

15 juni 2025

Beste Raad van Toezicht, beste Simone en Paul,

Om met de deur in huis te vallen, Simone en Paul, ik maak mij ernstige zorgen.

Sinds augustus 2024 hebben ik en een tiental andere collega's intern maandenlang aan de bel getrokken over de zeer zorgelijke interne situatie bij onze omroep. Zonder succes.

Het laat mij niet los dat in juli 2024 de toenmalige Raad van Toezicht, ledenraad en het toenmalige bestuur zo snel handelden naar aanleiding van de brandbrief, die uiteindelijk leidde tot het ontslag van Arnold Karskens. Overigens was ik een van de initiatiefnemers van die brandbrief.

Echter in vergelijking met wat wij toen aankaarten is de interne situatie sindsdien met een factor 10 verergerd. Dit is door de vele klachten en gesprekken van mijzelf en een tiental andere collega's meer dan bekend bij de directie en er gebeurt nagenoeg niks.

Tot mijn stomme verbazing lees ik er vrijwel niets over terug in het jaarverslag 2024 d.d. 30 april 2025.

Ik neem jullie mee naar wat er zoal sinds 12 augustus 2024 zich binnen onze omroep heeft afgespeeld.

- zeer veel grensoverschrijdend gedrag
- pestgedrag (uitsluiting, dwarsbomen, framing, uitlachen/voor gek zetten)
- discriminatie
- racisme
- vriendjespolitiek
- mensen bang voor bepaalde collega's (overheersend → pestkoppen gedrag, drammers)
- machtsmisbruik
- belangenverstremgeling
- geen respect voor elkaar en elkaars werk → afzeiken, voor lul zetten, dwarsbomen etc
- dagelijks (meerdere keren per dag) ruzies
- ondermijnen van gezagsverhoudingen
- angstcultuur (afrekencultuur) (afwijkende mening, kritisch, zaken aankaarten)
- apenrots (veel ego's, studentengedrag c.q. humor/opmerkingen, vrouwen staan onderin de rang)
- groepjesvorming (uitsluiting)

Kortom, er ontstond een zeer onveilige werkomgeving.

In al die maanden zijn alle klachten bij de volgende mensen bekend en/of neergelegd: Peter Vlemmix, Arjen Dikken, Nienke van Herksen, Harm Beertema en de voormalig voorzitter van de Raad van Toezicht, Bauke Geersing. Tevens zijn er diverse medewerkers geweest die gesproken hebben met de ledenraad of leden van de ledenraad.

Jaarverslag 2024:

In het jaarverslag 2024 d.d. 30 april 2025 schetst het bestuur een heel ander beeld. Te weten:

In het begeleidende persbericht staat vermeld:

- 1^e alinea: *'het nieuwe bestuur heeft de rust teruggebracht'*
- 2^e alinea: *'staat heel stuk over het vrije woord en waar de omroep voor staat'*
- Kop impact vertrek: *'na deze turbulente periode heeft het nieuwe bestuur stevig ingegrepen. De rust binnen de organisatie is hersteld...'*

Jaarverslag:

-pag.14: *'Door het afwijkende profiel en de publieke controversie rondom de omroep kan er een gespannen werksfeer ontstaan. Dit vergroot het risico op interne spanningen...'*

-pag.16: *'Er is binnen ON! daarom veel aandacht voor juridische toetsing van redactionele keuzes. In geval van twijfel wordt vooraf juridisch advies ingewonnen. Er worden (juridische) workshops georganiseerd om de redactie bewust te maken van de geldende kaders'.*

-pag.17/1^e alinea: *'ON! hecht groot belang aan integer handelen binnen alle geledingen van de organisatie. Integriteit gaat over eerlijk, transparant en verantwoordelijk handelen; omgangsvormen over de manier waarop we met elkaar samenwerken en communiceren. Beide onderwerpen blijven onverminderd onder de aandacht'.*

-pag.17/2^e alinea: *'Binnen ON! zijn interne gedragsregels en een klokkenluidersregeling vastgesteld en bekendgemaakt aan alle betrokkenen'.*

-pag.17/3^e alinea: *'Medewerkers en betrokkenen ontvangen bij aanvang van hun werkzaamheden informatie over onze regels met betrekking tot belangenverstrengeling, het aannemen of geven van geschenken en verantwoord gedrag binnen de organisatie'.*

-pag.17/5^e alinea: *'De Raad van Toezicht houdt actief toezicht op de naleving van de integriteitsregels en beoordeelt nieuwe benoemingen en nevenfuncties op mogelijke belangenverstrengeling. In 2024 zijn de nevenfuncties van bestuurders en toezichthouders geïnventariseerd en getoetst. Er zijn geen gevallen van belangenverstrengeling geconstateerd. Ook zijn er geen integriteitsincidenten gemeld'.*

-pag 17/6^e alinea: *'Binnen de bedrijfsvoering wordt structureel aandacht besteed aan het voorkomen van belangenverstrengeling en andere risico's'.*

-pag 18/1^e alinea: *'Een gezonde en open werkcultuur wordt binnen ON! gezien als een randvoorwaarde voor kwaliteit. In december 2024 werd binnen de redactie uitgebreid gesproken over cultuur en gedrag, waarbij respect, open communicatie en professionele samenwerking centraal stonden. Voor 2025 staat een vervolgtraject gepland om de werkcultuur verder te versterken'.*

-pag.21/5^e alinea: *'Tevens is veel aandacht besteed aan compliance en governance, mede naar aanleiding van het verscherpt toezicht door het CvDM'.*

-pag.22/2^e alinea: *'Integriteit en transparantie vormden ook in 2024 speerpunten voor het bestuur'.*

-pag.23/2^e alinea: *'In 2024 is de RvT voor het eerst in de geschiedenis van ON! nadrukkelijk op de voorgrond getreden in de zaak rondom het ontslag van de voormalig bestuursvoorzitter. Na signalen uit de organisatie heeft de RvT daadkrachtige stappen gezet, waaronder de opdracht tot het opstellen van een intern rapport en een onafhankelijk extern onderzoek'.*

Wanneer je bovenstaande punten in het jaarverslag leest lijkt het alsof de directie alles onder controle heeft en intern piekfijn geregeld heeft. Een geruststellende gedachte voor de onwetende en nietsvermoedende buitenstaander.

Eind maart 2025 werkt voor het eerst een Personeelshandboek uitgegeven, waarin o.a. de cultuurwaarden van ON! (op pag. 5) vermeld staan:

1. Kritisch en Onafhankelijk:

- Wij staan voor een journalistieke cultuur waarin onafhankelijkheid en een kritische houding centraal staan.
- ON! onderzoekt maatschappelijke vraagstukken zonder concessies te doen aan politieke of commerciële belangen.

2. Onafhankelijk Denken:

- Medewerkers worden aangemoedigd om vrijuit te denken en te spreken. Het open debat is een kern van onze cultuur.
- Wij vertegenwoordigen stemmen en meningen die vaak niet gehoord worden in de mainstream media.

3. Strijdvaardigheid:

- Onze cultuur is gedreven en strijdbaar. Wij durven vraagstukken kritisch te benaderen en vastberaden naar oplossingen te zoeken.
- We werken met passie aan programma's vol opinie, debat en duiding.

4. Identiteit en Traditie:

- We koesteren de Nederlandse tradities, cultuur en soevereiniteit. Onze werkcultuur wordt gekenmerkt door respect voor waarden die Nederland groot hebben gemaakt.
- Wij zien de eigen identiteit als een bron van kracht en richting.
- Klantgericht en Transparant
- De luisteraars en kijkers van ON! staan centraal in alles wat we doen. We bieden hen betrouwbare, eerlijke en authentieke informatie.
- Transparantie naar het publiek is essentieel in onze dagelijkse werkzaamheden

Wanneer je bovenstaande punten en al het andere wat vermeld staat in het Personeelshandboek leest, lijkt het alsof de directie alles onder controle heeft en intern piekfijn geregeld heeft. Een geruststellende gedachte voor de onwetende en nietsvermoedende buitenstaander of aankomend personeelslid.

Ongehoord Nederland claimt de omroep van het vrije woord te zijn. Sinds 12 augustus 2024 wordt het zelfs van de daken geschreeuwd hoe Ongehoord voor de Vrijheid van Meningsuiting staat. Discussie, opinie, debat en alle verschillende meningen en kritische geluiden zijn welkom. Bepalende stemmen buitelen over elkaar in het overschreeuwen van de ander om deze boodschap wereldkundig te maken.

Wanneer je het hoort of leest lijkt het alsof de directie alles onder controle heeft en intern piekfijn geregeld heeft. Een geruststellende gedachte voor de onwetende en nietsvermoedende buitenstaander, volgers en leden van Ongehoord.

In de hierboven genoemde cultuurwaarden, welke vermeld staan in het Personeelshandboek, staat bij punt 4 meerdere keren beschreven hoe Ongehoord staat voor transparantie en tevens voor betrouwbaarheid en eerlijkheid.

Waarschijnlijk worden hiermee ook onderstaande uitzendingen bedoeld, zoals:

- TV-uitzending d.d. 11 maart 2025 – inzake het CvdM m.b.t. veroordeelde Raisa Blommestijn
- Online uitzending d.d. 7 mei 2025 – inzake 'aanvallen op ON'
- TV-uitzending d.d. 15 mei 2025 – inzake het CvdM

En wellicht de uitzendingen waarin de rechtszaak van Raisa Blommestijn besproken wordt:

- TV-uitzending d.d. 19 november 2025: Raisa te gast...ivm rechtszaak
- TV-uitzending d.d. 21 november 2025: Dag van de rechtszaak
- TV-uitzending d.d. 5 december 2025: Vonnis rechtbank

Wanneer je de uitzendingen kijkt krijg je de indruk dat Ongehoord Nederland het vrijgevochten, uitgesproken buitenbeetje van de klas is en door de andere kinderen gepest en onterecht aangevallen wordt. Zo staat de TV-uitzending d.d. 11 maart 2025 (online) vermeld als: Het CvdM opent de aanval op Raisa Blommestijn en de TV-uitzending d.d. 15 mei 2025 als: Dissidente stemmen worden gestraft. Gevoelens van onrecht want we staan voor de Vrijheid van Meningsuiting en strijden zo hard voor een vrij land. Wederom een geruststellende gedachte voor de onwetende en nietsvermoedende buitenstaander, volgers en leden van Ongehoord.

Even terug naar de start van het nieuwe TV-seizoen najaar 2024:

Na de zomer van de brandbrief, start op 12 augustus 2024 het nieuwe tv-seizoen. Nieuw in het bestuur zijn Harm Beertema en Nienke van Herksen, die naast Peter Vlemmix het nieuwe bestuur vormen. Iedereen krijgt een kennismakingsgesprek met Harm en Nienke.

In dat kennismakingsgesprek, wat kort na de start van het nieuwe seizoen plaatsvindt, geef ik direct aan dat er sinds de brandbrief een hoop interne onrust is. Er zijn dan verschillende kampen, pro- en anti-Arnold, en een hoop scheve gezichten, waarbij medewerkers zich afvragen wie de brief wel en niet ondertekend hebben. Kort gezegd: er heerst onderling groot wantrouwen, waardoor vanaf de start van het nieuwe seizoen direct onderlinge conflicten ontstaan.

Bij aanvang van het seizoen staat op maandag 19 augustus een teambuildingsdag gepland. Ik ben zijdelings betrokken bij de organisatie. Eén van de doelstellingen van die dag is om te zorgen dat het personeel, ondanks de verschillende inzichten, weer als team kan functioneren. Dit is overigens vanuit de drie

organiserende personeelsleden, waaronder ikzelf, de wens. Wij vulden de inhoud van die dag. Om verklaarbare redenen werd die dag destijds geannuleerd.

Aangezien de interne spanningen aan het oplopen zijn, verzoek ik in mijn kennismakingsgesprek (dit was vrij snel na de start van het nieuwe seizoen), met Harm en Nienke (de directie) om z.s.m. een nieuwe teambuildingsdag in te plannen. Op de avond van de geannuleerde teambuildingsdag van 19 augustus heeft er een enorme explosieve ruzie plaatsgevonden in het nabij gelegen Van der Valk hotel. Een groot gedeelte van het personeel, waaronder ikzelf, is die dag na werktijd het terras opgedoken en naarmate de tijd verstreek en de drankjes tijdens deze zomerse dag vloeiden, kwamen de onderlinge fricties ter sprake.

"*Wacht er niet te lang mee*", zeg ik tegen Harm en Nienke, nadat ik o.a. vertelde over die avond bij Van der Valk.

Op woensdag 11 september 2024 start Siebe Slagter van Svision zijn onderzoek naar de misstanden binnen Ongehoord Nederland n.a.v. de brandbrief. Waar zijn vragen en onderzoek in eerste instantie gaan over de tijd met Arnold Karskens, geven veel collega's, waaronder ikzelf, aan dat er nu ook intern een hoop onrust is.

In datzelfde kennismakingsgesprek attendeer ik Harm en Nienke op de volgende punten:

- inhuren extern vertrouwenspersoon
- z.s.m. nieuwe teambuildingsdag organiseren i.v.m. interne spanningen
- ga a.j.b. voor al het personeel dezelfde richtlijnen hanteren, qua regels, salaris etc. Gelijke monniken, gelijke kappen principe. We hebben nota bene een omroep CAO.
- gezien alle uitingen op social media en de 'korte lijntjes' tussen directie, RvT, bepaalde medewerkers etc, wees a.j.b. waakzaam op belangenverstremming en gooi geen olie op het vuur via sociale media. N.B. Harm Beertema werd aangesteld als de nieuwe voorzitter door de RvT waarvan RvT-lid Gert-Jan Mulder de beste vriend is. Nienke haar dochter kwam in 2024 in dienst als medewerker ledenadministratie enz.
- het nut van het inhuren van een communicatie expert c.q. woordvoerder. Mijns inziens heeft directie in diverse crisissituaties hiervoor al meerdere keren onjuist gehandeld en de schade aan de omroep niet weten te beperken. Door de brandbrief was onze omroep nu weer in een orkaan beland, met in het oog van de storm Raisa Blommestijn, en tot mijn verbazing wordt zij aangesteld als woordvoerder. In de navolgende maanden vervult zij, naar mijn mening, deze taak als woordvoerder vaak vanuit een persoonlijk oogpunt en niet vanuit het belang van de omroep. (niet bereikbaar zijn, geen reactie geven, 'de storm over laten waaien' etc).

Alle punten werden zeer goed ontvangen door Harm en Nienke en daarmee was alles gezegd.

(Externe) Vertrouwenspersoon:

Voor het bovengenoemde kennismakingsgesprek had ik de gehele directie (Harm, Peter en Nienke) al aangeschreven met het verzoek om een externe vertrouwenspersoon aan te stellen. In de jaren hiervoor waren dat namelijk collega's geweest en ik gaf aan dat, zeker gezien het feit dat we een klein bedrijf zijn, dat nogal onveilig kan voelen. Afgezien van het feit dat binnen de muren van ons pand, voor sommigen, weinig geheim blijft. Ik had hen gewezen op de voor- en nadelen van een extern vertrouwenspersoon. Harm en Nienke hebben beiden direct positief op mijn e-mail gereageerd en Nienke vroeg mij om de gegevens van de externe vertrouwenspersoon bij mijn vorige werkgever. In het kennismakingsgesprek hebben wij hier nog over doorgepraat. Peter reageerde als enige niet op mijn e-mail.

Interessant is vervolgens dat ergens in oktober/november Nienke mij nogmaals vraagt naar de gegevens van deze externe vertrouwenspersoon, maar dat bij haar vertrek half december er nog geen nieuwe vertrouwenspersoon is aangesteld.

Op dinsdag 7 januari 2025 mail ik Arjen Dikken, die dan sinds ongeveer een maand zakelijk directeur is, de mailwisseling met Nienke en Harm m.b.t. een externe vertrouwenspersoon. Even later die dag spreken wij elkaar telefonisch en hij geeft direct aan het een goed idee te vinden. Hij stelde mij wel de vraag: "*Wie moet dat regelen?*". Enigszins verbaasd antwoord ik dat, dat een taak van de directie is. Pas eind maart 2025 krijgt al het personeel via de mail het (eerste!) Personeelshandboek toegestuurd. En daarin staat vermeld wie vanaf dat moment intern de vertrouwenspersoon is en dat er ook een externe vertrouwenspersoon is ingehuurd. (Let wel, anders dan Bureau Mores waar de gehele NPO bij terecht kan, wat echter door veel van het personeel wordt gewantrouwd).

Inmiddels is tegen die tijd intern de boel al meerdere keren zo ontploft en ontspoord dat dit mosterd na de maaltijd is.

Functieprofielen en functioneringsgesprekken:

Er werd ons als personeel ook beloofd dat er snel functieprofielen opgesteld zouden worden en functioneringsgesprekken zouden plaatsvinden, zoals eerder als wens van het personeel, mede door de brandbrief, naar buiten was gekomen.

In september 2024 word er door Nienke van Herksen, HR-manager NW en toenmalig eindredacteur wel aan gewerkt, echter vinden er geen gesprekken plaats en ontvangt het personeel geen functieprofielen.

Omdat ik rondom die periode in gesprek ben met Nienke van Herksen inzake een vast contract vraag ik betrokkenen naar mijn functieprofiel, zodat ik namelijk mijzelf kan voorbereiden, met behulp van de CAO, op een gesprek en daarbij weet wat de functie financieel waard is. Betrokken wijzen allemaal naar elkaar waarom er nog geen functieprofielen zijn. In die tijd ben ik zelf te druk met mijn werkzaamheden en de extra taken die ik op mij heb genomen dat ik geen tijd heb om zelf een functieprofiel op te stellen.

In januari 2025 zegt Arjen Dikken mij in een gesprek dat die functieprofielen op dat moment bij de toenmalig eindredacteur liggen en dat het wachten op hem is. *'Het ligt er nu al een paar weken. Hij komt er maar niet mee door'*, zegt Arjen. Wat op mij nogal verwijtend over komt, alsof de eindredacteur nu de schuldige is van het niet nakomen van een taak die de verantwoordelijkheid is van de directie (te weten functieprofielen en functioneringsgesprekken). Ik wijs hem direct op het feit dat Nienke en de HR-manager hier al maanden geleden mee bezig waren. De eindredacteur had begin januari ook zijn handen vol aan het nieuwe format van Ongehoord Nieuws, wat door Peter Vlemmix volledig was omgegooid en waarbij in slechts drie weken tijd alles geregeld moest worden, van het nieuwe decor tot en met de proefuitzendingen. Dat de eindredacteur op dat moment dan geen tijd heeft om naar functieprofielen te kijken kan hem op geen enkele manier verweten worden. Overigens had de eindredacteur in september 2024 ook zijn handen vol aan de live-uitzendingen en het aansturen van de redactie door o.a. een te krappe personele bezetting.

Overigens meen ik mij te herinneren dat in het rapport van Partners in Compliance (voorjaar 2024) aan de directie is aanbevolen om z.s.m.. zorg te dragen voor functieprofielen en functioneringsgesprekken. Ook wordt dit door het nieuwe bestuur (Nienke, Peter en Harm) op de ochtend van 12 augustus 2024, tijdens het openingspraatje voor het nieuwe seizoen dit nog eens extra benadrukt.

Interne onrust / situatie van begin augustus:

Ondanks dat de directie vanaf 12 augustus herhaaldelijk door diverse medewerker, inclusief door mijzelf, wordt geattendeerd op de interne onrust met daarbij het verzoek om alsnog zo snel mogelijk een teambuildingsdag te organiseren, wordt deze uiteindelijk pas voor vrijdag 6 december 2024 ingepland. Tegen die tijd ontploft de boel op dagelijkse basis.

Na de eerste paar weken van het nieuwe seizoen is de directie nauwelijks zichtbaar. Nienke en Harm zijn veelvuldig afwezig, Peter is er wel, echter die is erg druk. Het personeel, waaronder ikzelf, had geen idee waar de bestuursleden zich bevonden, ze waren niet/slecht bereikbaar etc. Er was geen sturing. Gevoel van een stuurloos schip te zijn, heerste onder het personeel. Tevens heerste het gevoel dat de directie niet adequaat handelde in het belang van de organisatie.

Door de verdeeldheid onder het personeel ontstonden er steeds meer irritaties en conflicten. Ook heerste er voor veel personeelsleden een gevoel van onduidelijkheid en/of een gevoel van 'wie is nu de kapitein op het schip?'. Hierdoor kregen bepaalde collega's het gevoel dat ze de kar moesten gaan trekken. Dit 'gevoel' werd mede veroorzaakt door de wisseling van de directie (zomer 2024) en de wijze waarop dit was verlopen (de brandbrief). Gevoelens van macht en *"wij hebben het voor het zeggen in dit bedrijf"*, *"het bedrijf is van ons"*. Ook lieten veel medewerkers zich niks meer zeggen. Hadden het gevoel alles beter te weten.

Deze situatie leidde tot een machtsstrijd onder het personeel. Wat in augustus 2024 ontstaat vanuit een gevoel van bedrijfsbelang, ontwikkelde zich echter bij twee anderen tot een persoonlijk belang. Wat betreft die laatste opmerking daar kom ik straks op terug. Voor nu benoem ik deze twee collega's even als Persoon A en Persoon B.

Vanaf september / oktober / november (2024):

Er ontstaat in die maanden een zeer onveilige werkomgeving. Diverse collega's, waaronder ikzelf, hebben dit op meerdere plekken aangegeven. Zowel bij onze directe leidinggevende, alsmede vele malen bij de diverse directieleden. Er werd nauwelijks actie op ondernomen. Soms ontstond er n.a.v. een actie van de

directie, een tegenactie door degene die werd(en) aangesproken. Waardoor de sfeer er niet beter op werd, veelal verslechterde.

Het voelt op dat moment als een soort mijneveld waar je continu op je hoede moet zijn en waar je de hele tijd 'klappen' moet zien te ontwijken of zo goed mogelijk moet zien te incasseren, terwijl je besprongen wordt door wilde beesten die je van jezelf moet weten af te werpen of te ontwijken. Terwijl je dit doet ontcom je er zelf niet aan om ook wild om je heen te 'slaan' omdat je jezelf moet beschermen.

Als ik naar mijn eigen werk kijk ben ik zelf ook continu aan het 'incasseren'. Het gevoel elke dag te moeten knokken voor het product wat je levert, om dat uitgezonden te krijgen, om volwaardig mee te tellen binnen de redactie en het programma. Het is elke dag een ware strijd. In het belang van onze omroep en het product wat ik maak, voel ik mij genoodzaakt om het gedrag van mijn collega's bij de directie aan te kaarten. Echter sta je vaak dit 'gevecht' alleen te voeren. Ditzelfde gevoel ervaren andere collega's voor hun werkzaamheden. Er is onderling weinig respect voor elkaar en voor elkaars werk. Meerdere collega's storten hun hart bij mij uit. Meerdere collega's trekken bij de directie en/of hun leidinggevende aan de bel. En dan kom ik weer bij de eerste alinea van dit kopje.

Het is al in deze periode dat ik aan de directieleden en aankomende directielid Arjen Dikken aangeef dat de interne situatie nu vele malen ernstiger is dan toen Arnold Karskens nog de leiding had. Overigens is dit niet alleen mijn mening, maar van diverse andere personeelsleden.

Oktober (2024):

Het is ergens in oktober dat Bauke Geersing in zijn nieuwe rol als voorzitter van de RvT kennis komt maken met de redactie. Er volgt die middag een goed gesprek over ons programma Ongehoord Nieuws en de journalistiek. Na dit groepsgebesprek zijn er een aantal redactieleden waaronder ikzelf die Bauke min of meer 'bespringen' en aanspreken met onze zorgen en zaken die op dat moment intern spelen. Eén van de collega's zegt tegen Bauke met betrekking tot de directie: 'Houd je ze goed in de gaten?! De vorige keer ging dat namelijk nogal mis'. Doelende op de rol van de Raad van Toezicht en de situatie die aan de kaak werd gesteld in de brandbrief.

Eind oktober / begin november (2024):

Rond deze periode word ik in vertrouwen genomen door een collega. Deze vertelde mij dat Persoon A het ledenbestand in handen heeft, waarbij deze openlijk tegen bepaalde collega's loopt te zeggen dat dit ingezet zal worden indien deze persoon dat nodig acht. Voor eigen persoonlijke redenen. Duidelijke dreigementen van chantage. Welke meerdere keren hebben plaatsgevonden. De collega die mij dit vertelde zat er erg mee in de maag en wist niet goed wat te doen met deze informatie. Wij realiseerden ons beiden wie het betrof en dat deze persoon ook echt tot actie kan overgaan. Door misbruik te maken van de privégegevens van onze leden, kan onze omroep kapot worden gemaakt. Een zeer ernstige situatie dus.

Let wel, Persoon A heeft het volledige ledenbestand van Ongehoord Nederland in diens bezit terwijl dit niet tot diens functie behoort noch deze daartoe bevoegd is. Deze heeft dit dus onrechtmatig in handen. Het ledenbestand is kennelijk in het voorjaar van 2024 in diens bezit gekomen. Het ledenbestand betreft NAW-gegevens, telefoonnummers, e-mailadressen en bankgegevens, geboortedata en nationaliteiten van alle leden van Ongehoord Nederland. Om en nabij 50.000 leden. Een datalek waar wettelijke richtlijnen voor zijn om naar te handelen.

Niet veel later kwam mij het zeer verontrustende bericht ter ore dat Persoon A, na diverse organen (zoals de redactieraad en de ledenraad) binnen onze organisatie naar de hand te hebben gezet, nu de pijlen aan het richten was op de Raad van Toezicht. Sinds het vertrek van Rob Legeland en Gert-Jan Mulder zijn er twee vacatures ontstaan in de RvT.

N.B. Aangezien Persoon A openlijk loopt te pochen met zijn handelswijze en waar/wie/wat hij naar zijn hand heeft gezet is bij diverse medewerkers, en ook bij mij, bekend welke personen het betreft binnen de ledenraad.

Woensdag 20 november (2024):

Persoon A vertelt mij deze dag zelf van diens plannen m.b.t. de RvT. Waarbij het wel belangrijk is dat Bauke Geersing weg moet en dat Kees Vlaardingebroek daarvoor in de plaats moet komen, als voorzitter. Persoon A somt een lijstje van zo'n 14 à 16 personen op, het zijn de 'kandidaten' van Persoon A welke geacht worden

'handig te zijn' als deze lid worden van de RvT. Ook werd mij verteld hoe Persoon A bepaalde mensen op directie niveau aan het 'bespelen' was. Dit betrof Arjen Dikken. Wat Persoon A allemaal zei klonk toen niet direct als een verontrustend plan. Mede omdat Persoon A de indruk gaf te handelen uit bedrijfsbelang.

N.B. Kees Vlaardingerbroek is de vader van de beste vriendin van Raisa Blommestijn. Een van de punten uit de brandbrief in de zomerperiode was die van belangenverstrengeling. Hoe valt dit te rijmen? Overigens is ook het nieuwste lid van de RvT (Paul Cliteur) een goede persoonlijke bekende van Raisa. Tevens is Arjen Dikken op de hoogte dat Persoon A hem 'heeft bewerkt', dit heb ik hem verteld.

Zondag 1 december (2024):

Op deze dag had ik wederom een gesprek met Persoon A waarin deze mij in geuren en kleuren vertelt hoe deze de diverse organen, zoals de Ledenraad, binnen onze organisatie aan het manipuleren is, en nu ervoor wil zorgen dat in de Raad van Toezicht de juiste mensen komen te zitten die vanuit deze persoon worden voorgesteld en dus kunnen worden gemanipuleerd. Teksten als: *'dan kan ik doen en laten wat ik wil' 'dan kan ik twitteren wat ik wil' en 'als de directie mij dan tot de orde wil roepen, bel ik even mijn mensen in de RvT en dan is het zo geregeld'.*

Tevens zegt Persoon A, wederom dat toenmalig RvT-voorzitter Bauke Geersing weg moet en daarvoor Kees Vlaardingerbroek in de plaats moet komen. Ook moet Peter Vlemmix het veld ruimen. Overigens is dat iets wat Persoon A vanaf 12 augustus 2024 met regelmaat openlijk tegen andere collega's e.d. zegt.

De uitlatingen die Persoon A op dat moment in dit gesprek doet en de wijze waarop, wetende wat deze persoon in handen heeft aan bedrijfseigendommen maakte dat ik in zag hoe 'gevaarlijk' deze persoon inmiddels aan het worden is. En waar het voorheen handelen vanuit bedrijfsbelang ineens eigen belang was geworden.

N.B. Een aantal van de namen die op het lijstje van Persoon A voorkomen als gewenste nieuwe leden van de RvT zijn: Frank Reusink en Simone Kerseboom.

Maandag 2 december (2024):

Ondanks ook mijn angst voor deze collega, voelde ik mij genoodzaakt om de volgende dag de directie in te lichten. I.v.m. de privacy hebben we dit op een externe locatie gedaan, te weten het nabij gelegen Van der Valk hotel. Ik heb die dag met Arjen Dikken en met Nienke van Herksen gesproken, die op dat moment de ernst van de zaak zeker inzagen. Dit gesprek heeft zo'n drie à vier uur geduurd. Ook hebben we toen uitvoerig over alle andere misstanden binnen het bedrijf gesproken.

In de twee dagen erna, zijn er nog twee andere collega's met dezelfde boodschap in gesprek gegaan met Arjen Dikken. Waaruit, voor hen, bleek dat de directie de zaken ineens wat minder ernstig inschatte. Die vrijdag 6 december zou er ook een teambuildingsdag plaatsvinden.

N.B. Arjen Dikken is vanaf 5 december pas officieel zakelijk directeur. Dit wordt op 6 december aan het personeel medegedeeld. Nienke van Herksen blijft tot de laatste dag van dit tv-seizoen aan het werk, dat is 17 december. Per deze aankondiging (op 6 dec) is Harm Beertema niet meer in dienst. Overigens hebben we hem al maanden niet tot nauwelijks gezien.

Week van maandag 2 tot vrijdag 6 december (2024):

Ik ben de hele week in gesprek geweest met Arjen Dikken met het verzoek dat die teambuildingsdag aangepast zou worden in opzet, zodat alle misstanden binnen het bedrijf en de oorzaken en gevolgen van de onveilige werksituatie besproken konden worden. Want inmiddels waren er dag na dag 'ontploffingen' onder het personeel. Waar eerst de directie daarin ook de noodzaak zag, zwakte die mening richting de teambuildingsdag af. Hetgeen voor mij en twee andere melders totaal onbegrijpelijk was.

Op donderdag 5 december vonden binnen het bedrijf meerdere 'ontploffingen' plaats, veroorzaakt door grensoverschrijdend gedrag van bepaalde personen. Drie incidenten betroffen dezelfde persoon, die twee collega's dusdanig schoffeerde dat zij mij in vertrouwen namen en mij vertelden dat ze hier niet meer willen werken en weg wilden gaan. Tranen vloeiden bij beide melders. Ook kwam het met Persoon A tot een ontploffing. Deze was recent kennelijk aangesproken door de directie en richtte nu de pijlen op iedere mogelijke 'verklikker(s)', waaronder ikzelf, die als verdachte werd gezien.

Een directielid heeft aangegeven dat voor deze teambuildingsdag er 7 à 8 verschillende collega's bij de directie klachten hebben ingediend over Persoon A. Deze klachten betreffen onder meer de angst die meerdere personeelsleden voelen voor Persoon A. Nienke van Herksen zou die week tegen een collega hebben gezegd dat de directie stappen overwoog tegen Persoon A, met als doel een mogelijke exit.

Na de chaotische escalatie van die dag belde ik die avond met Arjen. Hij bevond zich op dat moment met Peter Vlemmix op een vliegveld in Frankrijk bij Bauke Geersing. Arjen vertelde mij dat de volgende dag bekend zou worden dat er wederom een wisseling binnen de directie zou plaatsvinden, waardoor Arjen nu officieel directielid werd. Ondanks mijn dringende verzoek om de teambuildingsdag van morgen aan te passen, zodat we openlijk konden praten en de spanningen konden oplossen, bleef Arjen opvallend nonchalant.

De dag stond gepland met een persoonlijkheidstest in de ochtend, geleid door de vrouw van onze toenmalige eindredacteur, en sportactiviteiten in de middag. De directie zag hier geen enkel probleem in. Vele collega's, waaronder ikzelf, vonden dat zeer vreemd en het gaf ons een onveilig gevoel.

Arjen reageerde laconiek en in de trant van: *"we kijken morgen wel even wat de rest ervan vindt"*. Inmiddels wist ik van zo'n 10 medewerkers dat die ook de noodzaak voelden om met elkaar in gesprek te gaan, echter was iedereen te bang om dit aan te geven. Ik heb toen tegen Arjen gezegd: *"als jullie dat gesprek niet omgooien, dan gooi ik de knuppel in het hoenderhok"*. Ook zei ik dat wat mij betreft de volgende zaken noodzakelijk waren voor de teambuildingsdag: respect voor elkaar, voor elkaars werk en inzien dat we niet elkaars vijanden zijn, maar allemaal aan dezelfde kant staan. Als we dat voor elkaar krijgen, dan komt het goed.

Vrijdag 6 december 2024: Teambuildingsdag:

De dag begon. Bij het starten van de ochtendsessie met de vrouw van de eindredacteur, heb ik direct aangegeven hoe ik erover dacht en dat ik een groepsgesprek wilde. De vrouw van de eindredacteur vertrok en ik begon algemene dingen op tafel te leggen, in de hoop dat de mensen die het betrof mij zouden bijvallen. Na enige aarzeling begonnen steeds meer collega's hun mond open te doen in het bijzijn van Peter Vlemmix en Arjen Dikken, de directie. Bij gebrek aan een gespreksleider probeerde ik het gesprek te leiden en gaande te houden, om zo alles benoemd te krijgen. Een heel enkele keer mengde de directie zich in het gesprek. De 'daders' van de vele misdragingen bleven muistil. Een enkeling wuifde de kritiek weg, *"er was niks aan de hand, alles liep goed"*. Het leek een zeer geslaagde dag, hoopvol gingen we de toekomst in. In het weekend had ik diverse malen app contact met Arjen die mij roemde om deze geslaagde dag. Helaas had ik graag gezien dat tijdens de teambuildingsdag de directie daadkracht had laten zien en grenzen had gesteld. Maar dat gebeurde niet. Je staat als personeel heel kwetsbaar in je uppie te 'vechten'. De 'daders' namen mij niet in dank af dat ik deze dag het voortouw had genomen. Hetgeen mij later in mijn werkzaamheden en in mijn positie op de werkvloer ernstig parten begon te spelen. Mijn positie en functioneren kwamen zwaar onder druk te staan.

Maandag 9 december, de eerste maandag na de teambuildingsdag (2024):

Op de eerste werkdag na de teambuildingsdag was het direct bij de redactievergadering in de ochtend weer als vanouds. In het bijzijn van twee nieuwe collega's werd even duidelijk gemaakt dat we binnen onze organisatie op een bepaalde grove manier met elkaar omgaan en ook dingen zo benoemen. *"Mocht je het gevoel hebben dat jouw grens wordt overschreden dan moest je dat vooral bij jezelf zoeken"* en meer uitspraken in die trant, inclusief een zeer racistische opmerking, die duidelijk met opzet werd gemaakt. Er werd direct hard om gelachen door de aanwezige heren. Ik zei er direct wat van, maar stond vrijwel alleen op één vrouwelijke collega na. Wij beiden zijn direct melding gaan doen bij de directie over dit voorval. Er zijn wel mensen aangesproken, maar het gedrag bleef bestaan.

Discriminerende opmerkingen, denigrerend en arrogant gedrag en er werd door vele aanwezigen hard gelachen toen de teambuildingsdag sessie ter sprake werd gebracht. Helaas helpt het niet om mensen hier zelf op aan te spreken in een dergelijke vergadering. Ik heb het vele malen zelf allemaal geprobeerd aan te kaarten en op te lossen. Dat werkt niet, men pikt het niet dat een collega hen aanspreekt op hun gedrag. Er is dan inmiddels een dusdanige ernstige interne werksfeer ontstaan en dit vereist een keihard ingrijpen van de directie. Echter Arjen Dikken kwam in verschillende gesprekken steeds niet verder dan de opmerkingen: *"jullie moeten het zelf oplossen"*, *"jullie moeten gewoon een team vormen"* en *"de eindredacteur moet er een team van maken"* en nog meer van dit soort opmerkingen die weinig daadkracht en leiderschap laten zien door onze zakelijk directeur.

N.B. de directie had na de teambuildingsdag van 6 december moeten doorpakken. Dat gebeurde echter niet. Op donderdag 13 februari 2025 wordt na een de bijeenkomst met de directie en het personeel (bespreking sms-gate, zie uitleg hierover verderop in de brief) door diverse personeelsleden op aangedrongen. Op woensdag 5 maart heb ik een uitvoerig gesprek met Arjen Dikken hierover en aangegeven dat het echt belangrijk is dat de directie 'iets' gaat ondernemen op dit vlak. Hij zag er niet het nut van in. We moesten vooral allemaal “*samen gewoon een team vormen*”. Ik bleef er op aandringen en gaf tips over hoe invulling te kunnen geven m.b.t. bijv. een teambuildingsdag. Dit alles onder goede en deskundige externe begeleiding. Rond eind maart kwam er in de algemene groepsapp een bericht dat op vrijdag 4 april er een nieuwe teambuildingsdag gepland stond. Echter werd deze niet veel later weer geannuleerd tot nader order. Vervolgens is besloten om bij aanvang van het nieuwe seizoen (najaar 2025) een nieuwe teambuildingsdag te organiseren. Gezien alles wat er gaande is in dit bedrijf, dan ben je echt te laat.

Rest van december (2024):

Richting het einde van het jaar verergerde de situatie en het gedrag van bepaalde medewerkers aanzienlijk en werden machtsmisbruik en het opzettelijk dwarsbomen van elkaars werk realiteit. Bij Arjen Dikken en Nienke van Herksen vond je wel een luisterend oor, maar er werd weinig concreets ondernomen. Alles werd afgeschoven op de verantwoordelijkheid van de eindredacteur. Echter de problemen waren bedrijfsbreed en de eindredacteur is alleen voor de redactie (alle makers) verantwoordelijk.

Beste Simone en Paul, begrijpen jullie nu waarom ik in het begin van mijn brief aangeef met stomheid te zijn geslagen wanneer ik het jaarverslag 2024 (d.d. 30 april 2025) lees?

We blijven nog even in december.

Week van 9 december (2024):

In deze week neemt de redactieraad, onder leiding van Persoon A, het initiatief tot het schrijven van een brief naar de ledenraad inzake de rol van Bauke Geersing. Zoals gezegd heeft Persoon A al meerdere keren openlijk uitgesproken dat Bauke Geersing weg moet uit de RvT. Bauke wordt als vervelend gezien, een obstakel. Mijns inziens omdat Bauke zich niet laat bespelen door Persoon A (en B). Bauke is scherp en heeft een professionele kijk op zaken. Er zijn meerdere redactieleden aanwezig bij het schrijven van deze brief aan de ledenraad. Opvallend is dat zakelijk directeur Arjen Dikken hier ook bij aanwezig is. Zeker gezien zijn, toen verkregen kennis, mening en reactie tijdens ons gesprek op maandag 2 december.

Zaterdag 14 december (2024):

Sinds de teambuildingsdag zijn, zoals eerder aangegeven, mijn positie en functioneren zwaar onder druk komen te staan. Vele knallende ruzies vloeien hieruit voort, vooral doordat mij het werken op diverse momenten bijna onmogelijk wordt gemaakt. Op zaterdag 14 december komt mij ter ore dat er een plan ligt om te zorgen dat de reportage die gedraaid is t.b.v. de laatste uitzending van dit seizoen (te weten dinsdag 17 december) met opzet tegengehouden zal worden. Niet vanuit een kwaliteitsoogpunt maar vanuit 'machtsmisbruik'. Zoals eerder genoemd het dwarsbomen van andermans werk. De collega waarmee ik de reportages maak en ik zijn beiden op dat moment helemaal 'kapot' door dit gegeven. We hebben het vernomen vanuit meerdere interne bronnen. Ik neem op deze zaterdag direct contact op met Arjen Dikken en vertel hem wat ik gehoord heb. Deze reageert vrij laconiek en geeft aan dat 'zijn bronnen' iets anders beweren. Het hele weekend zijn mijn collega en ik in de greep van wat ons ter ore is gekomen. We maken een plan voor de redactievergadering van maandag 16 december. We mogen het niet laten gebeuren dat de reportage wordt tegengehouden.

Maandag 16 december (2024):

Tijdens de redactievergadering lijkt het alsof de Goden ons goed gezind zijn. Het voorgenomen plan om onze reportage te cancelen lijkt niet te lukken. De reportage blijft in de uitzending en mijn collega zal plaatsnemen achter de desk om hier verder over te vertellen. Niets lijkt ons nog in de weg te staan.

De hele dag wordt er door mijn collega gemonteerd aan deze reportage. I.v.m. privéomstandigheden ben ik die middag eerder naar huis en daarom niet bij de check van de montage aan het einde van de dag. Ik krijg de eerste versie via WhatsApp toegestuurd. Mijn collega verteld dan al dat er daar ter plekke toch 'gedonder' is m.b.t. deze reportage. In de vroege avond word ik gebeld. In het kort: de beller eist een andere insteek van de reportage en invulling van de uitzending omtrent onze reportage. Daarmee werd een bepaalde voorwaarde gesteld om de reportage te kunnen uitzenden, om aan deze nieuwe insteek en voorwaarde te kunnen voldoen moest ik bellen met de geïnterviewde. De nieuwe insteek en de nieuwe voorwaarde gingen

alle perken te buiten en ik heb direct aangegeven dat dit mijn grens over ging. Hiermee zouden we naar mijn mening de geïnterviewde en de omroep ernstig kunnen beschadigen.

Er ontstond een fikse ruzie tussen mij en de beller. Uiteindelijk belde ik met veel tegenzin de geïnterviewde die uiteindelijk geen toestemming meer gaf voor het gebruik van het beeldmateriaal en tevens daarbij aangaf dat als we het toch zouden gebruiken deze persoon juridische stappen zou ondernemen. Aangezien ik, gezien de interne omstandigheden, dat niet met een gerust hart kon garanderen zolang het materiaal op de server stond, heb ik aangegeven er persoonlijk voor te zorgen dat dit verwijderd werd. Ik heb diezelfde avond middels een e-mail de directie en de eindredacteur op de hoogte gesteld. De beiden presentatoren heb ik middels WhatsApp op de hoogte gesteld. In de vroege ochtend ontving ik een reactie van hen, beiden waren ontdaan door 'de draai die gemaakt werd qua insteek', dit was niet hoe zij de uitzending voor hun zagen. De volgende ochtend heb ik met de editor, zoals beloofd aan de geïnterviewde, het materiaal van de server verwijderd en vernietigd. Ondanks dat Arjen sinds zaterdag 14 december op de hoogte was van dit 'vooropgezette plan om die reportage te dwarsbomen' heeft hij op deze gang van zaken verder nooit actie ondernomen. Ook Peter Vlemmix heeft mij geen reactie gestuurd of om verdere uitleg gevraagd. Tot op de dag van vandaag raakt het mij heel diep wat er destijds gebeurd is. Het machtsmisbruik en de machteloosheid die ik heb ervaren was ongekend. Met de kennis van dit verhaal wordt wellicht duidelijk wat mijn collega in het tweede deel van die uitzending verteld over ons werk. Ook zij voelde zich verslagen.

Dinsdag 17 december, laatste uitzending van dat seizoen (2024):

Diezelfde dag is er na de uitzending en voor de kerstborrel een ledenraadvergadering. Het valt mij op dat een aantal redactieleden hier een korte tijd bij aanwezig zijn. Opvallend vind ik daarin de aanwezigheid van Persoon A en B. Even later sta ik op de kerstborrel. De ledenraadvergadering is inmiddels afgelopen, ook zij staan op de kerstborrel. Schijnbaar is tijdens deze ledenraad kenbaar gemaakt wie (mogelijk) de nieuwe leden van de RvT worden. Te weten: Frank Reusink en Simone Kerseboom. Persoon A komt mij dit triomfantelijk vertellen tijdens de borrel en zegt: *“zo we hebben de RvT ge-omvolkt”, “de omroep is van ons”*. *“Nu alleen nog Bauke eruit en Kees Vlaardingebroek erin”*. Na deze kerstborrel is er elders een 'after' kerstborrel, een behoorlijk aantal personeelsleden is daarbij aanwezig, waaronder ikzelf. Zo ook, Persoon A en B. In deze openbare gelegenheid wordt, hoorbaar voor derden, luidkeels gesproken over de nieuwe RvT-leden en geproost op het *“in handen hebben van de omroep”*.

Eerder op de avond sta ik tijdens de kerstborrel (in het ON-pand) te praten met een extern iemand. Arjen staat op een gegeven moment ook bij ons. De externe persoon begint over een aantal zaken en onder andere over Persoon A. Arjen zegt dan: *“Ze wilden hem ontslaan, but not on my watch!”*. Ik schrik behoorlijk van zijn uitspraak, gezien alle gesprekken die wij sinds 2 december met elkaar hebben gevoerd over Persoon A en alles wat er inmiddels bekend is bij de directie over het doen en laten. Alle klachten die er liggen vanuit meerdere personeelsleden, en vooral het dreigen en manipuleren van Persoon A. Ik realiseerde me op dat moment dat Arjen niets zou ondernemen tegen Persoon A. Hetgeen voelde als een mokerslag. Wie hij overigens met 'ze' bedoelde blijft op dat moment onduidelijk. Vanwaar deze ommezwaai in zijn mening over Persoon A? Wat is er gebeurd in 15 dagen tijd?

Woensdag 18 december (2024):

I.v.m. het afhandelen van iets zakelijks m.b.t. de omroep belt een lid van de ledenraad mij. Deze geeft in dit gesprek aan dat het niet de bedoeling was dat de informatie over de (mogelijke) aanstelling van Frank Reusink en Simone Kerseboom als nieuwe leden van de RvT nu al 'op straat' kwam te liggen. Hij gaf aan te hebben begrepen dat het onder het personeel nu al bekend is. Dat klopt beaamde ik en vertelde over de avond ervoor. Hij zei, dit moest nog geheim blijven. Waarop ik aangaf dat bepaalde personen (doelend op Persoon A) dit dan niet hadden moeten weten. Hij geeft ook aan te beseffen hoe Persoon A zich nogal heeft bemoeid met de keuze van de(z) kandidaten. En dat dit als vervelend werd ervaren door de ledenraad en dat hij in de ledenraadvergadering van de dag ervoor daarop is aangesproken. Maar ja denk ik, nu is het al te laat want 'zijn mensen' zijn nu de beoogde nieuwe leden van de RvT. Tijdens dit gesprek praten we ook over het een en ander wat er intern speelt. Ik praat niet vrijuit.

Donderdag 19 december (2024):

Een klein aantal medewerkers is aan het werk. Er wordt een podcast opgenomen met de vier gezichten van de omroep. Daarnaast zijn andere medewerkers, waaronder ikzelf, bezig met het opruimen van de kerstborrel en met het bijwerken van het ledenbestand. Die avond hoor ik Persoon A via de speaker van een mobiele telefoon vertellen dat hij en Persoon B die middag/avond aanwezig waren bij de fractievergadering van een bepaalde politieke partij en dat de partijleider van die partij vindt dat Persoon A voorzitter moet worden van onze omroep. Nou was dit niet de eerste keer dat ik heb vernomen dat Persoon A graag de rol

van voorzitter op zich wil nemen. Maar goed Persoon A benadrukte het nu nogmaals en trachtte zijn wens kracht bij te zetten door de uitspraak van de partijleider. Vanuit dit gesprek kon ik opmerken dat men bij deze politieke partij kennelijk behoorlijk op de hoogte zijn van het reilen en zeilen binnen onze omroep.

N.B. Op een ander moment zegt Arjen Dikken hierover dat schijnbaar interne notulen van ON in de fractiekamer liggen. Welke notulen dit betreft is mij niet bekend.

Deze dag vindt er, op mijn verzoek, een gesprek plaats tussen de eindredacteur en mijzelf. Aangezien de situatie na de teambuildingsdag van 6 december inmiddels zo ernstig is, is op mijn verzoek Arjen Dikken daarbij aanwezig. Dit gesprek loopt op niets uit en zorgt bij mij voor nog meer frustratie en machteloosheid. Nergens pakt Arjen Dikken als directeur de regie. Wanneer Arjen en ik na het gesprek alleen achterblijven in de kamer, zegt hij weer: *“jullie moeten het zelf oplossen”*, *“jullie moeten gewoon een team vormen”* en *“de eindredacteur moet er een team van maken”* en nog meer van dit soort opmerkingen die wederom weinig daadkracht en leiderschap laten zien door onze zakelijk directeur. Ik geef op dat moment aan niet meer te weten hoe dit nog te kunnen oplossen en ook dat ik niet meer weet hoe verder te kunnen. Dit is de start van onze kerstvakantie. Door deze situatie, door alles wat er intern aan misstanden gebeuren en het feit dat de directie niet tot nauwelijks stappen onderneemt en zeker geen kordate acties, voel ik mij zo enorm machteloos en in de steek gelaten. Deze situatie doet zoveel met mij dat het de rest van de vakantieperiode een enorme impact op mij heeft.

In dit gesprek heb ik beide heren erop gewezen dat een werkgever wettelijk verplicht is om te zorgen voor een veilige werkomgeving voor haar personeel. Arjen heb ik hier ook in eerdere gesprekken op gewezen. Het lijkt aan dovemansoren gericht.

Vrijdag 20 december (2024):

Rond lunchtijd word ik gebeld door Persoon B. Deze is zeer geïnteresseerd in de situatie tussen mij en de eindredacteur. Er lijkt op dat moment heel veel begrip en compassie te zijn voor mijn situatie en Persoon B spreekt uit dat mijn werk, de reportages, ontzettend belangrijk zijn voor het programma. Deze situatie moet opgelost worden en ze gaat nadenken over hoe ze kan helpen. Het geef mij wat lucht merk ik. Het is een lang gesprek. Persoon B moet ophangen i.v.m. een afspraak maar belooft later die dag terug te bellen om verder te praten. Ook omdat ze mij iets wil vertellen over Peter Vlemmix. De interesse voor mijn situatie voelt oprecht, echter voelt, dat wat ze mij wil vertellen over Peter, op mij overkomt als 'beïnvloeding'. Een aantal uren daarna belt Persoon B terug. Ook dit is een lang gesprek. Kort gaat het nog over mijn situatie daarna gaat het over Peter Vlemmix. Bauke Geersing, toen voorzitter van de RvT zou een e-mail naar mensen hebben gestuurd, wie ze daarmee bedoeld wordt mij niet geheel duidelijk, met de opmerking dat Persoon B wat hem betreft ontslagen zou moeten worden. Deze mail heeft Peter Vlemmix in zijn functie als directeur ontvangen, echter niet met Persoon B gedeeld. Hier is Persoon B dusdanig verbolgen over dat dit de reden is dat Peter Vlemmix volgens haar moet vertrekken.

Een aantal dingen schieten door mijn hoofd. Waarom zou de directeur (Peter) de inhoud van een e-mail met Persoon B moeten delen? En hoe weet Persoon B van het bestaan van deze e-mail af? Wie zijn die andere mensen en wie heeft de inhoud van de e-mail van Bauke met Persoon B gedeeld?

N.B. Persoon A heeft zich al sinds de start van het nieuwe tv-seizoen op maandag 12 augustus veelvuldig openlijk geuit over dat wat hem betreft Peter Vlemmix weg moet. Zoals eerder vermeld moet wat hem betreft ook Bauke Geersing het veld ruimen.

In dit telefoongesprek met Persoon B spreekt deze ook uit dat naast Peter, ook Bauke weg moet. Persoon B begint vervolgens over de sollicitatie van Kees Vlaardingebroek m.b.t. de RvT en hoe schandelijk het sollicitatiegesprek tussen hem en Bauke zou zijn verlopen. Bauke moet weg en Kees moet ervoor in de plaats komen. Hij moet voorzitter worden. Dat dit wellicht vreemd is gezien de persoonlijke band tussen Persoon B en Kees, hij is namelijk de vader van haar beste vriendin, schijnt geen rol te spelen.

Zondag 22 december (2024):

Persoon B belt mij en geeft aan Persoon A in dit telefoongesprek toe te voegen. Tevens is de vriendin van Persoon A daarbij aanwezig. Zij is onze HR-manager. Het wordt daardoor een telefoongesprek met vier personen. Er is veel interesse in de situatie tussen mij en de eindredacteur. Daarbij worden uitspraken gedaan, waaruit ik denk op te merken, dat de interne situatie met mensen van de eerder genoemde politieke partij zijn besproken. Behoorlijk persoonlijke informatie die dus nu bij derden buiten onze organisatie ligt. De andere drie geven aan dat het erg van belang is dat de situatie opgelost wordt. Er worden een aantal

oplossingen bedacht en Persoon A en B geven aan daar nog verder over na te denken. Ik zie op dat moment geen kwaad in deze gesprekken en de besproken oplossingen. Ik wil erg graag dat de situatie opgelost wordt. Wat mij betreft met iedereen aan boord. De kerstdagen volgen, Persoon A en vriendin zijn op vakantie.

Zaterdag 28 december (2024):

Persoon B belt mij. Wederom een lang gesprek. Wederom ervaar ik een enorme interesse in de situatie tussen mij en de eindredacteur. We praten uitvoerig en ook over de redactie. Ik geef aan dat ik vind dat dit een stuk professioneler kan, geef voorbeelden en Persoon B is het met mij eens. De situatie moet echt opgelost worden qua mij en de eindredacteur. De dag erna, zondag 29 december, vertrekt Persoon B voor een vakantie en keert woensdag 8 januari weer terug.

2025: Vrijdag 3 januari:

Deze dag ontmoet ik een collega die aangeeft nog steeds gebukt te gaan onder de interne situatie op ons werk. Ondanks de meldingen die deze persoon heeft gedaan bij de directie en het gesprek wat heeft plaatsgevonden tijdens de teambuildingsdag, voelt deze collega zich nog steeds ongelukkig op het werk. Genegeerd, buitengesloten. Overall een zeer onprettig gevoel. We praten over de interne situatie en hoe we de problemen zouden kunnen oplossen etc, uiteraard komen daarbij de gesprekken met de directie ter sprake en ook het feit dat deze niet veel ondernemen.

Persoon A stuurt mij die middag via WhatsApp een plan met zijn visie op hoe de redactie geleid zou moeten worden en wie welke posities zouden moeten innemen. Zie bijlage. Een plan met daarin verbeterpunten voor de organisatie. Naast het feit dat de leidinggevende hierin behoorlijk buitenspel gezet wordt, wordt directielid Peter Vlemmix zwart gemaakt. Twee dingen vallen mij daarin direct op. Dat in dit plan er veel 'vriendjes' op bepaalde posities komen te zitten en het voorstel dat Raisa Blommestijn hoofdredacteur wordt. Persoon A benadert mij die dagen behoorlijk vaak met de vraag wat ik vind van zijn plan en om erover te praten. Op zondag 5 januari hebben we in de middag telefonisch contact. Ik geef aan dat ik het eens ben met bepaalde punten, echter dat ik het op vele punten ook oneens ben, zoals het idee m.b.t. de functie van hoofdredacteur. Aangezien Persoon A nogal dwingend kan zijn en graag de eigen plannen altijd wil doordrukken ben ik op mijn hoede en belet het doordrukken van dit plan door hem en Persoon B in de navolgende week.

Op 6 januari bel ik met Arjen Dikken en bespreek o.a. het plan van Persoon A. Deze heeft de brief inmiddels al verkregen via Persoon A. Peter Vlemmix heeft dit plan niet toegestuurd gekregen. Hetgeen ik niet gekvind aangezien hij zwart gemaakt wordt in dit plan. De rest van de week heb ik dagelijks contact met Arjen. Persoon A en ik zijn van mening dat op de eerste dag van het nieuwe seizoen er een groepsgesprek moet komen om zaken te bespreken, uit te spreken en het te hebben over de toekomst, werkprocessen en ook de koers van het programma. We spreken in die dagen meerdere collega's. Allen die ik spreek staan niet achter het plan van Persoon A. Vinden bepaalde punten goed, echter velen niet en zeker niet het idee om Raisa tot hoofdredacteur te benoemen. Hetgeen ik Persoon A terugkoppel.

Op donderdag 9 januari heb ik telefonisch contact met Persoon A en B. Ik merk dat Persoon A en B inmiddels een team vormen. Beiden willen voorafgaan aan de eerste werkdag het plan doorgedrukt en ondertekent hebben door alle personeelsleden. Dit is nogal wat, aangezien naast de eindredacteur ook een andere collega behoorlijk buitenspel wordt gezet in diens functie. Het is essentieel voor mij om de eindredacteur in zijn functie te behouden. Persoon A en B willen alle personeelsleden bellen. Aangezien ik mij realiseer hoe dwingend zij beiden over kunnen komen en waarschijnlijk veel collega's onder de druk akkoord zullen gaan met het plan doe ik veel moeite om het uit hun hoofd te praten. Hetgeen lukt. Na dit gesprek neem ik direct contact op met Arjen Dikken. Ik vertel over het telefoongesprek met Persoon A en B en de wens om gewoon een open groepsgesprek te hebben op de eerste dag van het nieuwe tv-seizoen. De afspraken die we in dat gesprek maken komt hij uiteindelijk niet na. Er zijn nog een aantal andere dingen die er dat weekend in achterkamertjes gebeuren waar Persoon A en B een grote rol in spelen. Daarbij is de samenstelling van gesprekken opmerkelijk en tevens zijn hun pijlen gericht op de eindredacteur.

Ik spreek Arjen Dikken daar op vrijdagavond over. Hij is laconiek. Mijn zorgen interesseren hem niet echt. Wanneer ik praat over een onveilige situatie binnen onze organisatie reageert hij met: "*het raakt mij niet*". Waarom ik verontwaardigd reageer: "*het raakt jou niet? Het raakt wel het personeel*". Hij lacht veel van wat ik zeg weg.

Ook op zondag, de dag voor de start van het nieuwe tv-seizoen spreek ik zo'n twee uur met hem aan de telefoon. Hij geeft aan de volgende dag met een eigen plan te komen. Wanneer ik merk dat plan nogal veel

lijkt op dat van Persoon A realiseer ik mij hoe de verhoudingen inmiddels liggen.

Maandag 13 januari (2025):

De dag verloopt niet zoals eerder afgesproken met Arjen Dikken. De afspraak was dat we met de hele team deze dag een vergadering zouden hebben waarin we de werkprocessen zouden bespreken en de koers om dit gezamenlijk vorm te geven. Dit zou geïnitieerd (en geleid) worden door de directie. Dat was de wens vanuit de personeelsleden die in de week hiervoor allemaal gebeld zijn. Ergens rond de lunch is er een vrij kort gesprek met de redactie, waarin Peter zijn visie verteld en Arjen zijn plan presenteert. Nu waren het mededelingen. Persoon A en B waren op een nogal dwingende en bepalende manier onderdeel van het gesprek. Persoon B kwam met vrij onrealistische voorstellen voor toekomstige verslaggeving en invulling van ons programma. Er werd beiden geen strobreed in de weggelegd door de directie en ook door weinig personeelsleden. Men is bang en durft er niet tegenin te gaan. Dat heeft o.a. met de toon en de dwingende manier van communiceren te maken van beide personen. Omdat ik mij ter plekke realiseer hoe de machtsverhoudingen liggen en welke positie de directie inneemt voel ik mij genoodzaakt om contact op te nemen met de voorzitter van de RvT Bauke Geersing. Ik weet dat er diverse collega's rondom die periode hun zorgen bij hem hebben geuit over de interne situatie en dan met name ook de positie van Persoon A en B en de houding en het (niet) handelen van de directie.

Bauke deelt de zorgen van de medewerkers en mijzelf en onderneemt op zijn manier actie. De directie vindt dit niet prettig. Op 22 januari zit ik wederom in het nabijgelegen Van der Valk in een gesprek met Arjen Dikken over de interne situatie. Hij geeft aan dat hij en Peter mij verdenken van praten met Bauke Geersing. Hij geeft aan dat dat niet wenselijk is. Bauke schrijft volgens Arjen 'vervelende' mailtjes en stelt de directie allemaal lastige vragen. Arjen geeft aan niet meer op de mailtjes te willen reageren. Hij zegt dat Peter wel gaat reageren. Arjen zegt tijdens dat gesprek ook dat Bauke wat hem betreft weg moet. Op dat moment voelt Bauke voor mijzelf en veel personeelsleden de enige die voor het personeel staat en dus ontken ik contact met hem te hebben gehad. Daardoor benoem ik niet mijn gedachten over dat Persoon A en B kennelijk wel met de ledenraad, voormalig RvT en externen zoals de partijleider van een bepaalde politieke partij interne zaken mogen bespreken. Dat is kennelijk dus geen probleem.

Half januari (2025):

Het is overduidelijk, voor mijzelf en meerdere collega's dat Persoon A en B een steeds grotere vinger in de pap krijgen binnen onze organisatie. Let wel, zij zijn nog steeds 'gewoon' medewerkers. Echter hebben zij steeds meer een beslissende en zeer dominante stem binnen de omroep. Het lijkt erop dat hen geen strobreed in de weg gelegd wordt. Zij bemoeien zich met alles en ook met andermans functies, waardoor collega's ook zeker benadeeld (en buitenspel) gezet worden. Het lijkt alsof er voor hen andere regels gelden. Dit komt ook zeker de sfeer op de werkvloer niet ten goede. Het is een zeer onveilige en onprettige sfeer. Dit ervaren meerdere collega's. Deze trekken wederom aan de bel bij de directie en de Raad van Toezicht. Ook ik voer meerdere gesprekken met de directie en de RvT. Zoals ik meerdere malen tegen Arjen Dikken zei: *"We geven het allemaal aan, jullie weten het, het is een onveilige sfeer, en jullie doen helemaal niets. Waarom doen jullie niets?"*.

Maandag 3 februari (2025):

Persoon B wil deelnemen aan een redactievergadering. De toenmalige eindredacteur, die dan allang doorheeft welke dominante rol Persoon A en B innemen in het bedrijf houdt hen al enige tijd subtiel op afstand, geeft aan dat het niet gewenst is en vraagt Persoon B later terug te komen. Persoon B loopt verbolgen weg. Binnen een aantal minuten ontvangt de eindredacteur een sms-bericht van een onbekend nummer op diens telefoon, waarin een soort bedreiging wordt geuit gerelateerd aan Persoon B. Diezelfde dag wordt dit kenbaar gemaakt bij Peter Vlemmix. Die overigens direct gealarmeerd is en bij Arjen Dikken aangeeft dat ze nu echt moeten handelen. Ze schakelen een onderzoeksbureau in om proberen te achterhalen wie het bericht heeft gestuurd. Hierbij wil ik twee dingen opmerken. Peter Vlemmix verdenkt direct Persoon A, spreekt deze daar ook op aan. Waarna deze woest is en zijn pijlen richt op de eindredacteur. Echter heeft deze zelf geen verdenking uitgesproken en wilde zelfs helemaal niets over dit incident openbaar maken. Er ontstaat intern een hoop ophef, scheve gezichten, verdenkingen etc. Intern staat dit incident onder het personeel bekend als sms-gate. Ongeacht wie dit gedaan heeft en met welke reden, het feit dat sms-gate plaats kan vinden laat zien hoe onveilig onze werkomgeving is.

Half februari (2025):

Inmiddels zijn er diverse ontploffingen die plaatsvinden en wordt de sfeer op de werkvloer door meerdere collega's omschreven als een 'mijnenveld'. Veel collega's zien en voelen de machtsstrijd van Persoon A en B

en het feit dat de directie hen alle ruimte geeft. Er wordt onder het personeel gesproken over het 'echte' bestuur (Persoon A en B) en het 'schaduwbestuur' (de directie). En ik kan je garanderen, dat is niet positief bedoeld. Wie openlijk kritiek uit, of er een andere mening op nahoudt wordt als een probleem gezien. Wordt ook letterlijk beschuldigd van de sfeer verpesten en in sommige gevallen worden de criticasters buitenspel gezet m.b.t. hun werkzaamheden. Er zijn enkele luide stemmen, waaronder ikzelf. Echter de rest ondergaat het zwijgzaam. Mensen geven aan letterlijk bang te zijn.

De eindredacteur stapt halverwege februari op. Reden is o.a. de kwestie met Persoon A en B, die inmiddels dusdanig hun pijlen op deze collega hebben gericht dat er een bewust veroorzaakte situatie ontstaat om deze te ondermijnen. Ook deze collega heeft van alles aangegeven bij de directie, waaronder de kwestie van de bedrijfseigendommen die Persoon A in bezit heeft. Deze verzoekt meerdere malen de directie om actie te ondernemen. Echter voelt deze zich niet gesteund. Het aanstellen van de nieuwe hoofdredacteur is daarbij de druppel en hij stapt op.

Rond deze periode ben ik met Peter Vlemmix in gesprek en bespreek het feit dat Persoon A het ledenbestand in bezit heeft. Waarop Peter antwoord daarvan op de hoogte te zijn en zelfs al heel lang. Tevens geef ik aan dat Persoon A recent nog liep te dreigen gebruik te maken van de gegevens van het ledenbestand, wanneer deze zijn zin niet zou krijgen. Peter geeft aan ook daarvan op de hoogte te zijn. Ook geef ik aan dat Persoon A en Persoon B Peter graag zien vertrekken en daarop aansturen. Ook daar is hij zich bewust van.

Let wel, Persoon A heeft in diens functie zelf geen toegang tot het ledenbestand en ook geen redenen om over die gegevens te beschikken. Persoon A heeft het op onrechtmatige wijze in handen gekregen en dat is een strafbaar feit. Een bedrijf is wettelijk verplicht om bij een dergelijk datalek te zorgen voor het stoppen van het lek, een melding te maken bij de Autoriteit Persoonsgegevens en de mensen van wiens persoonlijke gegevens in verkeerde handen c.q. blootgesteld zijn aan derden/onbevoegden op de hoogte stellen. Hetgeen de directie allemaal heeft nagelaten. Met het niet op tijd melden van een datalek bij de Autoriteit Persoonsgegevens riskeert de directie een boete die kan oplopen tot in de tonnen. In ons geval gaat het dan om belastinggeld wat hiervoor gebruikt gaat worden. De vraag is waarom handelen zij niet conform de wettelijke richtlijnen en onderneemt de directie geen stappen tegen Persoon A? Peter geeft nota bene aan al vrij lang op de hoogte te zijn en ook van de dreigementen.

Eind februari 2025:

Overeenkomstig de grote wens van Persoon A en B, en inmiddels ook openlijk geuit door Arjen Dikken, wordt de voorzitter van de RvT Bauke Geersing tijdens de ledenraadvergadering door de ledenraad uit zijn functie gezet en geschorst. Hij stapt vervolgens zelf op. Bauke Geersing is dus exit RvT. Aangezien dit een vurige wens was van de hoofdpersonen, kun je je vragen stellen bij wat er in dit proces exact gebeurd is. Zeker gezien wat ik eerder heb geschreven over Persoon A en hoe deze zaken binnen de omroep naar zijn hand zet.

Half maart (2025): Ontslagen en contracten c.q. geheimhoudingsverklaringen:

Maandag 10 maart: Een criticaster (Collega X) wordt ontslagen na conflict met Persoon A en B. Twee weken later volgt op maandag 24 maart een volgende collega, die ook in conflict is met een van bovengenoemde personen. Een week later op woensdag 2 april volgt nog een ontslag met een criticaster, te weten ikzelf. Ook na conflict met Persoon A en B.

Arjen Dikken geeft mij bij het ontslag van de eerste, Collega X, aan dit eigenlijk niet te willen doen. Want het lost niets op, deze collega is niet het probleem. Hij zegt meerdere keren, dat Persoon A en B het probleem zijn. Hij geeft ook aan dat gezien wordt hoezeer Collega X zich inzet voor de omroep en dus daarom niet weg moet. Tevens zegt Arjen dat het 'wegsturen' een negatief effect zal hebben op anderen, omdat daarmee de indruk gewekt wordt, dat wanneer je een andere mening hebt c.q. kritisch bent, je eruit ligt.

Alle betrokkenen bij Ongehoord die in de afgelopen maanden weg zijn gegaan dan wel weggestuurd krijgen over het algemeen allemaal een contract met (soms) een financiële vergoeding aangeboden met daarin een geheimhoudingsverklaring. Tevens worden sinds april ook alle personeelsleden en zo ook de leden van de ledenraad gedwongen een geheimhoudingsverklaring te ondertekenen.

N.B. Wat betreft de 3 ontslagen binnen een tijdsbestek van 3 weken. Er worden andere redenen aangedragen, maar de waarheid laat zich niet maskeren.

Drie Algemeen Dagblad- artikelen (2025) over de interne gang van zaken:

Woensdag 26 februari:

<https://www.ad.nl/show/chaos-bij-ongehoord-nederland-ook-klachten-over-raisa-blommestijn-ze-terroriseert-de-werkvloer~aa809b68/?referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F>

Donderdag 27 februari:

<https://www.ad.nl/tv-en-radio/raisa-blommestijn-zet-klagende-collega-weg-als-hater-mediawaakhond-bezorgd-om-situatie-bij-ongehoord-nederland~aafa4ede/>

Vrijdag 14 maart:

<https://www.ad.nl/show/verslaggever-moet-veld-ruimen-bij-omroep-on-na-klacht-tegen-raisa-blommestijn~a59e60e1/>

Hetgeen in deze drie krantenartikelen bekend wordt ligt er niet om. Inmiddels is deze informatie dan ook al bekend bij de ledenraad en bij de RvT. En dan met name doel ik op, zoals in de artikelen beschreven: 'de dominante rol van Persoon A en B', te weten Jonathan Krispijn (A) en Raisa Blommestijn (B).

N.B. Op maandag 17 maart is er een ingelaste bijeenkomst waar de directie het personeel toespreekt over de huidige stand van zaken m.b.t. het CvdM inzake mevrouw Asante. Daarna wordt er gesproken over de plannen van de politiek m.b.t. de Publieke Omroep. In dit gesprek komt het AD-artikel van die vrijdag, door een vraag van een personeelslid, ook ter sprake. Raisa reageert daarop. En richt zich tot alle aanwezigen en spreekt vervolgens met een nogal dreigende toon. De directie staat ernaast en zegt er niks van. Persoonlijk schrik ik er enorm van. Het heeft de rest van de dag effect op mij. Direct na deze bijeenkomst komt een andere collega naar mij toe die aangeeft ook erg geschrokken te zijn: "Ik had het gevoel dat ze het tegen mij had". Ik zei: "Nou dat dacht ik ook over mijzelf". Later die dag spreek ik meerdere collega's en die zijn ook erg van de dreigende toon, de manier waarop Raisa sprak, geschrokken. Zowel mannelijke als vrouwelijke collega's.

Er wordt tijdens die meeting ook een vraag gesteld m.b.t. de klacht die is ingediend door Collega X tegen Raisa, welke benoemd wordt in de krantenartikelen. Hieronder ga ik daar nader op in.

Een tijdslijn m.b.t. de gebeurtenissen die leiden tot de klacht en wat er met de klacht gebeurt:

Donderdag 6 feb 2025 - evaluatie na uitzending loopt uit de hand:

-Mijns inziens hadden Raisa en Jonathan hun pijlen gezet op de toenmalige eindredacteur. Dit gedrag ontstond een aantal dagen eerder o.a. middels de WhatsApp-groep van de redactie. Ik heb de toenmalig eindredacteur daar op dinsdag 4 feb van op de hoogte gesteld en directeur Arjen Dikken op donderdag 6 feb. Deze gaf aan dat niet te weten want hij zit, zoals hij toen zelf zei, niet in die WhatsApp-groep. Ongeveer een uur daarna vond de evaluatie plaats waarin Raisa en Jonathan het vuur openen op de eindredacteur. Er ontstond een hoop commotie, diverse personeelsleden bemoeiden zich met de hevige discussie. Zo ook mijn Collega X en ik. Na deze evaluatie heeft Raisa o.a. bij de directie aangegeven bang te zijn dat ze door mij of Collega X fysiek zou worden aangevallen. Hetgeen ik dan direct verwijs naar het rijk der fabelen. Hetgeen ik kan bewijzen. Aangezien dit op een ander moment nog een keer werd benadrukt naar Collega X heeft die een klacht ingediend bij de RvT en de ledenraad jegens Raisa.

Dinsdag 11 feb 2025 - Collega X weer aangesproken:

-Collega X wordt aangesproken door de eindredacteur n.a.v. dat Raisa bang zou zijn fysiek te worden aangevallen door Collega X. Deze laatste was hierdoor witheet en wilde met de directie praten. Aangezien deze in gesprek waren stortte ze haar hart bij mij uit. Ik weet niet exact wanneer ze daarna een officiële klacht heeft ingediend bij de RvT en de ledenraad over de onterechte beweringen van Raisa.

Woensdag 26 feb 2025 - 1e krantenbericht AD (n.a.v. o.a. de ledenraadvergadering waarin Bauke Geersing weg is als voorzitter en lid van de RvT):

<https://www.ad.nl/show/chaos-bij-ongehoord-nederland-ook-klachten-over-raisa-blommestijn-ze-terroriseert-de-werkvloer~aa809b68/>

-de dominante positie o.a. van Raisa wordt hierin besproken.

-klachten van personeelsleden over Raisa en de andere collega die naamloos blijft (hiermee wordt Jonathan Krispijn bedoeld)

-vertrek eindredacteur o.a. door gedrag van Raisa en de andere collega

-weigering Raisa inzage in verweerschrift inzake rechtszaak Arnold Karskens door Collega X.
-in dit krantenbericht staat: Blommestijn is zowel schriftelijk als telefonisch gevraagd om op dit conflict te reageren, maar houdt het kort: *"De klacht is ingetrokken"*. Een lid van de ledenraad ontkent dit.

Donderdag 27 feb 2025 - 2e krantenbericht AD:

<https://www.ad.nl/tv-en-radio/raisa-blommestijn-zet-klagende-collega-weg-als-hater-mediawaakhond-bezorgd-om-situatie-bij-ongehoord-nederland-aafa4ede/>

-Peter Vlemmix bevestigt ook dat er bij de ledenraad een klacht is ingediend tegen Blommestijn. "Daar hebben wij kennis van genomen". Hij zegt niet wat er nu met de klacht gaat gebeuren.
-ook in dit krantenbericht staat: *"Nu weer ophef vanwege één onsamenhangende klacht van een interne 'hater' die graag zelf voor de camera wil - en die allang weer is ingetrokken"*, schrijft Raisa. Blommestijn blijft erbij dat de klacht is ingetrokken. De medewerker in kwestie, een vrouwelijke verslaggever die er nu nog werkt, ontkent dit. *"Ik sta hier ver boven"*, reageert de bron. Op de klacht zelf wil Blommestijn niet reageren.

Donderdag 27 feb 2025 - Tweet Raisa waarin ze reageert op de commotie rondom het AD-artikel en dat de klacht allang weer is ingetrokken:

<https://x.com/rblommestijn/status/1895026005812662750>

Zondag 2 maart 2025 - Collega X wordt verteld dat er aankomende week geen werk voor haar is:

-Ze werkt als freelancer en ondanks de belofte dat ze tot einde van dit seizoen gewoon volop aan de slag kan bij ON (laatste uitzending is 3 juli a.s.) krijgt ze dus die zondag te horen, via de coördinator, dat ze deze aankomende week niet ingepland staat. Vreemd want er is wel werk en veel zelfs. De coördinator krijgt hierna de draaiafspraken niet ingevuld qua verslaggeving en moet de redactie nee verkopen.

Woensdag 5 maart 2025 - gesprek in ochtend Collega X met Arjen Dikken:

-Arjen biedt haar een opzegcontract. Ze willen van haar af en ze krijgt wat geld aangeboden.
-dat gesprek verloopt niet zoals Arjen het wil
-later die ochtend lucht hij zijn hart hierover bij mij. En zegt: *"Ik ben puur de boodschapper. Ik zie ook wel in hoe hard ze werkt en hoe zeer ze zich inzet voor deze omroep"*. Ook zegt hij: *"En met haar wegsturen los ik niks op, want zij is het probleem niet"*. Hij geeft zelfs aan wie wel het probleem zijn, namelijk Raisa en Jonathan. Tevens zegt hij dat het wegsturen van Collega X ook een negatief effect zal hebben op de rest van het personeel, omdat men daarmee de indruk kan krijgen dat als je hier een andere mening hebt of kritisch bent je er meteen uit ligt. Hij spreekt dit meerdere keren uit, ook tijdens het gesprek in de avond tussen Arjen, Collega X en mijzelf. Ik heb deze ochtend twee lange gesprekken met hem.
-Arjen geeft aan graag weer in gesprek te willen met Collega X. Hij wil zelfs op dat moment terugrijden, maar is bang dat het weer niet goed zal verlopen. Daarop bied ik aan of het een idee is als ik er als neutrale derde tussen ga zitten. Hij gaat akkoord en die avond volgt het gesprek.
-Diezelfde avond ontmoeten Collega X, Arjen en ik elkaar in de Van der Valk in Apeldoorn (bij Hoenderloo), dit duurt zo'n 4 uur. Hij wil haar niet kwijt en zij wil niet weg bij ON. Echter zegt Arjen: *"Ik beslis het niet alleen, geef me even de tijd"*. Ondertussen krijgt ze deze week gewoon betaald, ondanks dat ze dus gedwongen thuis zit. Tijdens dit 4-uur durend gesprek laat Arjen zit vaak uit over de toestanden intern en over de kwestie met Raisa en Jonathan. Hij erkent ronduit dat zij de boel domineren en dat daardoor er intern veel aan de hand is.

Maandag 10 maart 2025 - helaas is besloten dat Collega X weg moet:

-Dit is o.a. besloten door Peter Vlemmix en hoofdredacteur Joost Niemöller. Eind maart zegt Joost hierover tegen mij dat hij moet zorgen dat *"de presentatrice 'blij is' en goed in haar vel zit"*. Als er dan 'stoorzenders' zijn moeten deze weg. (Niet exacte woorden, maar woorden van gelijke strekking).
-Arjen verteld mij dat Collega X via de mail een zwijgcontract aangeboden heeft gekregen inclusief een geheimhoudingsverklaring met het verzoek tot intrekken van de klacht jegens Raisa en ze krijgt geld mee.
-Collega X weigert te tekenen en daarmee de klacht in te trekken. Ze geeft aan dat Raisa haar dan wellicht zal aanklagen voor smaad en laster. Collega X staat volledig achter haar klacht. Arjen gaat zonder morren direct akkoord (vertelt dit verhaal vervolgens aan mij) en haalt de passage over het intrekken van de klacht uit het contract. Het nieuwe contract wordt naar Collega X gestuurd.

!! Dus; ondanks dat Raisa op 26 en 27 feb aan het AD beweerd dat de klacht is ingetrokken en dit ook op Twitter vermeld.

Vrijdag 14 maart 2025 - 3e AD-artikel: over het gedwongen vertrek van Collega X:

<https://www.ad.nl/show/verslaggever-moet-veld-ruimen-bij-omroep-on-na-klacht-tegen-raisa-blommestijn-a59e60e1/>

-Haar (Collega X) gedwongen vertrek hangt samen met de klacht die zij heeft ingediend. Het werd haar kwalijk genomen dat ze met die klacht naar deze site is gestapt, meldt een ingewijde.

-In dit artikel staat: Raisa Blommestijn stelt dat de klacht is ingediend door een 'hater, die zelf graag voor de camera wil staan'. Ze vindt de klacht dan ook 'ongegrond'.

!! Nu zegt Raisa: dat de klacht ongegrond is.

Maandag 17 maart 2025 - directie praat met personeel (groepsgesprek) over o.a. CvdM, ter sprake komt 3e AD-artikel van 14 maart:

-HR-manager NW vraagt naar de klacht van Collega X. Waar gaat die precies over en wat gaat ermee gebeuren?

-Peter Vlemmix reageert hierop. Als snel neemt Raisa het stokje over en geeft aan dat de ledenraad niks met de klacht gaat doen, omdat deze 'onzinnig' is (of woorden van gelijke strekking). Ze veegt de klacht nonchalant onder het tapijt.

-n.a.v. de opmerking over een 'ingewijde' in het AD-artikel van 14 maart, wordt de suggestie gedaan door Raisa en een collega dat dit iemand intern zou zijn. Peter Vlemmix geeft nog aan dat een 'ingewijde' iedereen kan betreffen. Raisa slaat vervolgens een nogal dreigende toon aan tegen al het luisterend personeel en de mogelijke 'ingewijde'. In haar ogen ook een 'hater' die erop uit is haar 'omver te duwen' etc. Zowel ikzelf als diverse andere collega's schrikken van haar toon. Ikzelf ben hiervan de hele dag van slag. Wat ze allemaal zei heb ik, en diverse anderen, als zeer bedreigend ervaren. De directie stond op dat moment naast Raisa en corrigeerde haar niet in haar uitingen.

N.B. De klacht van Collega X was wel belangrijk genoeg om in een zwijgcontract op te nemen dat deze ingetrokken dient te worden, maar vervolgens niet belangrijk genoeg om iets mee te doen. Dat is bijzonder.

Zondag 6 april 2025 - interview Raisa met Powned:

<https://www.youtube.com/watch?app=desktop&v=4m2R-AQzs0I&pp=ygUNcG93Y2FzdCBYcWl3YQ%3D%3D>

-opmerkelijk in dit interview is, dat vanaf de 28,33e minuut er wordt gesproken over de AD-artikelen en de interne klachten over Raisa en dus ook over de klacht van Collega X. Raisa zegt: dat de klacht van Collega X niet in behandeling wordt genomen. Ze zegt bij Powned: de ledenraad heeft de klacht als onsamenhangend beoordeeld en om die reden wordt hij niet in behandeling genomen.

-alle overige klachten etc wuift Raisa van de hand.

-in dit interview wordt goed duidelijk wat het gedrag van Raisa is als zij vindt dat ze gelijk heeft. En hoe ze reageert als ze wordt tegengesproken. Verbaal en non-verbaal. De irritatie etc.

Let wel: Raisa meldt in eerste instantie dat de klacht jegens haar is ingetrokken om vervolgens via een online-uitzending van Powned van 6 april te melden dat de ledenraad de klacht als onsamenhangend heeft geclassificeerd en dat er verder niets met de klacht gaat gebeuren. Dezelfde classificatie die Raisa zelf via een tweet op 27 februari via een bericht op X aan de klacht gaf. Zie:

<https://x.com/rblommestijn/status/1895026005812662750>

Intern ON; tot aan eind maart was er geen klachtenprocedure binnen ON (zie handboek in bijlage, is van eind maart):

-de interne procedure was dus onduidelijk. Collega X dient haar klacht in bij de RvT en de ledenraad, omdat zij al maandenlang haar zorgen over interne kwesties en spanningen, waaronder het gedrag van Raisa en Jonathan, bij de directie heeft gemeld, maar merkt dat de directie nauwelijks tot niets onderneemt. Daarom richt zij zich nu met haar klacht over Raisa tot de ledenraad en de RvT.

-Let wel: ze dient een officiële klacht in. Hier moet wel op geacteerd worden door de directie. Echter gebeurt dit dus niet.

!! Ondanks herhaalde mondelinge klachten bij de directie in de voorgaande maanden, wordt er weinig tot geen actie ondernomen. Zoals eerder vermeld, zijn er vrijwel geen consequenties voor grensoverschrijdend gedrag en dergelijke. Het bestuur grijpt niet in en laat situatie voortduren. Wanneer medewerkers hun ongenoegen hierover extern uiten, krijgen ze een geheimhoudingsverklaring met een extreem hoge boeteclausule ter ondertekening voorgelegd. De RvT, onder leiding van Bauke Geersing, heeft in overleg met de RvB een richtlijn vastgesteld dat, wanneer de RvT benaderd wordt door het personeel, zij deze zullen aanhoren en vervolgens doorverwijzen naar de directie. De directie onderneemt vervolgens echter geen actie.

Op welke gronden concludeert Raisa dat de klacht ongegrond is en/of niet in behandeling wordt genomen? Ze stelt dat de ledenraad dit heeft aangegeven, maar volgens een AD-artikel ontkent een lid van de ledenraad dit.

Ledenraad: (laatste vergadering vond plaats op 23 april j.l.):

-Verder is de situatie van Collega X niet besproken door de ledenraad. Een lid van de ledenraad wilde dat maar kreeg te horen dat in verband met de AVG-regels de ledenraad individuele medewerkers niet op de agenda mocht zetten. De vergadering waarbij hij het daar over wilde hebben, was op 23 april j.l. Het stond niet op de agenda. Dus onduidelijk waar Raisa op doelt als ze stelt dat de ledenraad de klacht als zeer onsamenhangend heeft beoordeeld.

Kortom:

-een personeelslid dient een officiële klacht in tegen een collega.
-krijgt een zwijgcontract aangeboden met daarin de opdracht de officiële klacht tegen de andere collega in te trekken (hiermee wordt de klacht wel aangeduid als zijnde van belang). In het gesprek van 5 maart j.l. tussen mij en Arjen Dikken geeft hij als reden waarom Collega X weg moest bij de omroep en dat is o.a. i.v.m. de klacht jegens Raisa.
-Raisa tegen wie de klacht wordt ingediend beweert vanaf half februari dat de klacht ongegrond zou zijn, ingetrokken zou zijn en door de ledenraad als onsamenhangend bestempeld en niet in behandeling zou worden genomen.

Vanwaar de stelligheid van Raisa en waarom is het Raisa die zich steeds uitspreekt over het verloop van de klachtenprocedure en niet de directie?

Wat nog meer in bezit:

In de zomerperiode heeft Jonathan Krispijn m.b.t. o.a. de brandbrief veelvuldig (telefonisch) contact gehad met Peter Vlemmix. Peter is zich er bewust van dat Jonathan veel (zo niet alle) gesprekken heeft opgenomen. Peter geeft dit op zondag 11 augustus 2024 aan Jonathan aan. Zowel ik als andere collega's zijn daar op dat moment bij aanwezig. Begin februari 2025 bespreek ik dit nogmaals met Peter. Ik heb in de zomerperiode meerdere opnames van de gesprekken tussen Jonathan en Peter te horen gekregen. Dit geldt ook voor andere collega's.

Tijdens de zomerperiode bleek dat Jonathan ook gesprekken tussen hem en andere collega's heeft opgenomen, waardoor ik vermoed dat hij dit wellicht ook doet bij onze gesprekken.

Daarnaast zou Jonathan beschikken over materiaal, zoals screenshots van WhatsApp-groepen e.d., waarmee hij collega's schade zou kunnen berokkenen. Collega's hebben mij verteld dat Jonathan heeft gezegd: "Als ik wil dat kan ik je zo wegstrijken, want..." en dan verwijst hij naar bewijst dat hij in zijn handen zijn. Zelf heb ik hem dergelijke opmerkingen horen maken over een specifieke collega, waartegen Jonathan dat zelf heeft gezegd.

Beide bovenstaande zaken zijn bekend bij Arjen Dikken. Ik heb het uitvoerig en vaak met hem besproken.

Raisa en Jonathan:

Opmerkelijk is dat beiden binnen de omroep kunnen doen en laten wat ze willen. Let wel, dit is niet alleen mijn mening maar ook van vele andere (ex-)medewerkers. Zoals eerder aangegeven spreekt het personeel over de directie waarbij Raisa en Jonathan bedoeld worden en over Arjen en Peter als zijnde de schaduwdirectie.

In de afgelopen maanden van dit jaar zegt de hoofdredacteur tegen een huilende collega over het gedrag van Jonathan: "Je moet hem gewoon een grote bek teruggeven, dat werkt bij Jonathan". Dit ondanks er dus heel veel klachten liggen over het gedrag van Jonathan, waardoor Nienke van Herksen in de eerste week van december zich op een bepaalde manier over de situatie met Jonathan uit laat, zoals eerder beschreven in deze brief. Er liggen op dat moment heel veel klachten en de directie is aan het kijken of ze hem kunnen ontslaan. Verder wordt vanuit de directie het gedrag van Jonathan veelal goedgepraat.

Raisa en Jonathan zorgen met regelmaat voor conflicten, zowel intern als extern. Beiden hebben de mond vol over de Vrijheid van Meningsuiting. Echter wanneer collega's intern een andere mening hebben wordt dit niet door hen gewaardeerd. Dan wordt je de mond gesnoerd. Dit gebeurt o.a. ook op het vlak van

redactionele vraagstukken, zoals ik zelf ook heb mogen ervaren.

Zoals ook eerder aangegeven heeft Jonathan vaak uitgesproken voorzitter te willen worden. Tevens is het voor het personeel geen geheim dat Raisa zeer graag zakelijk directeur wil worden. Ook zij spreekt dit al sinds de tweede helft van 2024 uit.

Beiden zijn zeer goed samen en opereren als team. Op zich is er niks mis met ambities te hebben zoals die van hen, echter wanneer dit gebeurd met het in handen hebben van belastend materiaal en met het dreigen van gebruik te maken van een ledenbestand wanneer je je zin niet krijgt, en daarnaast het naar de hand proberen c.q. zetten van de redactieraad, de Raad van Toezicht en de ledenraad dan kun je daar je vraagtekens bij hebben. N.B. zijn het in handen hebben van bepaald materiaal en het dreigen ermee strafbare feiten.

De vraag blijft voortdurend waarom doet de directie niets? Waarom leggen ze deze twee geen strobreed in de weg? Hoe kan het dat beiden, ondanks dat ze allebei net als alle anderen gewoon personeel zijn, zulke bepalende posities innemen?

Veel mensen intern weten van de situatie met het ledenbestand af, echter nu blijkt dat dus ook extern en bij de pers zo te zijn. Ondanks dat doet de directie niks aan de situatie. Waarom is dat?

Functie Arjen Dikken als zakelijk directeur:

– Op het moment dat ik hem op 5 december 2024 spreek (zie eerder in brief aangegeven) en hij mij verteld over dat hij de nieuwe zakelijk directeur wordt spreekt hij nergens over een tijdelijke opdracht of dat dit als interim zou zijn. De dag erna wordt het nieuws door Peter en Arjen aan het voltallige personeel bekend gemaakt tijdens de teambuildingsdag (6 dec) ook dan wordt er niet gesproken over dat Arjen de functie van zakelijk directeur tijdelijk, als project, of als interim zal bekleden. Diezelfde middag tijdens de borrel wordt er door hem ook gesproken op een manier 'van de langere termijn'.

– In het persbericht van 9 december 2024, waarin zijn aanstelling benoemd wordt, wordt ook nergens gesproken over een tijdelijke functie, een opdracht of interim functie. Terwijl dit bijv. bij Harm Beertema in hetzelfde persbericht wel het geval is.

<https://ongehoordnederland.tv/243783/persberichten/raad-van-toezicht-stelt-nieuw-directieteam-ongehoord-nederland-aan/>

– Op woensdag 5 maart wanneer Arjen, Collega X en ik in de Van der Valk zitten (zie eerder in brief geschreven) zegt Arjen tot grote verbazing van mijzelf en Collega X dat hij binnenkort vertrekt. Na het opleveren van de jaarrekening. Hij zegt dat hij een opdracht had om die op te leveren en nu weer weggaat. We zijn beiden heel verbaasd en geven aan nooit te hebben geweten dat hij maar tijdelijk bij ons was. Hij beweerd het ter plekke bij hoog en laag. N.a.v. dit gesprek doe ik navraag bij de Bauke Geersing die in december in zijn rol als voorzitter van de RvT Arjen heeft aangesteld. Deze zegt dat wat Arjen zegt niet kloppend is.

– In maart/april weten diverse andere collega's ook onofficieel dat Arjen weggaat. Hij geeft dan weer zelf aan dat hij maar tijdelijk was aangesteld. Ook deze collega's zijn daarover verbaasd. Hij geeft aan voor de zomer weg te gaan.

– In het jaarverslag 2024 d.d. 30 april 2025 staat op pagina: 21 de benoeming van Arjen vermeld. Echter staat daar niets over een tijdelijke functie, opdracht of interim functie. In tegenstelling tot bijv, bij Nienke van Herksen en Harm Beertema waar dit wel duidelijk vermeld staat. Verderop op pagina 46 staat in de jaarrekening (rode kolom) ineens wel interim bij Arjen zijn naam.

– Half mei heb ik mijn bedrijfslaptop en mobiele telefoon ingeleverd. En toen kwam dit ter sprake. Ik gaf aan dat het niet klopte dat Arjen tijdelijk was aangesteld. Waarbij ik opmerkte: waarom gaat hij er ineens vandoor? N.B. is zijn gedrag sinds begin dit jaar erg veranderd ten opzichte van dat van november/december 2024. Hij oogt vaak erg zenuwachtig, lacht veel weg bij vragen, onttrekt zich continue aan verantwoording nemen voor zaken, verwijst door naar Peter etc. Het is niet alleen mij maar ook diverse andere collega's opgevallen. Dan geef ik aan dat ik het vermoeden heb dat Raisa zijn functie gaat overnemen. Het gezicht van degene waarmee ik dit gesprek heb spreekt boekdelen. Mijn vermoeden wordt daardoor bevestigd. Waarbij ik nog zeg: ik durf er zelfs om te wedden. Daarop reageert de ander niet met mij te gaan wedden (want het is zeker dat de ander dan verliest). Wanneer ik aangeef het zeer opmerkelijk te vinden als Raisa zakelijk directeur wordt, wordt gezegd: "Wie moet het anders doen?". Hetgeen ik het slechtste argument vindt voor een dergelijke belangrijke functie. Daarnaast heeft ze geen draagkracht onder

het personeel gezien de historie. Zie ook de reacties in januari m.b.t. het hoofdredacteurschap zoals vermeld in het plan van Jonathan d.d. 3 januari 2025.

N.B. het is Arjen die in een gesprek met mij aangeeft Jonathan als een crimineel te zien en hij zegt meerdere keren: *“Wat wil je dan dat ik doe, dat ik hem ontsla of op non-actief zet? Dan wil je niet weten wat hij kan doen”*. Waarmee hij mij de indruk geeft dat hij en Peter 'klem' zitten. Ook zegt hij dat hij en Peter continu bezig zijn met een balancing act wat dit betreft.

Brandbrief en Vrijheid van Meningsuiting:

Bij het aangeven van punten en misstanden zoals vermeld in deze brief valt de directie nogal vaak terug op een punt uit de brandbrief (zomer 2024). Dan wordt er gezegd: *“Ja jullie wilden niet dat de directie zich overal mee zou bemoeien”*. Waarop ik al meerdere keren heb aangegeven dat dat punt: geen bemoeienis van de directie m.b.t. de inhoud van het programma betreft. Echter wordt toch elke keer dat punt aangegrepen en vervolgens op een verkeerde manier uitgelegd. Vervolgens komt de directie daardoor niet/nauwelijks in actie. Daarnaast een ander punt wat waar men mee schermt is: de Vrijheid van Meningsuiting. Dit wordt te pas en te onpas ingezet als vrijbrief voor sommige personen in de organisatie om hun gedrag te mogen en kunnen voortzetten, ook door de directie. Echter wordt hier dan voor wat betreft de rest van het personeel selectief mee omgegaan. Daarmee lijken er geen duidelijke richtlijnen te zijn in normale omgangsnormen en lijkt wat kan en mag grenzeloos. Met andere woorden het is niet zo dat alles met de mantel der liefde wordt toegedekt, nee, het is de mantel der Vrijheid van Meningsuiting die het gedrag van bepaalde mensen maskeert.

Zoals o.a. bovenaan in de brief aangegeven: De klachten betreffen dat het gaat om een zéér onveilige werkomgeving, waarin dus o.a. onderstaande zaken aan de orde zijn:

- Grensoverschrijdend gedrag (pesten, (passief) agressief gedrag, buitensluiten, apenrots gedrag etc)
- Chantage en openlijke dreigen door een collega m.b.t. bedrijfseigendommen
- Chantage en openlijke dreigen door een collega persoonlijke gegevens van collega's
- Vriendjespolitiek (voortrekken, 'eigen poppetjes' op de juiste plekken neerzetten)
- Dwarsbomen van andermans werk(zaamheden) c.q. functie inhoud
- Discriminatie
- Racisme
- Angstcultuur

Aan deze onveilige werkomgeving draagt bij dat het bestuur:

- niet correct handelen n.a.v. datalek (strafbaar feit; chantage; verplicht melden AP/leden)
- niet optreden tegen strafbare feiten (datalek, chantage, lekken bedrijfsinfo naar politieke partij)
- niet/nauwelijks actief handelen om misstanden intern, conflicten e.d. aan te pakken
- klacht jegens medewerker niet afhandelen
- ontslagen werkneemster zwijgcontract bieden → verzoek intrekken klacht tegen medewerker
- niet in belang handelen v omroep m.b.t. aanstelling Joost Niemöller; ledenverlies; stilzwijgen
- riskeren van boetes en ledenverlies n.a.v. niet/onjuist handelen inzake bovenstaande punten
- geen toekomstvisie

De hoofdpunten:

- Onbehoorlijk bestuur
- Niet nastreven wettelijke verplichting Veilige werkomgeving.
- Overtreden AvG / niet handelen conform de wettelijke richtlijnen

Tot slot:

Dit alles heeft veel gevolgen voor de omroep, zowel intern als extern. Ongehoord heeft bij voorbaat al niet een goeie naam bij veel mensen, echter helpen alle (gecreëerde) relletjes en alles wat ik hierboven beschreven heb niet bij het opbouwen van een goede reputatie. Integendeel. Het wordt namelijk afgebroken waar je bij staat. Dit alles heeft ook z'n effect op het krijgen van gasten en/of mensen om te interviewen (regelmatig wordt als reden gegeven: Jonathan en/of Raisa) en uiteindelijk op de kijkcijfers (zie bijlage).

Beste Simone en Paul,

Na maandenlang intern, op diverse manieren, te hebben geprobeerd misstanden aan te kaarten en een prettige, veilige werkomgeving te bevorderen, knaagt mijn gevoel van onrecht en geweten enorm. Dit betreft

Jonathans bezit van het ledenbestand, mijn vermoedens over de positie van de directie, en de openlijke machtsstrijd van Jonathan en Raisa, die het handelen van de directie lijkt te beïnvloeden. Dit verontrust mij en veel collega's. Mensen zijn bang en velen voelen zich machteloos.

Ik had nog veel en veel meer aan situaties kunnen vermelden en ook de vele gesprekken die er gevoerd zijn met de directie en de opmerkelijke dingen die daarin gezegd zijn kunnen beschrijven. Deze brief zou dan nog veel langer zijn geworden daarom houd ik het hierbij.

In het begin van mijn brief noem ik punten uit het jaarverslag. Na alles wat jullie hebben gelezen, kunnen jullie dan stellen dat deze punten overeenkomen met de realiteit? Hoe kunnen deze punten in het jaarverslag en het begeleidende persbericht zo worden geformuleerd?

Met betrekking tot de cultuurwaarden: transparantie, betrouwbaarheid en eerlijkheid. Kunnen jullie na het lezen van deze brief stellen dat deze waarden de realiteit weerspiegelen? Kunnen de directie, de Raad van Toezicht en de ledenraad deze waarden oprecht garanderen?

Wat betreft de transparantie rond de uitzendingen die ik eerder noemde: veel personeelsleden spreken van 'navelstaren' zodra het weer over onszelf gaat, wat zij onprettig vinden en nadelig voor de kwaliteit van ons programma.

Naar aanleiding van de uitzendingen over de rechtszaak van Raisa zijn bij de Ombudsman (Margo Smit) meerdere klachten binnengekomen, waarin wordt gesteld dat Ongehoord niet objectief verslag doet. In de reactie van Ongehoord naar de klager(s), die ik in een interne mailbox zag, meen ik de schrijfstijl van Raisa te herkennen. Dit is opmerkelijk, mocht dit kloppen. Wanneer ik dit een keer in een gesprek tegen Arjen Dikken benoem zegt hij tegen mij dat Bauke Geersing hem daar ook al vragen over had gesteld. Schijnbaar vond Bauke het ook een opmerkelijke situatie dat Raisa zelf dergelijke klachten afhandelt die over haarzelf gaan.

In de uitzendingen van 11 maart, (online) 7 mei en 15 mei wordt, zoals vaker, gesuggereerd dat er aanvallen zijn om de omroep kapot te maken. Na alles wat ik heb beschreven, komt de schade aan de omroep nu van buitenaf of gebeurd dit intern?

Met betrekking tot de persoonlijke gegevens van alle leden: deze liggen in wezen op straat, ongeacht of het datalek nou door een medewerker of door een hacker is veroorzaakt. De privacygevoelige gegevens zijn kostbaar. Kunnen de directie, de Raad van Toezicht en/of de ledenraad de veiligheid van de persoonlijke gegevens van zowel de leden als het personeel garanderen?

Kunnen jullie mij überhaupt uitleggen hoe de situatie intern zo uit de hand heeft kunnen lopen en geen consequenties lijkt te hebben voor betrokkenen? Heeft de Raad van Toezicht en de ledenraad wel voldoende toezicht op wat er zich afspeelt binnen de omroep? Snappen jullie waarom ik mij ernstige zorgen maak? En ook alle mensen die verder nu zwijgen (hetzij opgelegd).

Deze brief stuur ik jullie in vertrouwen in jullie rol als Toezichthouders, dit geldt ook voor de twee bijlagen, waaronder de brief zoals besproken in het kopje m.b.t. vrijdag 3 januari 2025. De ander spreekt voor zich.

Bijgevoegd zijn ook 3 e-mails, vanuit een e-mailwisseling met Arjen Dikken. De dag na mijn ontslag op woensdag 2 april heb ik die donderdag 3 april direct mijn facturen ingediend naar Peter inclusief begeleidende mail (zoals gebruikelijk), afgezien van het feit dat hij ze direct geaccordeerd heeft heb ik verder geen enkele reactie van hem mogen ontvangen. Op donderdag 3 april mail heb ik direct een mail naar Arjen gestuurd i.v.m. de afhandeling (zie bijlage). De dag erna, vrijdag 4 april ontving ik een reactie (zie bijlage). Daarna hoorde ik twee weken lang niets en heb ik zelf op 16 april nogmaals een mail naar Arjen gestuurd (zie bijlage). Op die mail heb ik nooit meer een reactie van hem mogen ontvangen, ook op geen enkele andere wijze heeft hij contact met mij opgenomen. Alle zaken zijn afgehandeld met de HR-manager NW.

Ter info, er is voldoende bewijs met betrekking tot alles wat ik hierboven vermeld heb. Indien jullie verder toelichting willen dan hoor ik het graag.

Een zonnige groet, Natascha

Kopie brief naar de ledenraad:

Jasper Buddingh, Ramon Wilts, Robert Ossenblok, Jan Driessen, Ernstjan Vonk