

Rapportage – Analyse van de situatie bij 1Zwolle/ Algemene Omroep Zwolle

1. Inleiding

Deze rapportage bevat de bevindingen van de Raad van Toezicht (RvT) op basis van drie onderzoeken/gesprekken die zijn uitgevoerd naar aanleiding van oplopende spanningen binnen 1Zwolle/ Algemene Omroep Zwolle (AOZ). De gesprekken betreffen: het spoedoverleg van 30 oktober 2025, het gesprek met een aantal leden van de oud-redactie van 3 november 2025, en het gesprek met de directeur-bestuurder [REDACTED] van 13 november 2025. Doel is een feitelijk, integraal en onderbouwd overzicht te bieden en aanbevelingen te formuleren voor verdere stappen.

2. Samenvatting van de drie gesprekken

2.1 Spoedoverleg 30 oktober 2025 – De RvT constateert ernstige onrust na het neerleggen van het werk door de redactie. De verklaring van de redactie bevat weinig objectieve feiten. De RvT besluit dat hoor en wederhoor noodzakelijk is.

2.2 Gesprek met 4 oud-redactieleden 3 november 2025 – De redactieleden voelen zich al lange tijd niet gehoord. Er bestaat veel oud zeer, onder andere door afwijkingen in de statuten, een gebrek aan communicatie en transparantie en vragen over integriteit.

2.3 Gesprek met directeur-bestuurder 13 november 2025 – De directeur bestuurder erkent tekortschietende communicatie en verslaglegging. Hij licht de statutaire afwijkingen toe en committeert zich aan een plan van aanpak.

2.4 De directeur bestuurder geeft aan dat er een nieuwe hoofdredacteur begint en in januari een nieuwe bureauredacteur. Dit kan de inleiding zijn tot een vernieuwd organisatie opzet.

3. Analyse – Overkoepelende bevindingen

Uit de drie gesprekken komt een consistent beeld naar voren:

- Structurele communicatieproblemen en ontbreken van verslaglegging.
- Bestuurlijke onduidelijkheid door statutaire afwijkingen en onvoldoende scheiding van verantwoordelijkheden.
- Verstoorde relaties en wederzijds wantrouwen.
- Onvoldoende professionalisering binnen organisatie, HR en governance.

4. Statutenwijzigingen – noodzakelijke aanpassing

De belangrijkste noodzakelijke wijziging betreft: het ontslag van de directeur-bestuurder voortaan mogelijk maken door meerderheid van stemmen in plaats van unanimititeit bij een RvT van 3 of meer personen. Dit versterkt de tegenmacht, sluit aan bij NLPO-richtlijnen en is in lijn met de Wbtr.

De benoemingstermijn is niet per definitie onwettelijk of ongewenst en kan juist ook zorgen voor inzet, continuïteit en een versterkt verantwoordingsgevoel bij directeur- bestuurder. De dubbelfunctie is niet per definitie onwettelijk en ook deze kan zorgen voor een professionele aanpak door deling van kennis en ontwikkeling binnen meerdere organisaties met dezelfde doelstelling, kostenbesparing in overhead door gedeelde lasten en versterking van de uitvoering door minder versplinterde functie. De RvT ziet toe op de juiste focus van de Stichting AOZ met betrekking tot de doelstellingen en financiën.

5. Conclusie

De situatie binnen AOV is herleidbaar tot structurele tekortkomingen in communicatie, governance en professioneel functioneren van de organisatie.

Herstel is mogelijk via statutenwijzigingen, verbeterde informatievoorziening, professionalisering van processen en een herstelstrategie gericht op vertrouwen en transparantie.

De start van de nieuwe hoofdredacteur en bureauredacteur kan mede met het vinden van een redactielocatie, leiden tot een betere 'sociale' band tussen de medewerkers. Van directie tot redactie.

6. Aanvullende onderdelen – Aanbevelingen, Risicomatrix en Tijdlijn

Aanbevelingen en afspraken:

Directeur bestuurder Dhr. ██████████ zorgt voor een duidelijk plan van aanpak voor de nabije toekomst en een organigram van de organisatie.

- Herstel van vertrouwen door periodiek overleg, strakke verslaglegging en duidelijke rolverdeling. Zowel intern als richting de Raad van Toezicht.
- Professionaliseren van HR, arbo, klachtenprocedures en redactionele structuur.
- Verbetering in personeelszaken en het zorgen voor een veilige omgeving voor alle medewerkers van de stichting worden met voorrang uitgevoerd.
- Transparante communicatie naar gemeente en publiek.
- Redactievloer door betrekking eigen locatie/pand.
- Verbeterde informatievoorziening naar medewerkers met betrekking tot interne zaken, vertrouwenspersonen, rechten en plichten.

Risicomatrix:

- Governancerisico: onvoldoende tegenmacht → Middel: statutenwijziging waardoor de RvT meer grip krijgt.
- Reputatierisico: aanhoudende onrust → Middel: transparantie en communicatie.
- Medewerkersveiligheid: gebrekkige communicatie tussen directie en medewerkers.
→ Middel: binding door o.a. eigen redactievloer, sociale bijeenkomsten.
Transparantie door inzicht en communicatie in (MT)verslagen en periodiek overleg.
Hierdoor een verbeterde HR
- Toezichtrisico: Door een verstrengeling van belangen is een van de leden van de RvT gestopt zodra dit inzicht er was. Hierdoor bestaat de RvT nu uit 2 personen. Begin 2026 wordt een vacature gesteld voor een 3e lid.

Tijdslijn reconstructie:

- Juni 2025:
eerste spanningen.
- September 2025:
redactie legt werk neer voor 1 dag.
- Oktober 2025:
Hoofdredacteur neemt ontslag. Vervolgens neemt de gehele redactie in navolging hierop ontslag.
Spoedoverleg RvT.
- November 2025: gesprekken met redactie en bestuurder.
- December 2025: besluitvorming statuten en plan van aanpak.
- Januari 2026: Verslaglegging door RvT.