en Doorstart Media, onder voorwaarde dat zij een nieuwe medewerkersovereenkomst ondertekenen. Medewerkers van beide organisaties die een rol hebben gespeeld in de conflicten van 2023/2024 bekleden geen leidinggevende of bestuurlijke functie.

14. Partijen houden bij het inrichten van de organisatie en het formuleren van beleid rekening met de criteria van het 'Keurmerk Lokale Omroep'. Het streven is om uiterlijk eind 2025 dit keurmerk te ontvangen.

15. Het projectteam hakt ook knopen door over operationele zaken zoals huisvesting of gebruikte systemen. Hierbij wordt de besluitvorming voorbereid door medewerkers met kennis van zaken uit beide organisaties.

16. Het projectteam maakt voor de betrokken gemeenten inzichtelijk welke onderdelen van de professionalisering afhankelijk zijn van aanvullende middelen, zoals naamswijziging en directeur-bestuurder.

17. Deze overeenkomst kan na ondertekening niet worden ontbonden. Het proces tot samenvoeging van beide organisaties is onomkeerbaar.

Aldus overeengekomen te Stein op donderdag 19 september 2024

[redacted]

G. Driessen (secretaris)

[redacted]

P. Meekels (voorzitter)

[redacted]

B. van de Ven (secretaris)

[redacted]

Media

Plan van aanpak Westelijke Mijnstreek

EERST DE ANGEL ERUIT HALEN

1. Er moeten duidelijke regels zijn. Maar we willen medewerkers betrekken bij de formulering en naleving ervan.
2. In een professionele organisatie is sturing en besluitvorming nodig. Maar daarbij is wel inspraak en overleg mogelijk. Daarbij zien we een belangrijke rol voor het interim-bestuur, de directeur-bestuurder, de RvT en de redactieraad.
3. Journalistiek is het primaire doel van onze omroep. Maar er is ook ruimte voor entertainment.
4. Betaalde en onbetaalde medewerkers werken op een professionele manier met elkaar samen. Maar daarbij moet er ook ruimte zijn voor plezier, humor en gezelligheid.
5. Medewerkers maken programma's die passen binnen het programmabeleid, zoals vastgesteld door het PBO. De hoofdredacteur voert het programmabeleid uit, maakt hiervoor een uitvoeringsplan in overleg met de medewerkers. Programmamakers hebben programmatische vrijheid binnen de grenzen van afspraken over format en invulling. Mediawet en redactiestatuut bepalen wat wel en niet kan.
6. Leidinggevenden moeten soms lastige beslissingen nemen, maar houden daarbij rekening met de belangen en emoties van medewerkers. Mensen moeten zich gehoord voelen, daarna kunnen we knopen doorhakken.

EERLIJKHEID EN TRANSPARANTIE

1. Mensen die (privé) een relatie met elkaar hebben, kunnen niet samen in een orgaan van de omroep zitten of een hiërarchische werkrelatie hebben.
2. Het beleidsplan van de omroep bepaalt welke functies betaald zijn. Betaalde medewerkers (freelance of arbeidsovereenkomst) worden altijd aangesteld op basis van een vacature en een open selectieprocedure.
3. Programmamakers en journalisten zijn altijd onafhankelijk. Het is dus niet acceptabel om zonder overleg:
    a. Een programma of item te maken over een familielid, collega, zakenpartner, klant of vriend.
    b. Als journalist of programmamaker actief te zijn bij een politieke partij.
    c. (Sluik)reclame uit te zenden in je item of programma.
    d. Betalingen of gunsten te accepteren van iemand die je interviewt of die te gast is in je programma.
    e. Overeenkomsten (o.a. voor 'barters') te sluiten. Deze kunnen alleen worden gesloten door het bestuur en alleen als de opbrengst voor de omroep is.

4. Iedere medewerker ondertekent een medewerkers- of vrijwilligersovereenkomst. Bij beide organisaties werken personen die bij de andere organisatie gevoelig liggen. We hebben nadrukkelijk aangegeven dat we hen niet willen wegsturen. Zij zijn belangrijk voor het meekrijgen van alle medewerkers. Wel zullen we moeten kijken welke rol zij kunnen, willen en moeten spelen, rekening houdend met eventuele persoonlijke valkuilen.
5. We maken een nieuwe start. Om het verleden achter ons te kunnen laten, spreken we af dat de personen in beide organisaties die direct betrokken waren bij de conflicten van de afgelopen twee jaar, geen bestuurlijke of leidinggevende positie zullen bekleden.

UITGANGSPUNTEN NIEUW BELEIDSPLAN

1. In Fase 1 vormen de besturen van de beide organisaties gezamenlijk een projectteam dat de voorbereidingen treft voor Fase 2
2. In Fase 2 komt er een interim-bestuur dat de professionalisering van de organisatie vormgeeft en het samensmelten van beide groepen vrijwilligers in goede banen leidt
3. In Fase 3 komt er een directeur-bestuurder van buiten en een RvT.
4. Raad van Toezicht. We zoeken in meerderheid mensen zonder verleden bij beide omroepen, maar met bestuurlijke ervaring in maatschappelijke organisatie met vrijwilligers en betaalde krachten.
5. Statuten op basis van NLPO model met RvT. Toewerken naar aanstelling van een betaalde directeur-bestuurder.
6. Objectieve criteria vaststellen voor de selectie van PBO-leden. Bij de start gaan we uit van de samenvoeging van beide PBO's. Interim-bestuur en PBO ontwikkelen daarna gezamenlijk een visie op de toekomst van het PBO.
7. Hoofdredacteur op basis van selectieprocedure. Iemand met aantoonbare journalistieke bagage.
8. Er komt een beleidsplan. Dat bepaalt beleid op gebied van:
    a. Missie, visie, ambitie
    b. Journalistieke ambities en koers
    c. Radiobeleid, televisiebeleid, online beleid
    d. Huisvesting
    e. Vrijwilligersbeleid, waaronder waarderingssysteem, scholing en werving
    f. Inspraak, interne communicatie
    g. Instellen van medewerkersberaad en redactieraad
    h. Faciliteiten en techniek
    i. Financiën en administratieve organisatie
    j. Samenwerkingspartners
    k. Reclame en financiële partnerschappen
    l. Relatie met gemeente
9. Er komt een meerjarenbegroting waarin het beleidsplan wordt vertaald naar inkomsten en uitgaven. Structuur van balans en exploitatierekening op basis van Financieel Handboek CvdM
10. De locatie in Urmond wordt de locatie van de omroep, maar we kijken ook naar de mogelijkheden die de samenwerking met Out Of The Box biedt
11. Er wordt een organogram opgesteld dat de structuur en functies binnen de organisatie beschrijft

TIJDLIJN

Donderdag 19 september:

- Ondertekenen samenwerkingsovereenkomst
- Benoemen leden van projectteam en beoogd interim-bestuur
- Intrekken aanvraag aanwijzing DML
- Gezamenlijke terugkoppeling naar gemeenten
- Gezamenlijke bekendmaking aan medewerkers en media

Fase 1:

September - december 2024:

- Onder leiding van projectteam
- Beknopt beleidsplan 2025/2026 opstellen
- Due diligence om duidelijke cijfers te hebben voor nieuwe begroting
- Begroting 2025/2026 opstellen
- PBO's samenvoegen
- Nieuwe naam kiezen, indien financiering beschikbaar
- Afspraken drie gemeenten over bekostiging 2024, 2025, 2026

Fase 2:

Vanaf 1 januari 2025

- Start nieuwe omroep
- Onder leiding van interim-bestuur
- Werving en selectie hoofdredacteur
- Werving en selectie journalisten
- Beleidsplan 2026-2030 opstellen
- Meerjarenbegroting 2026-2030 opstellen
- Financiering voor Fase 3 zoeken

Fase 3:

Zo snel als mogelijk na 1 januari 2025, afhankelijk van financiën

- Aanpassen statuten t.b.v. RvT-model
- Werving en selectie leden Raad van Toezicht.
- Werving en selectie directeur-bestuurder