

Inleiding

Op een mooie zaterdagochtend in juni van dit jaar, zaten we met koffie op de bank klaar in afwachting van Hattem Actueel. Tot onze grote verbazing en ongeloof, opende Eef Mokkink de uitzending met de ernstige mededeling dat RTV Hattem ging ophouden te bestaan. Die boodschap zagen wij volstrekt niet aankomen en we bleken niet de enigen te zijn.

Sindsdien is het nodige gebeurd. Er volgde een emotioneel bewogen informatieavond voor de medewerkers van RTV Hattem en tijdens de eerstvolgende raadsvergadering, werd er speciaal tijd ingeruimd voor de beslissing van het toenmalige bestuur. De medewerkers verlangden een doorstart en ook de politiek stuurde aan op herbezinning en terughoudendheid bij het inslaan van onherroepelijke wegen – een verlies van de zendmachtiging stond immers op het spel.

Tegen die achtergrond is juli jl. een interim-bestuur aangetreden om nogmaals zorgvuldig te onderzoeken of er niet alsnog een toekomst voor RTV Hattem weggelegd is. Er werd een termijn van een jaar vastgesteld om tot uitsluitel te komen – uiterlijk juli 2018 moet er een definitieve beslissing worden genomen aangaande de voortgang van de omroepstichting.

Inmiddels is er niet stilgezeten. Andries Agterhuis heeft zich als voorzitter gericht op de inkomstenstroom en de samenwerkingsverbanden, terwijl de penningmeester, Ruud Hofman, de boekhouding en de jaarrekeningen op orde gebracht heeft. Sandra Oosterveen voerde ondertussen succesvol onderhandelingen met de Marke over de bestaande huurschuld en slaagde er eveneens in tot overeenstemming te komen inzake vervolghuisvesting. Afgelopen juli is met toewijding van vele medewerkers een verhuizing gerealiseerd en is Sandra gestart met het uitbrengen van een nieuwsbrief waarin de medewerkers, het PBO, de klankbordgroep, de politiek en de stakeholders met regelmaat geïnformeerd worden over de meest recente ontwikkelingen die de omroep aangaan. Daarnaast heeft ze een kijk- en luisteronderzoek in de steigers gezet.

Ondergetekende is sinds augustus aan de slag gegaan met visieontwikkeling. Een snelle blik op de cijfers en de medewerkerslijst leert dat *geld en nieuwe medewerkers* hard nodig zijn. Enkel, financiële en personele versterkingen volstaan niet bij de transitie naar een duurzame toekomst voor de lokale omroep. Thema's als samenwerking, communicatie, organisatiestructuur, besluitvorming, deskundigheid en huisvesting, dienen goed doordacht te worden, mocht het binnenkort tot hernieuwde beleidsontwikkeling komen. Als interim-bestuur wilden we niet alleen op eigen inzichten steunen, maar juist goed luisteren naar de medewerkers en de stakeholders, om ons in allerlei opzichten uitvoerig te laten adviseren.

In die zin verschilt een visiedocument sterk van een beleidsplan. Voor u ligt een verslag en analyse van uitgebreide interviews met verschillende medewerkers en stakeholders. Een visiedocument kent inzichten, observaties, aandachtspunten en afwegingen en is in geen geval een blauwdruk voor toekomstig te voeren beleid – al kan het natuurlijk wel helpend zijn bij beleidsontwikkeling. Het document heeft niet de pretentie volledig te zijn, noch de waarheid in pacht te hebben. Tijdens openhartige gesprekken aan de keukentafel, is gepoogd om de gespreksinhoud zo goed mogelijk vast te leggen in beknopte gespreksverslagen. Al doende ontstond een bonte verzameling van adviezen, ideeën en aanbevelingen aan het adres van het huidige en naar we van harte hopen – het toekomstige bestuur.

Wellicht komt u zaken tegen die u al jarenlang aan de kaak stelt. Misschien leest u weinig nieuws. Desondanks is het van belang om opinies te bundelen en op papier te stellen – visie moet immers niet zweven, maar neerdalen. Het document kan worden beschouwd als een inspraakmiddel bij toekomstige besluitvorming en zal hopelijk tot meer onderlinge betrokkenheid leiden binnen RTV Hattem – want zonder draagkracht kan geen enkele organisatie voortbestaan.

Ik wens u veel leesplezier toe.

Marcel Hoek

1. Methodiek / Respondenten

Dit visiedocument is gebaseerd op deelttoepassingen uit de Etnografische Onderzoeksmethode¹ en de Socratische Intervisie Methode². De eerste methode is gericht op de karakteristieke samenhang en terminologie binnen een doelgroep (organisatie), terwijl de tweede methode juist focust op de essentie van begrippen en inhouden (betekenis). Etnografisch onderzoek kan beschouwd worden als veldonderzoek en vindt zijn oorsprong in de Culturele Antropologie – de methodiek heeft echter in geen geval de status van wetenschappelijk onderzoek. De Socratische Intervisie Methode is een praktisch filosofische methode en is afgeleid van de klassieke Socratische Gespreksmethode. De methodes worden gedeeltelijk toegespitst op de situatie van de omroepstichting. U mag deze terminologie gevoelig vergeten, maar methodologisch belangstellenden vinden deze informatie wellicht relevant.

Ten aanzien van de respondenten heeft het interim-bestuur gepoogd om een dwarsdoorsnee van het medewerkersbestand te bereiken, zodanig dat alle gelederen zoveel mogelijk vertegenwoordigd zijn bij het afnemen van de interviews. Wat betreft de stakeholders is gekeken naar een relevante vertegenwoordiging wat betreft de politiek, ondernemers, sport, pers en huisvesting. 20 medewerkers zijn benaderd om mee te werken aan het initiatief – 15 hebben positief gereageerd, 4 hebben niet gereageerd, 1 heeft afgezien van deelname. Een score van 75% op 20 respondenten impliceert een redelijke relevantie. Datzelfde geldt voor de stakeholders (80% – 4 uit 5). Het is verder van belang te vermelden dat alle medewerkers in twee achtereenvolgende nieuwsbrieven de mogelijkheid is geboden zich aan te melden voor de interviews – 1 medewerker is op de uitnodiging ingegaan, maar moest zich later wegens gezondheidsredenen terugtrekken. Aanvullend is gesproken met een oud bestuurslid, een afgevaardigde van het PBO en een medewerker in NOV-verband (Epe). De inbreng van deze personen en die van de stakeholders wordt niet afzonderlijk beschreven, maar expliciet gebruikt bij het beantwoorden van onderzoeks- en uitgangsvragen.

Naar aanleiding van de voorgesprekken is een beknopte vragenstock ontwikkeld, die ruimte biedt en uitnodigt om in korte tijd (een uur) zoveel mogelijk onderwerpen aan bod te laten komen. De vragenstock loopt eveneens als een rode draad door de interviewverslagen van de respondenten – hierna medewerkers genoemd. Items binnen de vragenstock zijn; achtergrond, beleving, motivatie, drijfveren, successen, trots, moeiten, teleurstellingen, verbeteringen, professionalisering, huisvesting, organisatiestructuur, werving, imago, essentie, motto, uitdagingen, valkuilen, vrijwilligheid, kwaliteit, veeleisendheid, haalbaarheid en meetbaarheid.

Zoals gezegd zijn er onderzoeks- en uitgangsvragen geformuleerd naar aanleiding van de voorgesprekken en de bestudering van beschikbare beleidsnota's. Een onderzoeksvraag focust vooral op de verklaring/verdieping van een deelproblematiek, terwijl een uitgangsvraag juist de implicaties/gevolgen voor het totaal (geheel) centraal stelt. De thema's genereren data, die zoveel mogelijk descriptief weergegeven wordt. De onderzoeksvragen en uitgangsvragen kunnen bepaalde verbanden en patronen aan het licht brengen. Voor de beantwoording van de vragen wordt wederom gebruik gemaakt van de informatie die uit de verschillende interviews naar voren komt, aangevuld met inzichten uit verschillende artikelen en beleidsnotities. Alle aangehaalde artikelen, literatuur en notities zijn weergegeven in voetnoten en op te vragen bij het secretariaat van RTV Hattem.

1 J.P. Spradley, the Ethnographic Interview

2 M.J. Hoek, de Socratische Intervisie Methode, transitiepraktijk.nl

2. Beknopte context + onderzoeksvragen

In 2012 en 2015 hebben de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) en de Organisatie van Lokale Omroepen in Nederland (OLON) convenanten gesloten waarin ze de richtlijnen hebben vastgelegd aangaande het aanbod en de organisatie van de lokale omroepen. Die richtlijnen zijn vertaald in een zogenaamd Lokaal Toereikend Media-Aanbod (LTMA). Deze richtlijnen zijn overgenomen in het meerjarenbeleidsplan van RTV Hattem (2013 – 2017).

RTV Hattem wil een kwalitatief hoogwaardige multimedia-instelling zijn die een belangrijke samenbindende functie vervult voor de gemeente Hattem en haar directe omgeving (natuurlijke habitat). De kerntaak bestaat eruit een lokaal toereikend media-aanbod te realiseren door pluriforme programma's uit te zenden die voorzien in een maatschappelijke behoefte binnen de gemeente Hattem.³

De achterliggende gedachte bij de totstandkoming en de uitvoering van de beleidsnota (conform de LTMA criteria) was primair gelegen in het behouden van de zendmachtiging. Het toenmalige bestuur heeft aanvankelijk niet stilgestaan bij de 'haalbaarheid' van het te implementeren beleid, maar deze als 'onvermijdelijk' overgenomen in de beleidsplannen vanwege het door overheidswege opgelegde mediabeleid.

|Onderzoeksvraag: Zijn de LTMA-criteria haalbaar voor RTV Hattem? Is de uitvoering ervan inderdaad onvermijdelijk?|

RTV Hattem- vrijwilligers acteren in hoge mate professioneel, ondanks beperkte middelen. Vrijwillige professionaliteit. Dat is de unieke kracht van RTV Hattem.

Men nam 'vrijwillige professionaliteit' als richtlijn voor de te verrichten arbeid binnen RTV Hattem. Vrijwillige professionaliteit impliceert daarbij werkzaamheid op vrijwillige basis van gepensioneerde professionals – mensen die in hun werkende bestaan in diverse vakgebieden gefunctioneerd hebben en daar hun expertise hebben opgebouwd.

|Onderzoeksvraag: Hoe verhoudt de beoogde 'vrijwillige professionaliteit' zich tot de realiteit van RTV Hattem?|

Mogelijke knelpunten bij de uitvoering van het LTMA:

LTMA: Lokale omroepen voorzien burgers van informatie over zaken die in hun dagelijkse leefomgeving spelen. In de mediawet is vastgelegd dat het aanbod van lokale omroepen voor ten minste vijftig procent van de uitzendduur moet bestaan uit aanbod van informatieve, culturele en educatieve aard dat in het bijzonder betrekking heeft op de gemeente waarvoor het aanbod bestemd is (artikel 2.70).⁴

|Onderzoeksvraag: Voldoet RTV Hattem aan deze zogenaamde ICE-eis (informatie, cultuur, educatie)? Is die eis haalbaar, meetbaar en wie bepaalt dat vervolgens?|

LTMA: Om zijn publieke functie echt goed uit te kunnen voeren moet dit aanbod echter ook op alle platforms beschikbaar zijn en van goede kwaliteit zijn. Zeker in het licht van de veranderingen in mediagebruik van consumenten en de toegenomen concurrentie moeten lokale omroepen hun toegevoegde waarde kunnen bewijzen. Daarom hebben de NLPO en VNG in een convenant vastgelegd dat een volwaardige streekomroep een zogenaamd Lokaal Toereikend Media-Aanbod (LTMA) moet bieden.

|Onderzoeksvraag: Het aanbod moet dus op alle platforms beschikbaar en van goede kwaliteit zijn. Wanneer is een programma van goede kwaliteit en wie stelt dat vast? Hoe moet RTV Hattem de eigen toegevoegde waarde bewijzen?|

³ Meerjarenbeleidsplan RTV-Hattem, 2012, Ton Schilderincx

⁴ www.olon.nl/Resources/Uploads/files/LTMA%20in%20het%20kort.pdf

LTMA: Daaronder verstaan we in ieder geval⁴ :

- aanbod dat gericht is op de omgeving waarin mensen wonen, werken, sporten, naar school gaan, uitgaan, winkelen en gebruikmaken van publieke voorzieningen;
- voor een streek met een eigen geografische, economische en sociaal culturele identiteit of enige mate van samenhang. Dit gebied kan de gemeentegrenzen overschrijden;
- aanbod dat voor iedereen in de streek bereikbaar en vindbaar is;
- aanbod dat beschikbaar is op alle relevante platforms;
- aanbod (audio, video, tekst en foto's) dat wordt gepubliceerd op ten minste de (lineaire, digitale) radiozenders en (lineaire, digitale) televisiekanalen bij alle must-carry pakketaanbieders, en via eigen internetkanalen, waaronder sociale media, mobiele apparaten en OTT;
- op alle kanalen en in alle mediatypen minimaal vijf dagen per week nieuws brengt, inclusief redactionele bereikbaarheid van 24 uur per dag en zeven dagen per week bij calamiteiten.

|Onderzoeksvraag: De vraag rijst in hoeverre de bovenstaande criteria te veeleisend zijn voor een vrijwilligersorganisatie als RTV Hattem?|

LMTA: Naast de inhoudelijke criteria voor het aanbod zijn er ook criteria voor de bedrijfsvoering en de organisatie, te weten:

- het aanbod komt tot stand door een professionele bedrijfsvoering;
- er is sprake van een optimale kruisbestuiving tussen professionals en vrijwilligers, c.q. betaalde en onbetaalde krachten.

|Onderzoeksvraag: Is een professionele bedrijfsvoering mogelijk binnen RTV Hattem en hoe is het gesteld met de kruisbestuiving tussen vrijwilligers en betaalde krachten?|

|Onderzoeksvraag: Hoe is het gesteld met de bedrijfscultuur van RTV Hattem?|

|Uitgangsvraag: De vraag dient zich aan of het LTMA als doelstelling dient te worden beschouwd, of als richting bij het najagen van een duurzame toekomst?|

Een medewerker omschreef de medewerkersavond naar aanleiding van de presentatie van het meerjarenbeleidsplan als volgt:

'Alle medewerkers van RTV zijn destijds uitgenodigd. Er was een enorm grote opkomst. De mensen waren heel betrokken. Volgens mij was er die avond een gevoel van vervreemding. Het plan riep enorm veel vragen en kritiek op. Een medewerker was enorm dominant in zijn vraagstelling. Hij had heel veel detailvragen en op een gegeven moment gingen anderen vragen stellen om hem z'n mond te laten houden. Ik heb op een gegeven moment gezegd dat het plan te ambitieus is, te groot voor onze club. Het leek wel een plan voor een multinational. Er stonden veel zaken in die wij niet waar konden maken (functioneringsgesprekken – wie moet dat doen? Er is onvoldoende mankracht?). Ik stelde voor eerst een kleine stap in de richting te definiëren, in plaats van het totaalbeeld. Op mijn opmerking kreeg ik veel bijval. Bij het verlaten van de ruimte heerste naar mijn gevoel bij de medewerkers een gevoel van het zal wel.'

Wanneer men het Strategisch Plan⁶ van de Stichting Nederlandse Lokale Publieke Omroepen bestudeert, valt te lezen dat de noodzaak voor het omvormen van lokale omroepen naar streekomroepen gelegen is in: de beperkte lokale financiën, veranderingen in de mediawet en de verschraling van het lokale nieuwsaanbod.

'Er zijn verschillende lokale omroepen die samenwerken en in een aantal gemeenten zijn lokale omroepen gefuseerd met de omroepen uit naburige gemeenten. Er zijn echter nog geen samenwerkingsverbanden die in alle opzichten voldoen aan de criteria die gelden voor een optimaal functionerende streekomroep.'

'Onderzoeksvraag: In de praktijk blijken regelmatig tegenstellingen te bestaan tussen de belangen van de aangrenzende lokale omroepen, als wel tussen de politieke ambities van aangrenzende gemeenten. In hoeverre is de realiteit weerbarstiger dan het voorgestelde beleid?'

4 www.olon.nl/Resources/Uploads/files/LTMA%20in%20het%20kort.pdf

6 http://www.stichtingnlpo.nl/files/NLPO_Strategisch_Plan.pdf

Het mediabeleid van de overheid is gericht op de totstandkoming van streekomroepen. De samenwerking tussen de verschillende lokale omroepen in streekverband blijkt in de praktijk echter aantoonbaar lastiger te zijn dan op papier werd aangenomen. RTV NO-Veluwe is geen uitzondering op die ontwikkeling⁵.

|Onderzoeksvraag: Is het überhaupt realistisch een streekomroep na te jagen in de regio waar Hattem geografisch deel van uitmaakt?|

Het financiële toezicht op de lokale omroepen valt onder de verantwoordelijkheid van het Commissariaat voor de Media. Programma-inhoudelijk stelt het Commissariaat zich terughoudend op in verband met de journalistieke onafhankelijkheid. Er wordt voornamelijk gekeken of de omroep zich aan de reclamevoorschriften van de mediawet houdt.

De gemeente heeft een toezichthoudende taak ten aanzien van de doelmatigheid en rechtmatigheid van bestedingen. Het is primair aan een gemeente en de door haar bekostigde media-instelling om, in onderling overleg, invulling te geven aan een lokaal toereikend media-aanbod en de financiering van het aanbod.⁷

|Onderzoeksvraag: Wat is de visie van de gemeente Hattem op haar toezichthoudende taak, het LTMA-keurmerk, de regionalisering?|

In dit visiedocument staan vooral de medewerkers en stakeholders centraal. Zij zullen ieder op eigen wijze de huidige stand van zaken beschouwen en feedback geven op eerdere transitiepogingen en wellicht ligt in hun woorden de sleutel naar een hoopvolle toekomst voor RTV Hattem besloten. Ten slotte wordt in de conclusie antwoord gegeven op de laatste, beslissende vraag.

| Uitgangsvraag: Is RTV Hattem levensvatbaar voor de toekomst? |

5 Beleidsnotities RTV NO-Veluwe, Bert Stoter – 2016, Gert Foekens – 2017

7 Bruls, H.M.F. en D.S. Vermeulen (2015). Vernieuwingsconvenant gemeenten-lokale omroepen 2015-2018 VNG/OLON/NLPO. Arnhem: Vereniging van Nederlandse Gemeenten en Organisatie van Lokale Omroepen in Nederland.

3. Interviews medewerkers

Achtergrond

Bij aanvang van alle interview is de medewerkers gevraagd iets over hun achtergrond te vertellen – opleiding, werk, hobby's – om een indruk te krijgen over de samenstelling van de achterban van RTV Hattem.

Ongeveer de helft was inmiddels gepensioneerd (8). De beroepsmatige achtergrond van de medewerkers bestaat uit: personeelswerker, beveiliging, onderwijzer, winkelier, ondernemer, huisvrouw, buschauffeur/elektrotechnicus, beleidsadviseur, boekhouder, inkoper, bouwkundig uitvoerder, elektricien, verzekeringsmedewerker en logistiek manager. De geschatte gemiddelde leeftijd ligt rond de 70 jaar.

Beleving, motivatie, drijfveren

Er is de medewerkers gevraagd naar hun motivatie om het werk voor RTV Hattem te verrichten. 3 mensen zijn als sinds het begin van de omroep betrokken (>20 jaar), 7 mensen > 10 jaar, 4 mensen > 5 jaar, 2 mensen < 5 jaar.

Opvallend is dat de medewerkers zich in hoge mate betrokken tonen bij de werkzaamheden en ondanks tegenslagen volharden in hun inzet. Daarnaast dient opgemerkt te worden dat oudgedienden aangeven dat er gaandeweg wel de nodige medewerkers vertrokken zijn. Met enige regelmaat wordt het woord 'afhaken' gebruikt in relatie tot medewerkers, luisteraars, kijkers en donateurs.

Als drijfveren voor het werk wordt vaak een 'passie' benoemd. Passie voor muziek, radiomaken, filmen, coachen, geloof (God) en techniek. Op programmaniveau werkt men doorgaans prettig en goed met collega's samen (Hattem Actueel, Zentijd voor de Kerken, Tweede Jeugd Sportief, de filmers), terwijl op organisatieniveau (RTV Hattem) mensen veel minder affiniteit vertonen.

Overig genoemde drijfveren:

- > kick/spanning (rode lampje),
- > politiek engagement,
- > interesse culturele activiteiten,
- > diversiteit radiovak,
- > veel gelegenheid/kansen om uiteenlopende mensen te spreken,
- > dienstbaarheid,
- > interesse geschiedkundige onderwerpen Hattem,
- > uitdagingen (probleemoplossingen),
- > kans om evenementen en verenigingsleven van dichtbij te ervaren,
- > participatie lokale democratie,
- > plichtsbefef/verantwoordelijkheidsgevoel.

Successen / trots

Voor vrijwel alle medewerkers geldt dat ze zeer betrokken zijn bij het werk ten behoeve van de programma's. Ze zijn bescheiden waar het hun eigen rol aangaat, maar zeker trots op het eindresultaat – de techniek, programma's, of filmitems.

Als hoogtepunten worden genoemd:

- > onderlinge betrokkenheid Radio (eerlijkheid), filmers (behelpzaamheid),
- > uitzending gemeentehuis op de verkiezingsavond (geroemd door meerdere mensen van Radio en TV),
- > brede radioprogrammering met weinig middelen,
- > het bedienen van diverse doelgroepen in Hattem,
- > volharding van de filmers ondanks de lastige omstandigheden,
- > trots om in technisch opzicht (met bejaarde middelen) de omroep aan de gang te houden,
- > uitzendingen op locatie (mobiele studio),
- > actieve club filmers,

- > goed beluisterde sportverslagen (derby Hatto Heim – VV Hattem),
- > intocht Sinterklaas (radiopiet),
- > verslag wereldrecord aanjaagverband brandweer Hattem.

Moeiten en teleurstellingen

Er werden ook moeiten en teleurstellingen besproken aan tafel. Sommige medewerkers gaven aan veel last te hebben gehad van frustraties en de negatieve impact daarvan op hun werkzaamheden en werkbeleving. Anderen gaven daarentegen aan nauwelijks teleurstellingen te kennen, omdat ze zich voornamelijk op hun programma of werkzaamheden richtten. Opmerkelijk is echter wel dat vrijwel iedereen het debacle van de mislukte TV-studio noemt (geldverslindend prestigeproject, kind met het waterhoofd, kokervisie). Radiomensen benoemen voornamelijk het uitblijven van de noodzakelijke investeringen in radiotechniek en software. Het bestuur beschouwde de Radio niet als winstgevend en investeerde derhalve nauwelijks in de radiotak. Filmers voelden primair de druk om TV-programma's te produceren. Wanneer ze vervolgens programmavoorstellen indienden, werden die regelmatig afgewezen. Het bestuur zag de studio als 'verdienmodel', maar bemoeide zich ondertussen inhoudelijk zeer actief/directief met de programmering en de productie. Zodoende ontstond er een vicieuze cirkel van teleurstellingen tussen de Radio, TV en bestuur. Het uiteindelijke resultaat van die ontwikkeling was dat de studio voornamelijk ongebruikt bleef en geen inkomsten voor de omroep genereerde.

De samenwerking in RTV NO – Veluwe wordt door de meeste TV-medewerkers als een fiasco aangemerkt, omdat er nauwelijks inhoudelijke input vanuit Heerde (Radio 794) kwam. In financieel opzicht bleven eveneens de bijdragen van de gemeenten Epe en Heerde uit. Ook de onderlinge samenwerking en communicatie met de partners verliep/verloopt stroef. Een enkeling ziet nog wel toekomst voor de regionalisering van de lokale omroepen, maar de overgrote meerderheid gelooft er echt niet (meer) in. Meerdere medewerkers noemden het functioneren van het bestuur als bron van frustratie. De besluitvorming werd niet als afgestemd op de werkvloer (realiteit) ervaren, maar als eenzijdige focus op een ideaal (LTMA). De beleidsrealisatie werd als gefragmenteerd weergegeven tijdens de interviews. Soms keurde een bestuurder een investering goed, terwijl die toestemming door een ander bestuurslid overruled werd – of er werd eenzijdig van gezamenlijke bestuursbesluiten afgeweken. Uiteindelijk resulteerde de tegenstellingen in fragmentatie binnen de organisatie ten koste van de onderlinge verbinding, eenheid en betrokkenheid (eilandjescultuur, praten over elkaar, wij/zij cultuur).

Andere moeiten en teleurstellingen die genoemd werden zijn:

- > stekkermoment (onverwacht besluit om te stoppen met de omroep),
- > elkaar verzwakken, niet versterken,
- > gebrek aan commitment, slapheid,
- > gebrek aan communicatie bij het niet nakomen van afspraken,
- > teveel komt op te weinigen neer (kwetsbaar / zorgelijk),
- > gebrek aan onderlinge feedback, waardering, erkenning en bemoediging,
- > verwaarlozing inkomstenstroom.

Verbeterpunten

Er werd door de medewerkers een indrukwekkende lijst aan verbeterpunten samengesteld. Opmerkelijk daarbij is dat ze vooral zaken benoemden waarbij ze zelf een gebrek aan invloed ervoeren, ofwel ontwikkelingen die zich buiten de eigen invloedssfeer afspeelden, of bevonden. Het feit dat deze lijst omvangrijk is, impliceert mogelijk een structureel gebrek aan invloed van medewerkers op het gevoerde beleid.

Meerdere medewerkers noemden het instellen van een centrale redactie ten behoeve van alle programma's (Radio & TV). De beoogde redactie zou uit minimaal drie mensen moeten bestaan. Alleen dan kan het lokaal nieuwsaanbod op peil gehouden worden en lopen de programma's minder achter de feiten aan. Alle verbeterpunten worden zonder classificaties en descriptief weergegeven. Meestal zijn ze overlappend, regelmatig aanvullend, maar soms ook tegengesteld van aard.

Verbeterpunten volgens de medewerkers:

- > Het muziekbestand moet gedigitaliseerd worden, omdat er teveel vals ingestart wordt.
- > Radioprogramma's moeten meer gesynchroniseerd worden qua presentatie en opbouw.
- > De onderlinge communicatie moet directer, opener en er moet meer informatie uitgewisseld worden.
- > De krachten van TV en Radio moeten gebundeld worden.
- > Er dient een gezamenlijke programmastaf te komen die de samenwerking tussen Radio en TV ten goede komt.
- > Er moet geïnvesteerd worden in mobiele techniek ten behoeve van kwaliteit en herkenbaarheid van de uitzendingen.
- > RTV Hattem moet meer aanwezig en zichtbaar zijn in de stad (onder de mensen).
- > Radiosoftware en techniek moeten vernieuwd worden (Aeron).
- > De samenwerking van bestuur, Radio en TV moet verbeteren door over muurtjes van de programma's te kijken.
- > Een persoon met kennis van zaken moet zich gaan bezighouden met personeelswerk, opleiding, training, stagiaires.
- > De kwalitatief goede nieuwsbrief moet uitgebouwd worden en regelmatig verschijnen.
- > De kwaliteit van de filmpjes mag verbeteren (korter, dynamischer, sneller gemonteerd en gedeeld).
- > Er dient meer opengestaan te worden voor feedback van collega's en luisteraars/kijkers.
- > Er zouden meer Hattemse beelden uitgezonden mogen worden (actuele en historische beelden).
- > De uitzendtijden, programmering en zenderlocaties duidelijker onder de aandacht brengen bij de Hattemers.
- > Er moet promotiemateriaal komen ten behoeve van een professionelere uitstraling (bodywarmers en badges).
- > Er zouden brainstormsessies mogen komen met medewerkers in de vorm van rondetafelconferenties (verbinding).
- > Er moet gestreefd worden naar een goede samenwerking in NOV-verband (breder publiek, kostendeling).
- > Er zou ook door de week een horizontale programmering moeten komen (grotere luisterdichtheid).
- > Programma's moeten eigen budgetten krijgen die ze naar eigen inzicht mogen besteden.
- > Er is een automatiseerder nodig.
- > De bereikbaarheid van de omroep moet sterk verbeteren vanwege de inspecties.
- > Er moet een kijk- en luisteronderzoek komen.
- > Er moeten meer aansprekende programma's voor ouderen komen (met beelden van vroeger).
- > Er moet een jongerenprogramma komen (vlogger).
- > Er dient snel een verjongingsslag te komen. Sommige filmers naderen, of zijn al voorbij de 80 jaar.
- > De uitzendingen van raadsvergaderingen/commissievergaderingen zijn technisch kwetsbaar en behoeven aandacht.
- > De website moet responsive gemaakt worden. Deze is niet compatibel voor alle apparaten.
- > Er zou een editor moeten komen die zorg draagt voor meer uniformiteit/kwaliteit van de filmpjes.
- > Er dient een culturomslag te komen in de richting van meer openheid en transparantie en innovatie.

Huisvesting

De huidige huisvesting wordt door alle medewerkers als tijdelijk beschouwd. Vooral de radiomakers hebben grote moeite met de radiostudio. Een medewerker verwoordt het als volgt;

'We kamperen momenteel met oude technische troep in een voor live radio totaal ongeschikte ruimte.'

Anderen vinden de ruimte amateuristisch, pure armoede, een tranentrekker, een giller.

De filmers missen een vergaderruimte, maar hebben niet met de overlast van doen, omdat ze het montagewerk ook thuis kunnen verrichten. De helft van de medewerkers verkiest een ruimte buiten de Marke om een frisse start te maken en om dichterbij de stad (de mensen) te komen. Een verhuizing is in technisch opzicht mogelijk, maar minder praktisch en duurder, omdat alle faciliteiten in/bij de Marke zijn. Vrijwel iedereen vindt het een vereiste dat in een nieuwe studio de eigen huisregels gelden. Nu wordt er teveel betutteling vanuit de Marke ervaren. Onafhankelijkheid van de Marke wordt regelmatig genoemd. De filosofie aangaande het kulturhus leeft slechts bij een enkeling en dan alleen omwille van het strategische (politieke) belang dat ermee samenhangt.

Organisatiestructuur

Vrijwel alle medewerkers willen de invloed vanuit de organisatie op de bestuursbesluitvorming van RTV Hattem vergroten. Een enkeling stelt dat er met het aanstellen van nieuwe bestuurders genoeg veranderd is – nieuwe ronde, nieuwe kansen. Het is volgens de medewerkers een feit dat men in de afgelopen jaren nauwelijks in de gelegenheid is gesteld door het toenmalige bestuur om het gevoerde beleid bij te stellen – men werd niet gehoord, noch ontvangen.

Met name het gevoerde beleid aangaande de TV-studio, de Marke, NO – Veluwe TV en de vervanging van radioapparatuur en software, heeft tot veel frustratie en gevoelens van onmacht geleid. Deze onmacht vertaalde zich niet zelden in boosheid, passiviteit, of onverschilligheid.

'Ze zoeken het maar uit. Ik richt me enkel nog op ons programma, de rest kan me gestolen worden.'

Sommigen ergerden zich aan het gegeven dat het niet lukte – ondanks herhaaldelijk aandringen bij het bestuur – om de jaarrekeningen in te zien. Men wilde vaste budgetten aanvragen voor de programma's, maar door het gebrek aan transparantie slaagde men daar niet in.

Het bestuur werd in de organisatie als een 'eiland' beschouwd – op grote afstand van de werkvloer. De medewerkers geven in meerderheid aan dat de besluitvorming niet primair afgestemd was op het zo goed mogelijk laten functioneren van de organisatie, maar op een van overheidswege opgelegd ideaal (LTMA). Complicerend daarbij was dat het bestuur met verschillende 'petten' sprak – wat tot verwarring, onduidelijkheid en irritatie leidde.

Sommigen kunnen waardering opbrengen voor de expertise, toewijding en inzet van de afzonderlijke bestuursleden, maar maakten zich al langer zorgen over de verstrengeling van de diverse activiteiten (verschillende petten).

Sommigen ergerden zich ernstig aan de houding van het bestuur toen onverwacht en zonder inspraak werd besloten RTV Hattem op te heffen (stekkermoment) – dit werd als 'arrogant' bestempeld. Anderen hekelden juist de 'respectloze' houding van collega-medewerkers ten opzichte van het bestuur tijdens de informatieavond.

'Zo ga je toch niet met elkaar om, echt schandalig.'

Iedereen is het er over eens dat – wanneer een doorstart gemaakt wordt – de controlerende invloed vanuit de organisatie vergroot dient te worden. Om die doelstelling te realiseren, is er een aantal ideeën geopperd.

- > Naast de stichting een vereniging oprichten die vertegenwoordigd wordt in het bestuur van de stichting.
- > Het instellen van een maximale bestuurstermijn van 2 x 4 jaar.
- > Het werken met subcommissies – elke commissie wordt vertegenwoordigd in een volgend level, ook in het bestuur.
- > Het instellen van een programmaraad (2 pers. Radio, 2 pers TV, 2 pers. bestuur).
- > Gekozen bestuur.
- > Gespreksbijeentkomsten (2-3 keer per jaar) – informatie & inspraak (vaak genoemd).
- > Het instellen van een dagelijks bestuur in de vorm van een technisch directeur.
- > Kwalitatief goede nieuwsbrief handhaven en uitbouwen, met gelegenheid tot reageren.
- > Tweedeling bestuursvergadering – inhoudelijk deel (aanschuiven PS) + gesloten bestuurlijk deel.

Afsluitend wordt genoemd dat het bestuur zich enkel moet bezighouden met het faciliteren van de omroepstichting, maar zich moet onthouden van elke inhoudelijke betrokkenheid bij de programmering. Dat laatste is de taak van de redactie, of programmastaf en het PBO.

Imago van RTV Hattem

De meeste medewerkers konden zich niet vinden in de formulering 'oubollig', of 'stoffig', waar het de programma's van RTV Hattem betreft. Sommigen gaven aan dat die kwalificatie hen echt pijn deed. Opmerkelijk was de positieve feedback die medewerkers kregen uit hun omgeving naar aanleiding van het stekkermoment.

'Maar jullie gaan toch niet stoppen?'

De medewerkers gaven veelal aan dat er momenteel naar de kijk- en luisterdichtheid van RTV Hattem geraden moet worden en dat om die reden aanvullend kijk- en luisteronderzoek noodzakelijk is. Wel stelt men dat de achterban onvermijdelijk op zoek gaat naar de eigen voorkeuren. Zo zullen politiek geëngageerde Hattemers naar Hattem Actueel luisteren, terwijl senioren eerder op IJsselmagazine afstemmen.

Verder vraagt men zich af wat er dan onder stoffig verstaan wordt en wie dat vervolgens bepaalt.

Het idee werd geopperd een aantal studenten met een korte enquête de binnenstad van Hattem in te sturen. Zodoende kan op korte termijn, met inzet van beperkte middelen, meer informatie over de achterban van RTV Hattem verzameld worden. Een kijk- en luisteronderzoek is namelijk kostbaar en tijdrovend.

Essentie/Motto

Wanneer de medewerkers werd gevraagd naar het bestaansrecht van RTV Hattem, kwamen drie woorden vrijwel bij iedereen terug: HATTEM, HATTEMSE en HATTEMER

- > RTV Hattem als lokale waakhond die de politiek, de ondernemers en het verenigingsleven kritisch volgt en be vraagt.
- > RTV Hattem moet over Hattem gaan.
- > Verslaan van relevante Hattemse activiteiten, ontwikkelingen, gebeurtenissen en achtergronden.
- > Verslaan van gebeurtenissen, geschiedenis en actualiteit van Hattem.
- > Hattemse items over evenementen, verenigingsnieuws, culturele manifestaties en politieke ontwikkelingen.
- > Het maken van boeiende programma's die de Hattemer raken.
- > Hattemse inwoners informeren over zaken die de Hattemer raken.
- > Mensen in beeld houden in Hattem.
- > Hattem kijkt en luistert naar Hattem.

Een enkeling noemt NO – Veluwe TV:

- > Interessante programma's maken voor Hattem, Heerde en Epe.

Een ander benoemt het eigen plezier:

- > RTV Hattem moet een leuke club zijn waarbinnen medewerkers hun hobby met plezier uitoefenen.

Uit bovenstaande valt de focus van de medewerkers af te leiden; namelijk de dienstbaarheid aan Hattem.

'We doen het niet voor onszelf.'

De positie van NO – Veluwe TV wordt opvallend weinig gesteund.

Uitdagingen

Zaken die in de komende tijd als de uitdaging voor het interim-bestuur worden beschouwd zeggen iets over de mate waarin de medewerkers prioriteiten stellen. Wat vinden ze uiteindelijk het allerbelangrijkste?

- > Wel met andere partijen samenwerken, maar niet fuseren.
- > De omroep redden.
- > Huisvesting realiseren.
- > Ombuigen bedrijfscultuur.
- > Bruggen slaan tussen de eilandjes.
- > Krachten bundelen en samenkomen.
- > Sfeer scheppen waarin men elkaar aanvult, niet afvalt.
- > De omroep in rustig vaarwater brengen.
- > Duidelijkheid verschaffen over levensvatbaarheid.
- > Creëren van openheid in de organisatie.
- > Uitbouwen programmering.
- > Aanstellen redactie.
- > Kijk- en luisteronderzoek houden.
- > Financiële armslag opbouwen (E 15.000).
- > Genereren gelden om te overleven.
- > Nieuwe gemotiveerde medewerkers aantrekken.

Opmerkelijk is dat de medewerkers gezamenlijk alle onderwerpen laten terugkeren in de prioritering. Ieder legt echter zijn eigen accenten, maar alle thema's zijn van belang en grijpen op elkaar in: bedrijfscultuur, financiële positie, programma-inhoud, werving, achterban, communicatie en samenwerkingsverbanden.

Valkuilen

Als waarschuwing aan het nieuwe bestuur zijn er volgens de medewerkers een aantal valkuilen waar RTV Hattem niet (opnieuw) in moet trappen.

- > Groepjesdenken.
- > Kokervisie.
- > Voor het karretje van de politiek gespannen worden.
- > Achter scherpjes wegduiken.
- > Alles bij het oude laten.
- > Teveel op de schouders nemen.
- > Gebrek aan realisme (Wat kunnen we waarmaken?).
- > Doorstart betekent niet automatisch doorgang.
- > Valse bemoeizucht.
- > Eenzijdige besluitvorming.

4. Beantwoording van onderzoeksvragen en uitgangsvragen

Naar aanleiding van de interviews met de medewerkers en stakeholders van RTV Hattem, aangevuld met de bestudering van de genoemde artikelen en beleidsnotities, probeer ik hieronder zo feitelijk en beknopt mogelijk de onderzoeksvragen en de uitgangsvragen te beantwoorden. De beantwoording van de vragen geschiedt in logische volgorde en kan daarmee afwijken van de opeenvolging in paragraaf 2.

|Onderzoeksvraag: Zijn de LTMA-criteria haalbaar voor RTV Hattem? Is de uitvoering ervan inderdaad onvermijdelijk?|

Haalbaarheid LTMA-criteria:

> In technisch opzicht? Ja.

Dat komt mede doordat er enkele professionals rondlopen bij RTV Hattem die inderdaad op hoog niveau acteren en de expertise bezitten om het totale media-aanbod van de lokale omroep op alle platforms beschikbaar te maken. De technische mogelijkheden staan daarmee wel in contrast met de journalistieke en bedrijfsmatige capaciteiten van RTV Hattem – deze discrepantie veroorzaakt een onderliggend spanningsveld in de organisatie.

> In journalistiek opzicht? Nee.

RTV Hattem beschikt over een breed programma-aanbod en enthousiaste programmamakers, maar niet over goed opgeleide journalisten die betaald worden voor hun arbeid. Zeker wanneer het aankomt op het instellen en draaiend houden van een (nieuws)redactie, is het kwaliteitsverschil onmiskenbaar met een professionele omroeporganisatie.

Met name de TV-tak heeft het zwaar. Het aantal filmers neemt af, terwijl de gemiddelde leeftijd stijgt – de meeste filmers naderen, of zijn reeds voorbij de 80 jaar oud. Het is zodoende onvermijdelijk dat er soms filmverzoeken niet gehonoreerd kunnen worden.

Ook vaste radioprogramma's als de Zendtijd voor de Kerken en Tweede Jeugd Sportief hebben het moeilijk. Zo mogen er niet meer deelnemende kerken afvallen (ZVK) en staat de sport (2JS) te springen om nieuwe presentatoren, technici en reporters.

> In het opzicht van de bedrijfsvoering? Nee.

Het verleden heeft aangetoond dat het moeilijk is om bedrijfsmatig een professioneel niveau te halen met bestuurders die beperkt zijn qua tijd en mogelijkheden, of geen echte managementachtergrond bezitten. Een van de grondleggers van RTV Hattem en bestuurslid sindsdien, formuleerde het als volgt.

'We hebben een dagelijks bestuur nodig en een technisch directeur. Die zou je eigenlijk moeten betalen, maar dat is natuurlijk een utopie.'

De medewerkers geven breed aan zich continu te willen verbeteren – een gegeven dat wordt onderschreven door de lange lijst met verbeterpunten. Onder het streven naar verbetering verstaan ze echter niet 'Hilversum spelen'.

'Doe waar je goed in bent en koester dat.'

'Trek geen te grote broek aan.'

'Blijf realistisch, lokaal, we zijn immers het NOS-journaal niet.'

'Er werken vrijwilligers bij RTV Hattem, geen goed betaalde journalisten.'

'Medewerkers zijn hobbyisten.'

De medewerkers maken onderscheid tussen 'verbeteren' en 'professionaliseren'. Verbeteren doen ze voortdurend, maar professionaliseren (LTMA) neigt naar 'Hilversum spelen'. Vrijwel alle medewerkers geven aan dat ze daar niet de tijd en de opleiding voor hebben, noch het salaris voor ontvangen, noch de ambitie voor hebben (hobby).

Onvermijdelijkheid LTMA-criteria:

Het financiële toezicht op de lokale omroepen valt onder de verantwoordelijkheid van het Commissariaat voor de Media. De gemeente heeft een toezichthoudende taak ten aanzien van de doelmatigheid en rechtmatigheid van bestedingen. Het PBO (Programma Bepalend Orgaan) stelt het programmabeleid vast en toetst de uitvoering ervan.

- > Het Commissariaat voor de Media: RTV Hattem overlegt een accountantsverklaring waarin de ontvangen gelden verantwoord worden. Daarnaast wordt de Nederlandse Reclame Code (NRC) in acht genomen tijdens de verschillende uitzendingen op radio en TV.
- > De gemeente Hattem vraagt qua capaciteit niet het onmogelijke van RTV Hattem. Verdere toelichting volgt later wanneer de rol en visie van de gemeente nader besproken wordt).
- > Het PBO wordt in Hattem tot op heden voornamelijk geïnformeerd door het bestuur van RTV Hattem. Er is sprake van eenrichtingsverkeer, niet van een wisselwerking.

Er valt te concluderen dat het implementeren van de LTMA-criteria (keurmerk) niet onvermijdelijk was. Eerlijkheidshalve moet worden toegegeven dat deze conclusie mede gebaseerd is op voortschrijdend inzicht. In 2012 werd het overheidsbeleid opgesteld in het kader van de mediawet. Meerdere besturen zijn in de valkuil gestapt om dit beleid 1 op 1 over te nemen in hun beleidsplannen. Echter, het toenmalige bestuur van RTV Hattem was desondanks wel degelijk in de gelegenheid om de vraag naar de haalbaarheid van de LTMA-criteria te onderzoeken en niet zonder meer als uitgangspunt voor het meerjarenbeleid te nemen. Het ware wijs geweest als men in die zin naar de feedback van de medewerkers had geluisterd. Een oud-bestuurslid bevestigt dat de vraag naar de haalbaarheid van de plannen nooit op tafel heeft gelegen.

|Onderzoeksvraag: Hoe verhoudt de beoogde 'vrijwillige professionaliteit' zich tot de realiteit van RTV Hattem?|

Ongeveer de helft van de medewerkers is gepensioneerd, de andere helft is nog werkend. De programmamakers en technici werken doorgaans in beroepen die niet in het verlengde liggen van de werkzaamheden die ze voor RTV Hattem uitvoeren (zie achtergrond). De term vrijwillige professionaliteit, zoals bedoeld in het beleidsplan, bestaat zodoende niet binnen RTV Hattem. De term is in die zin misleidend, omdat er een onjuiste uitgangspositie gesuggereerd wordt aangaande de expertise binnen de omroep.

|Onderzoeksvraag: Voldoet RTV Hattem aan deze zogenaamde ICE-eis (informatie, cultuur, educatie)? Is die eis haalbaar, meetbaar en wie bepaald dat vervolgens?|

Het PBO moet toetsen of RTV Hattem aan die eis voldoet en de gemeente Hattem zou vinger aan de pols moeten houden bij het PBO. Dat is echter tot op heden niet gebeurd. De meeste medewerkers schatten in dat 50% content (gewijd aan informatie, cultuur en educatie – ICE) bij lange na niet gehaald wordt – ondanks programma's als Hattem Actueel, IJsselmagazine, Zendtijd voor de Kerken, Tweede Jeugd Sportief en diverse historische & informatieve filmpjes/reportages.

|Onderzoeksvraag: Het aanbod moet dus op alle platforms beschikbaar en van goede kwaliteit zijn. Wanneer is een programma van goede kwaliteit en wie stelt dat vast? Hoe moet RTV Hattem de eigen toegevoegde waarde bewijzen?|

Wederom – het PBO zou de programma's moeten toetsen en de gemeente Hattem zou de ontwikkeling binnen het PBO met interesse dienen te volgen.

Maar wat is dan een programma van goede kwaliteit? De medewerkers hebben daar zelf wel ideeën over.

Een programma van goede kwaliteit komt tot stand wanneer:

- > een programmamaker zelfkritisch is en niet zelfvoldaan.
- > een presentator zichzelf terugluistert, of terugkijkt.
- > het programma spontaniteit heeft, maar ook diepgang.
- > een presentator open, eerlijk en transparant is in zijn/haar houding.

- > de programmamakers flexibel en creatief zijn.
- > een programma boeit, informeert en vermaakt.
- > een programma dichtbij de belevingswereld van de luisteraar/kijker staat.
- > een programma blijft boeien en niet inkakt, zodat luisteraar/kijker afhaakt.
- > filmpjes kort en dynamisch zijn, snel gemonteerd en gedeeld.
- > een presentator flair en ontspanning bezit.
- > het onderwerp boeiend is.
- > het programma een aansprekende formule kent.
- > de programmamakers in technisch opzicht niet leunen op trucjes als autocorrectie.
- > verslaggeving op locatie kort en krachtig is, zonder in herhaling te vallen.
- > de programmamakers zich inlezen en verdiepen in een onderwerp.

Hoe moet RTV Hattem zijn toegevoegde waarde bewijzen?

De medewerkers vragen zich af of RTV Hattem zijn toegevoegde waarde in de afgelopen twintig jaar niet allang bewezen heeft. Die teneur valt het beste samen te vatten de uitspraak:

'Gewoon doen waar we goed in zijn.'

| Onderzoeksvraag: Is het überhaupt realistisch een streekomroep na te jagen in de regio waar Hattem geografisch deel van uitmaakt? |

Het antwoord op die vraag kan met een volmondig NEE worden beantwoord op drie niveaus:

- > 1. Kijker/Luisteraar: Deze heeft enkel interesse in onderwerpen binnen de eigen lokale identiteit.

'Hattem kijkt en luistert alleen naar Hattem.'

- > 2. Medewerkers: De samenwerking binnen NO – Veluwe TV en RMC de Nieuwe Hanze verloopt stroef.

'Het was een fout om mee te doen aan NOV-TV. Inhoudelijk komen nauwelijks bijdragen en in financieel opzicht is er niets door Epe en Heerde bijgedragen.'

- > 3. Politiek: De lokale politiek kent andere samenwerkingsverbanden dan de beoogde streekomroepen.

Zo ziet Epe bijvoorbeeld het liefst een steekomroep tot stand komen die zich richt op de stedendriehoek Apeldoorn – Deventer.*

| Onderzoeksvraag: In de praktijk blijken regelmatig tegenstellingen te bestaan tussen de belangen van de aangrenzende lokale omroepen of, tussen de politieke ambities van aangrenzende gemeenten. In hoeverre is de realiteit weerbarstiger dan het voorgestelde beleid? |

De lokale mediapraktijk is zeker als weerbarstig te beschouwen. Dat blijkt onder meer uit het feit dat er nog geen streekomroepen met een LTMA-keurmerk tot stand gekomen zijn. Ondertussen klappen er daarentegen samenwerkingsverbanden tussen beoogde fusiepartners – zo ook VOC Lokaal (Noord Veluwe)**.

Het voortbestaan van RMC de Nieuwe Hanze lijkt eveneens onzeker. Zo zijn de problemen binnen RTV ZOO dusdanig groot, dat de gemeente Zwolle heeft ingegrepen.***

Het spanningsveld tussen de fenomenen 'natuurlijke habitat' en 'lokale identiteit', blijkt vaak de oorzaak van deze weerbarstige werkelijkheid. Zo vertelde een medewerker dat hij feedback van kijkers kreeg die zich stoorden aan het feit dat er beelden uit Heerde en Epe werden gebruikt in de 'intro' van het journaal. Blijkbaar kan men op de beleidstafel wel bedenken dat er zoiets als een regionale 'natuurlijke habitat' bestaat, maar pakt dat in de praktijk helemaal anders uit.

'Je kunt wel opschrijven dat iets moet gebeuren, maar dan gebeurt het nog niet.'

* <http://veluweland.nl/lokaal/epe-tegen-streekomroep-nieuwe-hanze-2-210603>

** <https://mediamagazine.nl/samenwerking-lokale-omroepen-regio-noord-veluwe-geklapt/>

*** <https://www.zwollenu.nl/rtv-zoo-gaat-verder-als-rtv-zwolle-fm/>

|Onderzoeksvraag: De vraag rijst in hoeverre de LTMA-criteria te veeleisend zijn voor een vrijwilligersorganisatie als RTV Hattem?|

Een slagvaardige, publieke streekomroep is een omroep met een bepaalde minimale omvang. Die omvang kan worden uitgedrukt in een minimaal benodigd budget. De NLPO heeft uitgerekend dat het hierbij gaat om een minimaal budget van E800.000. (...) Met een lager bedrag is het niet mogelijk om een Lokaal Toereikend Media-Aanbod te realiseren.⁶

De vraag stellen is hem beantwoorden. Nee, RTV Hattem, kan ondanks betrokkenheid bij de samenwerking RMC Nieuwe Hanze en als samenwerkingspartner in NO – Veluwe TV niet aan de LTMA-criteria voldoen. Het jaarlijks budget van de omroepstichting is slechts een fractie van het benodigde totaal – ongeacht mogelijke bijdragen uit Heerde, of Ede (0,- Euro tot op heden).

|Onderzoeksvraag: Wat is de visie van de gemeente Hattem op haar toezichhoudende taak, het LTMA-keurmerk, de regionalisering?|

De gemeente heeft een toezichhoudende taak ten aanzien van de doelmatigheid en rechtmatigheid van bestedingen. Het is primair aan een gemeente en de door haar bekostigde media-instelling om, in onderling overleg, invulling te geven aan een lokaal toereikend media-aanbod en de financiering van het aanbod.⁷

De gemeente Hattem houdt zich strikt aan het principe van de journalistieke vrijheid en vertrouwt op het functioneren van het PBO met betrekking tot een zo optimaal mogelijk media-aanbod voor Hattem.

Verder stelt de gemeente Hattem bij monde van burgemeester Wiggers dat:

'De wal het schip gekeerd heeft.'

Hij doelt daarmee op de realisering van de opgelegde LTMA-criteria en de daarmee samenhangende vorming van streekomroepen. De burgemeester geeft aan dat de gemeente formeel de mediawet naleeft, maar van RTV Hattem niet het onmogelijke vraagt wat betreft capaciteit en slagkracht. Hij geeft aan dat er sprake is van voortschrijdend inzicht ten aanzien van het regionale mediabeleid.

De gemeente onderscheidt de volgende functies binnen het lokale media-aanbod:

- > verdiepen van lokaal nieuws, actualiteit en achtergronden (Informatie).
- > sportverslaggeving en aandacht voor de sportverenigingen (Informatie).
- > aandacht voor culturele activiteiten, manifestaties en verenigingen (Cultuur).
- > doorgeven van kerkdiensten (Cultuur).
- > doorgeven van raadsvergaderingen en commissievergaderingen (Informatie).
- > doorgeven van informatie aan de burgers via spotjes (Informatie).
- > ontwikkelen van historische reportages over Hattem en Hattemse doelgroepen (Educatie).

De burgemeester zou het jammer vinden wanneer RTV Hattem zou ophouden te bestaan gezien het relevante media-aanbod voor Hattem op de verschillende mediaplatforms. Hij geeft aan dat de omroep – ondanks alle beperkingen – een breed aanbod realiseert.

⁶ http://www.stichtingnlpo.nl/files/NLPO_Strategisch_Plan.pdf

⁷ Bruls, H.M.F. en D.S. Vermeulen (2015). Vernieuwingsconvenant gemeenten-lokale omroepen 2015-2018 VNG/OLON/NLPO. Arnhem: Vereniging van Nederlandse Gemeenten en Organisatie van Lokale Omroepen in Nederland.

|Onderzoeksvraag: Is een professionele bedrijfsvoering mogelijk binnen RTV Hattem en hoe is het gesteld met de kruisbestuiving tussen vrijwilligers en betaalde krachten?|

Wat verstaat de OLON onder een professionele bedrijfsvoering? Onderstaande artikelen zijn overgenomen uit modelstatuten voor een publieke lokale media-instelling⁸

artikel 15

1. Het dagelijks bestuur wordt gevormd door de voorzitter, secretaris, penningmeester en twee andere leden van het bestuur.
2. Het dagelijks bestuur is belast met de behartiging van de dagelijkse gang van zaken alsmede de voorbereiding en uitvoering van bestuursbesluiten.

PROGRAMMASTAF - HOOFDREDACTEUR

artikel 16

1. De vereniging kent een programmastaf, bestaande uit een door het dagelijks bestuur te bepalen aantal medewerkers onder wie een hoofdredacteur, belast met de leiding van de programmastaf. Een programmastatuut, taakomschrijving van de programmastaf en nadere regelen terzake van de verhouding tussen hoofdredacteur, programmastaf en andere organen van de vereniging worden vastgelegd door het bestuur, nadat deze de daarbij belanghebbenden daarover geraadpleegd heeft. Het door het bestuur vastgelegde programmastatuut behoeft instemming van hoofdredacteur en programmastaf.
2. De hoofdredacteur wordt door het bestuur aangesteld. De hoofdredacteur kan uitsluitend op voordracht van het dagelijks bestuur door het bestuur worden ontslagen; zodanig besluit dient tevoren eveneens aan overleg met de programmastaf te worden onderworpen, indien het ontslag op journalistieke gronden wordt verleend.
3. Het dagelijks bestuur kan de hoofdredacteur in de uitoefening van zijn functie voor onbepaalde tijd schorsen. De schorsing vervalt indien niet binnen een maand na het schorsingsbesluit het in het tweede lid van dit artikel bedoelde overleg een aanvang heeft genomen.
4. De overige leden van de programmastaf worden op voorstel van de hoofdredacteur en/of overige leden van de programmastaf benoemd door het dagelijks bestuur, volgens regelen nader vast te stellen door het bestuur. Ontslag wordt hen verleend door het dagelijks bestuur na overleg met de hoofdredacteur en de programmastaf. Wil het ontslag op journalistieke gronden verleend kunnen worden, dan behoeft het de voorafgaande instemming van de hoofdredacteur en de programmastaf.
5. Voor de inhoud van alle uitzendingen en voor alle werkzaamheden is de hoofdredacteur verantwoordelijk en jegens het bestuur verantwoording verschuldigd.

COMMISSIES EN WERKGROEPEN

artikel 17

1. Het bestuur kan commissies en werkgroepen instellen.
2. Bij reglement worden taak en werkwijze van commissies en werkgroepen vastgelegd.

RTV Hattem kent geen betaalde krachten, enkel vrijwilligers. Het duurzaam laten functioneren van een hoofdredacteur, redactie en/of programmastaf is mede om deze reden niet van de grond gekomen. Het is echter volstrekt onrealistisch om te veronderstellen dat RTV Hattem een jaarbudget kan verwerven op basis waarvan betaalde krachten aangesteld kunnen worden. Concluderend kan men stellen dat een professionele bedrijfsvoering zoals de OLON die voor ogen heeft, niet haalbaar is voor RTV Hattem, noch voor NO – Veluwe TV, noch voor RMC de Nieuwe Hanze.

|Onderzoeksvraag: Hoe is het gesteld met de bedrijfscultuur van RTV Hattem?|

Wat de bedrijfscultuur van RTV Hattem betreft, geven de interviews met de medewerkers een goed beeld. Samenvattend geven ze aan dat:

- > de prestatieverwachtingen vanuit het bestuur onrealistisch en te hoog gegrepen waren,
- > het bestuur te veel op afstand bleef en/of met verschillende monden sprak,
- > het bestuur niet transparant en eenduidig optrad,
- > de medewerkers overvraagd werden en afhaakten vanwege demotivatie,
- > de medewerkers zich terugtrokken achter de muurtjes van de eigen programma's,
- > er afstandelijkheid (soms onverschilligheid) is ontstaan ten opzichte van andere onderdelen/programma's,
- > er een 'loopgraven-communicatie' is ontstaan tussen bestuur, Radio en TV (wij/zij – cultuur),
- > de samenwerking gefragmenteerd is geraakt,
- > er weinig erkenning, waardering, betrokkenheid en bemoediging naar elkaar uit ging/gaat.

⁸ <http://www.olon.nl/onderwerp/1625243643#/downloads/download/view/1390323199/model-statuten-voor-een-publieke-lokale-mediainstelling>

Bovenstaande staat in groot contrast met de samenwerking binnen de eigen programma's en onderdelen. Die samenwerking wordt doorgaans als goed, solidair, gemoedelijk en effectief ervaren.

|Uitgangsvraag: De vraag dient zich aan of het LTMA als doelstelling dient te worden beschouwd, of als richting bij het najagen van een duurzame toekomst?|

RTV Hattem is een lokale omroepstichting die in veel opzichten reeds het nodige gerealiseerd heeft; activiteit op alle mediaplatforms, de media-hub, een breed programma-aanbod, NO – Veluwe TV. Dus ja, ten aanzien van de LTMA-criteria en de daarmee samenhangende regionalisering mag RTV Hattem (omwille van de eerder geformuleerde antwoorden) ontspannen en doorgaan met het maken van programma's die de Hattemer raken. Echter, zonder angst voor het verlies van subsidiegelden, of het intrekken van de uitzendmachtiging.

| Uitgangsvraag: Is RTV Hattem levensvatbaar voor de toekomst? |

JAZEKER, mits...

- > medewerkers in de toekomst op realistische wijze bevraagd worden,
- > het LTMA-keurmerk als richting wordt beschouwd en niet als doelstelling,
- > er minimaal drie, maar het liefst vijf, kwalitatief goede bestuursleden aangesteld worden,
- > er enkel nog geïnvesteerd wordt in wederkerige samenwerkingsverbanden,
- > er structureel 10.000 Euro op jaarbasis worden gegenereerd (inkomsten) door de investeringsgroep,
- > de gemeente Hattem de prestatie-afspraken handhaaft ten aanzien van het doorgeven van de vergaderingen,
- > er betaalbare, geschikte huisvesting gevonden wordt voor een contractduur van 5 jaar,
- > de radiotechniek en radiosoftware een upgrade krijgen,
- > de uitbreiding van het medewerkersbestand op de genoemde posities gerealiseerd wordt,
- > de organisatiestructuur zodanig veranderd wordt dat medewerkers invloed krijgen op de besluitvorming,
- > de bedrijfscultuur ten aanzien van de communicatie en samenwerking verbetert.

De verbetering van de bedrijfscultuur begint bij de houding en opstelling van het bestuur:

- open,
- transparant,
- nabij,
- eenduidig,
- realistisch,
- logisch,
- waarderend,
- faciliterend,
- erkennend,
- luisterend,
- bescheiden,
- terughoudend,
- empathisch en
- bemoedigend.

Op dit moment van schrijven, moet er nog aan een aantal voorwaarden voldaan worden en zijn we er dus nog niet. Het huidige interim-bestuur hoopt echter van ganser harte en met ieders inzet, het stokje medio juli 2018 over te dragen aan een definitief bestuur dat RTV Hattem in meer rustigere wateren mag leiden. Ik wil daarom eindigen met de hoopvolle woorden van van een medeoprichter van RTV Hattem en bestuurslid sindsdien:

*'Er is niet eens zo heel veel nodig om de kansen op een duurzaam voortbestaan van de omroep te vergroten.
– Bé Niemijer.'*

Marcel Hoek,
Hattem, november 2018

Mijn grote dank gaat uit naar alle mensen die dit visiedocument mogelijk hebben gemaakt.

Sandra Oosterveen voor het meelesen, Gerrit Eekhof voor de lay-out en mijn zoon Thijs Hoek als testpersoon en inspiratiebron.

De heren Jan-Willem Wiggers, Klaas van Dieren, Ad Zandhuis, Wilfred Willemsen (stakeholders).

Eef Mokkink, Mike van Ockenburg, Ad Spakman, Janny Boeve, Gert Rave, Benny Wassink, Be Oosterveen, Wim van der Ziel, Be Niemeijer, Dirk Jan Septer, Henk Tabois, Kees Rook, Jan Eikelboom en Gerrit Eekhof (medewerkers).

Jan Wouter van Straaten (NO Veluwe TV Epe), Andries Agterhuis (PBO), Ton Schilderinck (Oud bestuurslid)

5. Verslagen van de interviews

Hieronder volgen de gespreksverslagen met de verschillende medewerkers in bijlage. Alle verslagen zijn geaccordeerd door de medewerkers. Het verslag van een medewerker is niet weergegeven in het overzicht.

1. Eef Mokkink
2. Mike van Ockenburg
3. Ad Spakman
4. Janny Boeve
5. Gert Rave
6. Benny Wassink
7. Bé Oosterveen
8. Wim van der Ziel
9. Bé Niemeijer
10. Dirk Jan Septer
11. Henk Tabois
12. Kees Rook
13. Jan Eikelboom
14. Gerrit Eekhof

1.

'Doe waar je goed in bent en koester dat.'

Eef Mokkink is al jarenlang een vaste waarde voor RTV Hattem als presentator van Hattem Actueel. Momenteel is hij parttime met pensioen, na een carrière van vijfendertig jaar bij ABN-AMRO – voornamelijk als personeelswerker. Het is 'de Bank' die hem op een gegeven moment overplaatst naar Zwolle en hem zodoende naar Hattem brengt. Muziek is zijn passie en naar eigen zeggen moet hij het vooral van zijn stem hebben. De liefde voor muziek, politiek engagement en interesse in de culturele activiteiten van Hattem, helpen bij het maken van een gevarieerd radioprogramma. Naast de activiteiten voor RTV is Eef nog werkzaam als loopbaanbegeleider binnen zijn eigen bedrijfje.

Eef geniet van de diversiteit die het radiovak te bieden heeft. Hij is zodoende in de gelegenheid geweest veel interessante mensen te spreken om met hen over een bepaald onderwerp te 'steggelen'. In zijn interviews zoekt hij altijd naar een zekere diepgang en is hij niet bang voor onverwachte wendingen, integendeel – hij is juist erg gesteld op spontaniteit en improvisatie in een uitzending. Eef is dankbaar voor de mogelijkheden die het werk voor de RTV hem geboden heeft – het heeft zijn leven verrijkt. Eén uitzending springt er wat hem betreft uit, namelijk die vanuit het gemeentehuis op de uitslagenavond van de gemeenteraadsverkiezingen in 2014. *'In technisch opzicht was het soms chaotisch, maar de dynamiek was die avond geweldig. Er heerste een goede sfeer en de TV en de Radio werkten uitstekend samen.'*

Dat laatste raakt volgens hem gelijk een pijnpunt. *'De afgelopen jaren hebben we elkaar zwakker gemaakt, niet sterker.'* Eef stelt dat er een eilandjescultuur is ontstaan tussen het bestuur, de TV en de Radio. Mensen moeten volgens hem meer 'met' elkaar praten, in plaats van 'over' elkaar. Collega's in alle directheid aanspreken, kan daarbij heel verfrissend zijn. Op het vlak van interne communicatie ziet hij dan ook een noodzaak tot verbetering. In plaats van elkaar na te apen, is het juist wenselijk dat de krachten gebundeld worden. Het bestuur moet daar wellicht het voortouw in nemen. Misschien kan er zelfs een gezamenlijke programmastaf komen, vraagt hij zich af. De tijdelijke huisvesting mag volgens hem niet te lang duren. Eef hoopt spoedig naar een nieuwe, financieel haalbare, ruimte te verhuizen.

Een ander punt van aandacht is de zichtbaarheid van de RTV in Hattem zelf. *'We zijn een lokale omroep en om die reden moeten we veel meer op locatie aanwezig zijn. Technisch moet daarvoor nog het nodige verbeteren, want alleen dan kan er een olievlekwerking ontstaan. Mensen komen ons dan ergens in de stad tegen en gaan vervolgens automatisch naar ons kijken en luisteren.'*

Het vraagstuk van de organisatiestructuur vindt hij een lastige. Een stichting werkt effectief, maar een vereniging is democratischer. Misschien is een combinatie van beide wel te prefereren? Over de vraag naar de essentie van RTV Hattem is hij duidelijk. *'De RTV, moet over Hattem gaan en over niets anders – dat uitgangspunt geeft ons bestaansrecht en biedt de Hattemer meerwaarde in de mediaprogrammering.'*

De uitdagingen voor de komende tijd lopen uiteen van huisvesting, tot het ombuigen van de bedrijfscultuur. *'We moeten elkaar gaan aanvullen, niet afvallen.'* Het is volgens Eef nu van groot belang dat er bruggen tussen de verschillende eilandjes worden gebouwd. De grootste valkuil is volgens hem het risico dat de RTV verhuist en vervolgens alles bij het oude blijft. Een ander belangrijk aandachtspunt voor de toekomst is dat RTV zich niet voor het karretje van de politiek laat spannen. *'We moeten autonoom en onafhankelijk blijven – open en transparant.'*

2.

'RTV Hattem moet nu echt gaan samenkomen.'

Mike van Ockenburg komt oorspronkelijk uit Rotterdam is naar eigen zeggen al meer dan dertig jaar besmet met het radiovirus. Hij is ooit begonnen met radiomaken in Engeland bij BBC Essex en heeft sindsdien voor diverse lokale omroepen programma's gemaakt, o.a. in Den Haag, Nijmegen, Raalte en Lochem. Na een eerdere periode bij RTV Hattem is hij inmiddels weer jarenlang actief voor de omroep.

Mike heeft een grote passie voor muziek. Hij kan met alle muziekstijlen uit de voeten, behalve met Nederlandstalig werk. Wekelijks presenteert hij een rockprogramma dat goed beluisterd wordt, zelfs buiten Hattem. Op zijn Facebookpagina ontvangt hij al tijdens de uitzending reacties op de muziek die hij draait. Er zijn platenmaatschappijen die hem nieuw uitgebrachte CD's toesturen, die hij vervolgens op de zender bespreekt. Hij vindt het een uitdaging om achtergronden en verbanden tussen bands en muziek over te brengen aan zijn luisteraars. Daarnaast bedenkt hij graag nieuwe formats en vindt dat met name 'flexibiliteit' en 'creativiteit' belangrijke eigenschappen voor een programmamaker zijn.

Mike maakt deel uit van de programmastaf Radio en is er trots op dat ze er al voor langere tijd in slagen, ondanks de beperkte middelen en mankracht, een brede radioprogrammering te verzorgen voor uiteenlopende doelgroepen in Hattem en daarbuiten.

Een noodzaak tot professionalisering bestaat volgens Mike op verschillende gebieden. *'Qua techniek hebben we zo snel mogelijk een nieuw softwarepakket nodig (Air-on). Nu kan elke handige jongen de zender platleggen, omdat alles nog onder Windows XP draait.'* Daarnaast moet er beter samengewerkt worden tussen bestuur, Radio en TV. Medewerkers zouden meer over de muurtjes van het eigen programma moeten kijken, aldus Mike. Om die meer overstijgende houding te stimuleren, zou er naast een programmastaf Radio en TV, een centrale redactie mogen komen die zich richt op het verzamelen van relevante informatie voor alle programma's. Een eventuele hoofdredacteur kan dan de structuur en de grote lijnen bewaken en inhoudelijk als aanspreekpunt voor het bestuur fungeren. Daarnaast zouden de taken personeelswerk, opleiding/training en acquisitie bij verschillende personen met kennis van zaken ondergebracht moeten worden.

Wat betreft huisvesting hoopt Mike dat de huidige situatie niet lang duurt. Zijn voorkeur gaat uit naar een locatie van waaruit de RTV 'onafhankelijk' van andere partijen kan werken. Voor de Poort zou een goede optie zijn, maar ook de Marke sluit hij niet uit. *'Onder voorwaarde dat we er onze eigen huisregels op na kunnen houden.'*

'De organisatiestructuur moet in ieder geval democratiseren. De recente bestuurscrisis mag zich nooit meer voordoen.' Het lijkt hem daarom in ieder geval wenselijk om een maximale bestuursstermijn van twee keer vier jaar op te nemen in de statuten.

RTV Hattem gaat in essentie om het vastleggen en verslaan van alle relevante activiteiten, ontwikkelingen en gebeurtenissen in Hattem en omgeving. *'Daar mogen we ons niet van laten afleiden.'* Volgens Mike heeft dat alleen kans van slagen als de omroep de krachten gaat bundelen en echt gaat samenkomen – bestuur, Radio en TV.

De uitdaging voor de komende tijd is het in rustig vaarwater brengen van de omroep op een passende locatie. Daarna kunnen er weer nieuwe programma's gelanceerd worden, waaronder wellicht een jongerenprogramma. De grootste valkuil is volgens Mike dat iedereen weer achter de schermpjes van het eigen programma wegduikt en de boel verder de boel laat. *'We moeten echt beter gaan communiceren en uitwisselen. Een kwalitatief goede nieuwsbrief kan helpend zijn.'*

3.

'RTV Hattem moet geen speeltje zijn'.

Ad Spakman is als ondernemer 32 jaar actief in de catering. Ooit was hij de eerste die tankstations van broodjes kaas voorzag – nu heeft zijn cateringbedrijf veertig medewerkers in dienst. Ad is een organisator in hart en nieren, maar schroomt het niet om ook zelf plaats te nemen voor de camera, of achter de microfoon. *'Als presentator moet je een zekere flair bezitten en ontspanning uitstralen, anders wordt het vervelend.'*

Voor de TV maakt hij het programma 'Portret', waarin hij diverse interessante gasten portretteert, zoals recentelijk de technisch directeur van PEC Zwolle. In de afgelopen jaren heeft hij zo vijftientig televisieportretten gemaakt. Daarnaast presenteert hij op zondag een muziekprogramma voor Zendtijd voor de Kerken.

Ad selecteert zijn gasten altijd zelf met het oog op het publiek – dat moet geboeid worden. Om die reden is hij altijd op zoek naar diversiteit en een zekere mate van verrassing. Hij vindt het leuk als mensen denken *'Hee, dat wist ik nog niet.'* Ad is trots op zijn programma, mede omdat hij er positieve feedback op krijgt.

De mate van commitment binnen de omroep vindt hij regelmatig teleurstellend. Soms ziet hij medewerkers afhaken omdat ze het te druk hebben – *'slapheid'*, volgens Ad. Daarnaast kan hij zich soms storen aan het gebrek aan communicatie. *'Wanneer je je afspraken niet kunt nakomen, moet je in ieder geval wel communiceren dat je niet kunt leveren.'*

Op dit moment heeft de omroep volgens Ad zo snel mogelijk duidelijkheid nodig ten aanzien van de levensvatbaarheid. *'Medewerkers moeten weten of ze nog energie in de programma's moeten steken, of niet. Dat moet nog dit jaar helder worden.'*

Daarnaast moet er spoedig een nieuw kijk- en luisteronderzoek komen dat inzicht verschaft in de plaatselijke kijk- en luisterdichtheid. Vervolgens moet het potentieel van de lokale omroep afgewogen worden door het bestuur.

Wat betreft werving van medewerkers maakt hij zich geen zorgen. Naar zijn stellige overtuiging zijn er door al het *'gerommel'* van afgelopen jaren de nodige goede kandidaten afgehaakt, of vertrokken. Ad verwacht dat wanneer er snel bestuurlijke en programma-inhoudelijke duidelijkheid komt, er zich ook weer nieuwe medewerkers, donateurs en adverteerders aanmelden. *'Er zijn zoveel kansen blijven liggen de laatste tijd.'*

Ad hoopt dat de RTVH kan blijven samenwerken met Epe en Heerde in NO-Veluwe. Volgens hem ontstaat er dan een zo breed mogelijk publiek, terwijl de onkosten gedeeld worden. Hij zou verder het liefst een horizontale programmering tot stand zien komen – vaste programma's op vaste tijden, ook door de week. Op die manier kan er een toenemende herkenbaarheid ontstaan, die vanzelf een groeiende achterban zal genereren. Daarnaast moeten er meer aansprekende programma's komen.

Ad denkt zelf aan een gesponsord Quizprogramma, waarin lokale verenigingen het tegen elkaar opnemen en om prijzengeld voor hun vereniging strijden.

De huidige huisvesting omschrijft Ad als pure armoede. Die situatie moet snel veranderen. Wanneer er in commercieel opzicht verantwoord wordt gehandeld, behoren zowel een radiostudio als een TV studio tot de mogelijkheden – mits er gezamenlijk opgetrokken wordt met Epe en Heerde in NO-Veluwe verband.

Wat organisatiestructuur betreft ziet hij veel in de oprichting van een programmaraad. Die raad moet dan uit zes leden bestaan – twee radiomensen, twee televisiemensen en twee bestuursleden. Deze programmaraad moet de programmering aansturen en daarnaast het bestuur adviseren om zodoende het kloppend hart van de omroepstichting te vormen.

RTV Hattem, maar liever NO-Veluwe, moet er in essentie op gericht zijn om interessante programma's voor de inwoners van Hattem, Heerde en Epe te maken. *'We zijn er niet voor onze eigen hobby. RTV Hattem moet geen speeltje zijn.'*

4.

'We doen het echt niet voor onszelf.'

Janny Boeve is op de zondagochtend al bijna twintig jaar presentator van Zendtijd voor de Kerken (ZvK). Vanuit haar kerk, de Gereformeerde Kerk Vrijgemaakt, draagt ze medeverantwoordelijkheid voor een programma, waarin wekelijks een roulerende kerkdienst wordt doorgegeven, omlijst door passende geestelijke liederen. Het concept van het programma is al twintig jaar onveranderd gebleven en dat werkt prima. Dat laatste werd ook duidelijk rondom het 'stekkermoment' van RTV Hattem. *'Maar jullie gaan toch wel door?'*, is haar toen geregeld gevraagd. Janny weet dat er vaste luisteraars zijn die elke zondagochtend op het programma afstemmen, ongeacht de kerk van dienst. Die luisteraars motiveren haar ten diepste. Ze maakt het programma niet alleen voor haar eigen plezier, maar vooral om het geloof aan anderen door te geven. Ze wil mensen aanspreken met de christelijke boodschap – laten weten dat God leeft.

Bij ZvK werkt ze al twintig jaar prettig samen met diverse collega's. *'De samenwerking verloopt in hele goede verstandhouding en ik weet ook niet wat het geheim daarvoor is.'* Haar enige zorg betreft het aantal deelnemende kerken. *'We redden het net, maar er mag niet nog een kerk afvallen. Dan wordt het heel moeilijk.'*

Wat volgens Janny hoognodig moet verbeteren, is de software die voor de radiozender gebruikt wordt. *'Alles staat al tijden klaar (AirOn). Er hoeft enkel nog een financiële klap op gegeven te worden.'* Wanneer die update wordt doorgevoerd, zal ZvK daar tijdens de liederenselectie veel baat bij hebben – er kan dan meer diversiteit geboden worden in het liederenrepertoire van het programma. Volgens Janny is de radio qua investeringen behoorlijk achtergebleven bij de televisie in de afgelopen jaren. *'Dat kan beter. Er moeten ook voor de verschillende radioprogramma's budgetten beschikbaar komen.'*

Wat betreft huisvesting denkt Janny dat het goed is om dichtbij het centrum te zitten. Dat komt de bekendheid onder de Hattemers ten goede, denkt ze. *'Bij de Marke zitten we ver van alles en iedereen af.'*

Janny denkt dat er meer geluisterd en gekeken wordt naar de lokale omroep dan dat medewerkers wellicht denken. *'De Hattemse aard is niet zo uitgesproken'*, zegt ze. *'Als het loopt, dan loopt het en hoeft je er niks van te zeggen.'* Pas toen ze dreigden te stoppen, trokken mensen haar aan de mouw. *'Natuurlijk kan een kijk- en luisteronderzoek interessant zijn, ook binnen de kerken – zeker.'*

Wat betreft de organisatiestructuur hoopt ze op meer openheid en transparantie vanuit het bestuur. De huidige nieuwsbrief mag wat haar betreft structureel worden, zodat medewerkers op de hoogte blijven wat er speelt in het bestuur en daarbuiten. Ze vraagt zich af of er in de toekomst wellicht beter een gekozen bestuur kan aantreden. In de afgelopen jaren gaf Janny aan dat zij en haar collega's eigenlijk verstoken zijn gebleven van elke vorm van informatie vanuit het bestuur. *'Zelfs de jaarrekeningen konden we niet inzien.'*

Ze denkt dat er misschien gespreksbijeenkomsten wenselijk zijn, waardoor medewerkers meer bij elkaar en de programma's betrokken raken. Ze erkent daarbij echter de beperking in tijd die medewerkers in RTV Hattem kunnen steken, naast hun werk en gezinsleven.

RTV Hattem draait volgens Janny om het maken van relevante en aansprekende programma's voor de Hattemer, of dat nu op het gebied is van de actualiteit, kunst, natuur, of geestelijke verzorging. *'We doen het echt niet voor ons zelf.'*

Als grootste uitdaging ziet Janny nu het creëren van openheid in de organisatie. *'Het bestuur moet naar de medewerkers gaan luisteren en beleidsmatig rekening met ons houden. Er moet onderling veel beter gecommuniceerd worden.'*

5.

'We moeten elkaar versterken, niet corrigeren.'

Gert Rave heeft een administratief juridische achtergrond en is al 40 jaar werkzaam voor de gemeente Zwolle – de eerste twee jaar als financieel medewerker, daarna als beleidsadviseur onderwijshuisvesting. Inmiddels duurt zijn werkweek een dag korter, maar heeft hij nog steeds veel plezier in het werk ten behoeve van het Zwolse onderwijs.

Ongeveer achttien jaar geleden werd hij door medewerkers van Zendtijd voor de Kerken gevraagd om mee te werken aan het programma. Gert heeft toentertijd het '*schuifvak*' intern geleerd bij Herman Lubben, waarna hij zelf de techniek en presentatie ter hand is gaan nemen als vertegenwoordiger van de Hervormde Kerk. Daarnaast is hij inmiddels ook al dertien jaar technicus en mobiel verslaggever voor Hattem Actueel. Gert ervaart het werk voor RTV Hattem als liefhebberij. '*Je maakt dingen van heel dichtbij mee – de Hattemse evenementen en het verenigingsleven.*' In al die jaren vond hij met name de speciale uitzendingen op locatie bijzonder. Zo gingen ze met de mobiele studio presenteren op de Markt, of bij IJscowd. '*Het ging niet allemaal even goed, maar juist die improvisatie was heerlijk.*' Zo roemt hij ook de eindejaarsuitzendingen waarin de radio en TV met elkaar optrokken. '*Dan was RTV Hattem op zijn best.*'

Teleurstellingen kent Gert nauwelijks. '*Juist omdat radiomaken een liefhebberij is, was het voor mij makkelijker om de reuring langs me af te laten gaan.*' Toch heeft Gert zich soms verbaasd over de afstand die het bestuur ten opzichte van de medewerkers creëerde. Daarnaast signaleerde hij soms de veelheid van '*petten*' die werden opgezet. Dat vond hij wel zorgelijk, maar desondanks heeft hij altijd waardering gehouden voor de toewijding en inzet van het oude bestuur.

Gert maakt zich zorgen over het spanningsveld dat groeit tussen de huidige overheidseisen (LTMA), het personeelsbestand en de doelgroep. '*De wetgever stelt kwaliteitseisen en legt daarbij een gedwongen regionalisering en subsidievoorwaarden op, terwijl de meeste medewerkers hun hobby uitoefenen en de (vergrijzende) achterban vooral geïnteresseerd is in Hattem.*' Volgens Gert moet het toekomstige bestuur daar over nadenken. '*Anders gaan medewerkers wellicht afhaken.*' Gert geeft aan dat het goed is om te streven naar vernieuwing, maar dat de nadruk altijd op een realistische benadering van de achterban moet liggen – een kijk- en luisteronderzoek kan in deze helpend zijn. Gert herkent zich niet in termen als 'stoffig', of 'oubollig', wanneer het de omroep betreft. Hij denkt dat de programma's juist op maat zijn voor de ouder wordende achterban. Hij veronderstelt verder dat het merendeel van de jongeren geen belangstelling heeft voor de programma's van de eigen lokale omroep, zij zijn sowieso steeds minder in de "oude media" geïnteresseerd.

Ten aanzien van de huisvesting is hij duidelijk. '*Ik krijg soms tranen in mijn ogen, als ik naar onze oude radiostudio kijk.*' De huidige situatie is behelpen en mag niet te lang voortduren. De omroep heeft naar zijn zeggen vooral 'ruimte' nodig – ruimte voor presentatie, technici, filmers en opslag. Of er voor de Marke gekozen wordt, of voor een andere optie, is daarbij van minder belang.

Wat betreft de organisatiestructuur vindt Gert dat de afstand tussen het bestuur en de medewerkers kleiner moet worden. Informatieverstrekking is daarbij van groot belang. De huidige nieuwsbrief vindt hij daar een goed voorbeeld van. '*Die is voldoende informatief en moet zeker blijven.*'

Daarnaast stelt hij voor om medewerkers te laten aanschuiven bij een bestuursvergadering. '*Je kunt denken aan een inhoudelijk deel en een besloten, bestuurlijk deel.*'

De essentie van RTV Hattem moet draaien om het maken van lokale items over evenementen, verenigingsnieuws, culturele manifestaties en politieke ontwikkelingen.

Volgens Gert is het nu de uitdaging om naast de nieuwe huisvesting een duurzame organisatie te borgen voor de toekomst. De vraag moet daarbij zijn '*Wat kun je waarmaken? We moeten niet weer teveel hooi op onze schouders nemen. Belangrijk is daarbij dat we elkaar gaan versterken en niet corrigeren.*'

6.

'Al zouden maar twee mensen luisteren, dan zou ik het nog steeds doen.'

Benny Wassink is 65 jaar oud en sinds januari met pensioen na een druk werkend bestaan als bouwkundig uitvoerder – de laatste 33 jaar voor Trebbe Bouw in de servicedienst. In die hoedanigheid stond hij bijvoorbeeld mede aan de wieg van de transformatie van de Broerenkerk in Zwolle tot boekhandel Waanders. Daarnaast is hij actief binnen het mannenkoor, Hattem petanque en het seniorenpastoraat.

Ongeveer 9 jaar geleden werd hij in zijn kerk (NGK) door iemand benaderd om mee te werken aan de uitzendingen van Zendtijd voor de Kerken. Ondanks dat elke uitzending veel voorbereiding kost, presenteert hij zodoende al jaren op de zondagochtend voor de Nederlands Gereformeerde Kerk.

'Als ik voor een groep sta, praat ik makkelijk en voor de vuist weg. Voor de radio echter, schrijf ik alles uit. Een uitzending van drie uur, kost me vier uur voorbereiding.'

Benny geeft aan dat zijn levensovertuiging de voornaamste drijfveer is, wanneer het op de presentatie aankomt. Hij mag naar eigen zeggen graag Gods woord de lucht in blazen. *'Ik krijg daar een heel dankbaar gevoel voor terug. Al zouden maar twee mensen luisteren, dan zou ik het nog steeds doen.'*

De samenwerking binnen de Zendtijd voor de Kerken verloopt geolied en zeer prettig. *'We kunnen van elkaar op aan en als dat nodig is, een beroep doen op de ander – we respecteren en accepteren.'* De verbinding met de omroepstichting RTV Hattem is van een geheel andere orde.

Benny geeft aan dat het bestuur en de verdere organisatie op grote afstand staan. Hij heeft zich altijd verbaast over de interne ontwikkelingen. *'Niet dat we geïnformeerd werden, maar je hoort wel eens wat.'* Zo heeft hij het met veel bombarie optuigen van een TV studio nooit begrepen. *'Je gaat toch ook niet naar de dealer om een Mercedes te kopen, zonder geld op de bank?'*

Ook op de informatieavond voor medewerkers afgelopen zomer werd hij met stomheid geslagen. *'Zo ga je toch niet met elkaar om, echt schandalig.'* Ook voor de opstelling van het oude bestuur kan hij weinig begrip en waardering opbrengen.

De huidige huisvesting vindt Benny een giller van de eerste orde. *'Deze situatie mag een half jaar duren, hooguit een jaar.'* Na die tijd moet er een grotere ruimte gezocht worden. Volgens hem dienen in ieder geval de presentatie en de techniek gescheiden worden door een glazen wand. *'De technicus mag niet eens zijn koffie roeren, wanneer ik aan het woord ben.'*

Benny herkent zich niet in de kwalificatie 'stoffig'. *'Onze programma's zijn op maat voor onze doelgroep. Ik maak echt geen stoffig programma.'*

Hij vindt dat het bestuur van de omroep meer betrokkenheid mag tonen, ook bij Zendtijd voor de Kerken. Daarnaast wil hij geïnformeerd worden over de ontwikkelingen binnen de organisatie.

'Maar we moeten bij de Hattemer beginnen en eindigen.' Volgens Benny is het zaak dat het interim-bestuur snel tot een kijk- en luisteronderzoek besluit. Het beleid en de programma's moeten al naar gelang de uitkomsten van dat onderzoek bijgesteld worden.

Qua organisatiestructuur is hij van mening dat het stichtingsbestuur inbreng en inspraak vanuit de organisatie moet faciliteren. *'Wanneer er jaarlijks bijvoorbeeld twee bijeenkomsten georganiseerd worden voor medewerkers, zou er al veel gewonnen zijn.'*

De essentie van RTV Hattem is volgens Benny – Hattem. *'Hattem kijkt en luistert naar Hattem. Dat moet ons uitgangspunt voor de toekomst zijn.'*

7.

'Je moet weten waar je mee bezig bent.'

Bé Oosterveen heeft MTS elektronica gedaan en is ruim vijftientig jaar in die business actief geweest, onder anderen voor Phillips en Signaal. De laatste jaren werkt hij als touringcarchauffeur, omdat hij iets geheel anders wilde doen. Via een contact is hij ruim tien jaar geleden bij RTV Hattem terecht gekomen en sindsdien heeft hij zich toegelegd op het bouwen en onderhouden van alle apparatuur die een radio- en televisiezender met zich meebrengen. Lachend zegt hij, *'Het technische team? Dat ben ik.'* Daar ligt ook tegelijk zijn motivatie. Bé mag graag technische mogelijkheden uitdiepen en oplossingen bedenken. *'Je moet weten waar je mee bezig bent. Technici mogen in mijn ogen geen fouten verdoezelen door te leunen op trucjes als autocorrectie.'* Deze standaard kan nog wel eens botsen met de technici van dienst en ook bij Bé zelf zo nu en dan de nodige weerstand oproepen. Toch is hij trots op het feit dat ze de RTV soms met *'bejaarde middelen'* aan de gang kunnen houden. Dat neemt niet weg dat er al enige tijd belangrijke investeringsvoorstellen geformuleerd zijn om de techniek van de omroep te verbeteren. Feit blijft echter dat er in technisch opzicht teveel op zijn schouders neerkomt. *'Dat is zowel kwetsbaar, als zorgelijk.'* Bé zou graag een deskundig automatiseerder aan het technische team toevoegen en tevens mensen met kennis van zaken voor de omroep behouden – mensen als Ed Blok. Iets waar hij zich zorgen over maakt is de bereikbaarheid van de organisatie. Er is namelijk al twee keer een inspecteur aan de deur geweest die niemand te pakken kreeg. *'Dadelijk raken we een keer de vergunning, of misschien zelfs de machtiging kwijt. Dat moet echt beter geregeld worden in de toekomst.'*

Verder ziet Bé veel in de oprichting van een overkoepelende redactie. Die kan dan actief aan nieuwsgaring doen en bovenop de gebeurtenissen in Hattem en omgeving zitten. Nieuwsitems kunnen vervolgens in een pakkend journaal weergegeven worden – mits ze kort en dynamisch zijn. *'Bij Hattemse activiteiten kunnen radio en TV zodoende veel beter afstemmen en gezamenlijk optrekken. Eerder reden ze elkaar soms in de wielen.'*

Wat huisvesting betreft is het volgens Bé de makkelijkste en goedkoopste optie om in de Marke te blijven. *'Alle aansluitingen liggen daar min of meer al klaar.'* Toch is het wel degelijk mogelijk om de techniek naar een andere locatie te verhuizen, mocht dat wenselijk zijn. *'Het is alleen duurder, want er moeten bij een verhuizing voor de signaallevering ook op de huidige locatie voorzieningen gemaakt worden.'*

Ten aanzien van de werving en bekendheid vindt hij het belangrijk dat RTV Hattem zich meer in de stad laat zien. Daarom is het van groot belang om ook in technisch opzicht beter gefaciliteerd te zijn. De huidige mobiele zender voldoet niet meer en moet daarom vervangen worden door een moderner systeem.

De organisatiestructuur is eveneens toe aan verbetering. Het is wellicht een idee om naast de stichting een omroepvereniging voor medewerkers op te richten. Die vereniging zou dan vertegenwoordigd worden in het stichtingsbestuur. Op die manier wordt de corrigerende invloed op het stichtingsbestuur gewaarborgd, terwijl ondertussen de bestuurlijke daadkracht overeind blijft. *'Al moet je als bestuur soms ook lastige beslissingen voor je rekening nemen.'* In de constructie die hij voor ogen heeft, zou de omroepvereniging als een soort *'raad van toezicht'* voor de het stichtingsbestuur fungeren.

In essentie moet RTV Hattem een leuke club zijn waarbinnen medewerkers hun hobby kunnen uitoefenen door radio-, of televisie te maken. Daarnaast moet er natuurlijk omroepkwaliteit geleverd worden. *'Dat is een onontkoombaar spanningsveld. Het aanbod moet goed zijn, maar het moet wel leuk blijven.'*

De grootste uitdaging ligt volgens Bé nu op het programma-inhoudelijke vlak. Het huidige aanbod is prima en kan rustig uitgebouwd worden. Enkel waar het de nieuwswerving, een redactie en het betere journaal betreft, is haast geboden. *'Een verbetering op dat vlak zal automatisch meer Hattemers aan de RTVH binden, maar tegelijkertijd eist de wetgever die kwaliteit ook van ons in'*

het kader van de LTMA.'

8.

'Er komt veel teveel op dezelfde schouders neer.'

Wim van der Ziel is ruim veertig jaar werkzaam geweest in de verzekeringstak van ABN AMRO. Na een zoveelste reorganisatie binnen 'de Bank' is hij vier jaar geleden 'bie huus' gekomen. De kneepjes van het radiovak leerde hij onder andere kennen tijdens de tien jaar dat hij actief was voor radio Zwolle. Samen met Bé Niemeyer en Bert van de Stoep was hij een van de grondleggers van RTV Hattem en april jl. werd een heuglijke mijlpaal bereikt – de radio was toen 20 jaar in de lucht. Wim is een rasechte radioman, een gecertificeerd radiozendamateer zelfs, eindredacteur van het programma Tweede Jeugd Sportief en voorzitter van de Programmastaf Radio. Daarnaast beheert hij de informatievoorziening op de website, Facebook en Twitter en spart hij met Bé Oosterveen over technische zaken. *'De website is thans niet responsive! Ik zie dat het aantal bezoekers afneemt, terwijl de accounts op Twitter en Facebook een toenemend aantal volgers kennen. Er wordt dus veel minder doorgeklikt naar het feitelijke bericht op de website. Ik hoor ook om mij heen dat gebruikers met een smartphone/tablet de website minder bezoeken omdat deze niet geschikt is voor die apparaten. Ik vind het heel belangrijk dat de website heel snel responsive wordt.'*

Een hoogtepunt was voor hem het live radioverslag van het wereldrecord aanjaagverband Brandweer in Hattem, maar ook op zijn inzet als radiopiet kijkt hij met veel plezier terug. *'Ik vind live radiomaken echt geweldig.'*

Toen de TV geïntroduceerd werd, baarde hem dat op voorhand al enige zorgen, gezien de ervaringen in de regio (Apeldoorn o.a.). Zijn zorgen werden helaas bewaarheid. *'Er werd met geld gesmeten en met name de TV studio werd in mijn ogen een groot geldverslindend prestigeproject. De radio kwam er ondertussen zeer bekaaid vanaf. De noodzakelijke technische verbeteringen zijn er nooit gekomen – dat doet pijn.'* Ondanks die scheefgroei zijn volgens Wim de persoonlijke betrekkingen met de mensen van de TV prima gebleven. *'Het probleem betrof echt een bestuursaangelegenheid. Uit loyaliteit naar de programmamakers en de luisteraars, ben ik niet opgestapt.'*

RTV Hattem zit naar Wims zeggen ernstig verlegen om nieuwe enthousiaste mensen. *'We redden het net, maar er moet niet veel gebeuren. Er komt veel teveel op dezelfde schouders neer.'* Hij kan zich voorstellen dat in de toekomst een bestuurslid, of een speciaal aangestelde personeelswerker, zich met de werving van nieuwe medewerkers gaat bezighouden. *'Het is voor programmamakers lastig om zelf de verantwoordelijkheid voor de werving te dragen – je hebt al zoveel aan je kop.'* Wim hoopt tevens dat er een centrale (minimaal) driekoppige redactie komt, die zich gaat bezighouden met actieve nieuwsgaring en het ondersteunen van de programma's voor zowel radio, als TV, website, social media en tekst-tv. Samenwerking met naburige omroepen is in deze noodzakelijk – conform de LTMA-eisen.

'Idealiter moeten we integraal samenwerken. Een bepaalde gebeurtenis wordt bijvoorbeeld aangekondigd op internet, een TV verslag van die activiteit verwijst vervolgens naar een radioprogramma waarin het betreffende item verder wordt uitgediept.'

Wim krijgt vanuit zijn netwerk veel feedback op de programma's van RTV Hattem. *'Geloof me, er wordt wel degelijk naar de omroep geluisterd en gekeken. Het is echter wel zo dat mensen er hun eigen voorkeuren uitpikken – actualiteit, sport, magazine, muziek, filmpjes. De muziekprogramma's fungeren daarbij als cement en de informatieve en culturele programma's als stenen – zo blijft het huis stevig overeind. Natuurlijk is er onderhoud en renovatie nodig, maar het omroephuis staat heus niet op instorten hoor.'*

Het zogenaamde 'stoffige imago' herkent Wim niet daar waar het de radio betreft. *'Wat is dan stoffig en wie bepaalt dat? Misschien zijn bepaalde TV-items wel van een bejaard niveau.'*

Hetzelfde geldt voor de zogenaamde kwalificatie als zou er een 'mijn en dijn mentaliteit' tussen de medewerkers bestaan. *'Wat wordt daarmee bedoeld en wie bepaalt dat eigenlijk?'*

Wim heeft zich verder verbaasd over het verwaarlozen van de inkomstenstroom. *'Er is zoveel geld blijven liggen. De Hattemse ondernemer is nooit goed betrokken bij de omroep. Qua inkomsten is*

er eenzijdig geleund op de inbreng van de gemeente.'

Over de huisvesting is Wim duidelijk. *'We kamperen op dit moment met oude technische troep (lees een verouderd en zeer kwetsbaar automatiserings- en live-assist programma Airwave) in een voor live radio volkomen ongeschikte ruimte. We hebben een frisse, nieuwe studio nodig, liefst buiten de Marke en met veel technische verbeteringen. Een AirOn-licentie moet er in ieder geval zo snel mogelijk komen.'* Wim hoopt dat de verbeteringen niet lang op zich laten wachten, omdat hij vreest dat medewerkers anders afhaken.

De organisatiestructuur kan volgens hem eveneens beter. *'Het bestuur dient op (inhoudelijke) afstand te blijven en moet zich vooral toeleggen op het faciliteren van de programma's – meer niet. Om die reden kán er tijdens de bestuursvergaderingen een inhoudelijk deel gereserveerd worden voor de Programmastaf om zodoende hun noden, wensen en visies in te brengen. Op die wijze kan inspraak en invloed verankerend worden in de organisatie.'*

RTV Hattem dient de Hattemers te informeren over zaken die hen raken. *'Zo kan informatie over de Zwolse Isala-kliniek wel degelijk interessant en relevant zijn voor de Hattemers. Dit past prima binnen de visie van de NLPO inzake het LTMA.'*

Wim stelt dat alle uitdagingen thans op elkaar ingrijpen – medewerkers, huisvesting, techniek, samenwerking, fondswerving. Toch ziet hij de grootste uitdaging in het vinden van nieuwe, gemotiveerde medewerkers. *'Zonder mensen is de zaak sowieso verloren.'*

Het nieuwe bestuur moet volgens Wim vooral wegblijven bij valse bemoeizucht en eenzijdige besluitvorming, een valkuil waar het oude bestuur veelvuldig ingestapt is.

9.

'Grootheidswaanin past ons niet.'

Bé Niemeijer bezit een financiële achtergrond en heeft 18 jaar gewerkt als boekhouder bij de Klok zeepfabriek en eveneens 18 jaar als hoofd administratie van het Greijdanus College in Zwolle. Daarnaast is hij jarenlang bestuurslid geweest van de CAI en Beter Wonen.

In 1987 stond hij aan de wieg van RTV Hattem. Er werd toentertijd de mogelijkheid onderzocht om kerkdiensten via de radio door te geven. Dat kon, maar dan moest er wel een zendvergunning komen en dat was zonder omroep niet mogelijk. *'Die eerste jaren waren vooral voorwaardenscheppend'*, aldus Bé. Daarna zijn er mensen met kennis van zaken, als Ed Blok, aangeschoven en werd de lokale omroep een realiteit. Vanaf dat prille begin, tot aan de zomer van dit jaar, is hijzelf bestuurslid van RTV Hattem gebleven. Bé heeft altijd een groot verantwoordelijkheidsgevoel en plichtsbesef gevoeld ten aanzien van het in de lucht houden van de omroep. *'Het was dan ook niet mijn idee om te stoppen eerder dit jaar.'*

Naast het besturen heeft Bé zelf veel plezier in het filmen. *'Dat is een beetje mijn dingetje.'* Verder stemt het hem tevreden dat de onderlinge samenwerking al die jaren redelijk goed verlopen is. *'Soms moest er een brandje geblust worden, maar dat was het dan ook wel.'*

De financiën hebben Bé wel voortdurend reden tot zorgen gegeven. De reclame-inkomsten, giften en donaties bleven achter, terwijl RTV Hattem te lang van enkele grote geldschieters, als de CAI en de gemeente, afhankelijk bleef. *'Er bestond de hoop dat door de samenwerking met Epe en Heerde en de exploitatie van de studio, meer inkomsten gegenereerd zouden worden. Dat is helaas niet gelukt.'*

Op de vraag in welk opzicht RTV Hattem nog kan verbeteren, is Bé helder. *'Er moeten meer aansprekende programma's voor ouderen komen.'* Hij geeft daarbij aan dat er volgens hem vooral ouderen naar de omroep kijken en luisteren – jongeren zijn naar zijn zeggen vooral met andere media bezig. *'Oudere mensen kijken terug op hun leven en zien graag beelden van vroeger. Ze willen die beleving van toen weer ervaren.'* Daar moet volgens Bé meer op ingespeeld worden, misschien in een verdere samenwerking met Heemkunde.

Wat betreft de huisvesting ziet Bé de omroep het liefst ergens nabij het centrum neerstrijken. *'We worden zo zichtbaarder voor de mensen.'* Daarnaast heeft hij de buik zo nu en dan vol gehad van de Marke. *'Een frisse start zou niet verkeerd zijn.'*

De organisatiestructuur zou volgens Bé baat hebben bij een dagelijks bestuur. Een technisch directeur zou zich eigenlijk voortdurend met de dagelijkse gang van zaken moeten bezighouden. *'Natuurlijk moet die persoon op vrijwillige basis werken en dat is een utopie.'* Maar toch zou dat volgens Bé de ideale situatie benaderen – iemand met kennis van zaken, die zich fulltime met de omroep bezighoudt.

RTV Hattem moet vooral boeiende programma's voor Hattemers maken. *'We moeten continu luisteren naar de feedback die naar ons toekomt, maar er ook actief naar op zoek gaan.'* Een kijk- en luisteronderzoek lijkt hem zodoende zeer wenselijk om de aansluiting met de achterban te onderhouden. Bé vindt echter absoluut niet dat de programma's van RTV Hattem stoffig, of oubollig zijn. *'Die geluiden hoor ik niet terug van de mensen die ik spreek.'*

Het is momenteel een uitdaging om meer financiële armslag te creëren. *'Tien tot vijftienduizend Euro erbij op jaarbasis, zou al helpen om de kansen op een duurzaam voortbestaan van de omroep te vergroten'*, zegt Bé. Verder zijn er volgens hem medewerkers genoeg die het nodige in hun mars hebben. *'Dat talent moet verder aangesproken en ontwikkeld worden, maar we moeten niet vergeten dat we een regionale omroep voor de Hattemers zijn. Grootheidswaanin past ons niet. We moeten het lokaal houden.'*

10.

'We moeten gebruik gaan maken van elkaars kracht.'

Dirk Jan Septer is veertig jaar winkelier geweest in de Kruisstraat. Hun *'Winkel van Sinkel'* werd in de volksmond soms *'de Hema in het klein'*, of *'de kleine Blokker'* genoemd. Daarnaast is Dirk Jan al dertig jaar de trotse voorzitter van Hattem Petanque. In 2005 kwam hij *'bij huis te lopen'* en kon hij meer tijd aan zijn passies besteden – een daarvan is fotografie. Om die reden werd hij door RTV Hattem benaderd om camerawerk op zich te nemen, een activiteit die hij sindsdien met plezier voor de omroep verricht. Dirk Jan is geïnteresseerd in het produceren van docu's met een lokaal geschiedkundige achtergrond, zoals het programma over de Tinne, maar is tevreden over elke productie die goed in elkaar steekt en positief ontvangen wordt. Hij streeft er naar om beeld, geluid en achtergrondmuziek zo goed mogelijk op elkaar af te stemmen. *'Soms kan ik in mijn hoofd al een dag bezig zijn met de muziek bij een onderwerp.'* In kwalitatief opzicht probeert hij zichzelf te verbeteren en staat daarom open voor feedback van kijkers en collega's.

Dirk Jan is met name trots op het moment dat de *'filmjongens'* na het *'stekkermoment'* gezamenlijk besloten om niet te stoppen. *'We gaan gewoon door, op YouTube.'*

Opgeven is daarmee nooit een optie geweest, al vond hij het wel jammer dat het zover moest komen. Volgens hem was er een mooie ruimte in de Marke beschikbaar, maar werd er te weinig gebruik van gemaakt. De kosten waren te hoog en de productie van programma's bleef sterk achter. RTV Hattem heeft, volgens Dirk Jan, op dit moment een belangrijke kans zich te verbeteren en te professionaliseren. Hij kent en spreekt veel Hattemers en die willen, naar zijn zeggen, vooral Hattemse beelden zien. *'Ze zijn niet geïnteresseerd in plaatjes van Heerde, of Epe – zelfs niet wanneer het de opening van het jaarnaal betreft.'*

Verder moeten de verschillende programma's en uitzendtijden beter onder de aandacht gebracht worden bij de Hattemse kijker. Zowel op Youtube, televisie en in de krant, moet de programmering een duidelijke en vaste plaats krijgen.

Wat Dirk Jan betreft zou een betere verzorging en van het promotiemateriaal zeer wenselijk zijn. *'Wanneer je op locatie filmt, moet je jezelf ook presenteren als RTV Hattem, dat komt de herkenbaarheid – en daarmee de kijkcijfers – onmiddellijk ten goede. Je zou daarbij kunnen denken aan badges en bodywarmers.'*

Een belangrijk aandachtspunt is volgens Dirk Jan een verbeterde onderlinge communicatie en samenwerking – ook tussen TV en Radio. *'Er moet meer gezamenlijk gebrainstormd worden, wellicht in een aantal rondetafelconferenties. Dergelijke gesprekken kunnen wellicht leiden tot meer verbinding en nieuwe initiatieven. Tevens kan iedereen dan aangeven waar de eigen interesse, expertise en creativiteit ligt. We moeten gebruik gaan maken van elkaars kracht.'*

Wat betreft de organisatiestructuur kan RTV Hattem gewoon een stichting blijven, maar zouden er mogelijk subcommissies ingesteld kunnen worden. Elke subcommissie is dan vertegenwoordigd in een volgend level en uiteindelijk ook in het bestuur. Op deze wijze kan op effectieve wijze de onderlinge verbinding en betrokkenheid vergroot worden, terwijl de macht juist verdeeld wordt. Dirk Jan weet vanuit zijn eigen bestuurservaring dat dit concept goed werkbaar is.

'De essentie van RTV Hattem ligt echter in het verslaan van gebeurtenissen, geschiedenis en actualiteit van Hattem. Wanneer er een bedrijfscultuur ontstaat waarin echt samengewerkt wordt, ontpopt zich vanzelf een omroep die Hattemers aan zich zal binden. Echter, naamsbekendheid komt achter kwalitatief goede programma's aan – en niet andersom.'

11.

'Lokaal moet echt lokaal zijn.'

Henk Tabois is zevenendertig jaar onderwijzer geweest te Wezep. Sinds drie jaar is hij vervroegd uit het onderwijs teruggetreden om zich momenteel bijna fulltime bezig te houden met televisieactiviteiten voor de lokale omroepen LocoTV en RTV Hattem. Bij Loco is hij onder meer actief als coördinator Televisie, binnen RTV Hattem is Henk cameraman en leidt hij soms nieuwe mensen op in het vak.

Henk maakte al in 1978 een film in het kader van het afstuderen aan de Pedagogische Academie en daarmee kwamen de twee passies samen die hem nooit vervelen – onderwijs en filmen. Hij vindt het een uitdaging om kijkers aan de hand van beelden mee te nemen in een verhaal en probeert mensen daarmee te boeien, informeren en vermaken. *'Ik maak televisie voor de ander.'* Om die reden wil hij onderwerpen zoeken die dichtbij de belevingswereld van de doelgroep liggen en mensen echt interesseren en raken. Henk maakt al langer goed gewaardeerde natuurfilmpjes, maar hij filmt evenzogoed kleine gebeurtenissen uit het leven van alledag. Hij streeft ernaar een inkijkje te geven in de keuken van lokale bedrijven, winkels, zorginstellingen, of gewoon bij mensen thuis. Henk is kritisch, maar realistisch ten aanzien van zijn televisiewerk. Hij heeft niet de pretentie het NOS-journaal te produceren, maar jaagt wel stapje voor stapje kwaliteitsverbetering na – 'steigen', zoals de Duitsers dat noemen. Hij houdt daarbij rekening met de mogelijkheden en beperkingen die een lokale omroep met zich meebrengt. Henk is tevreden over een reportage wanneer hij merkt dat mensen geboeid blijven kijken en niet afhaken. YouTube is immers helder over hoe vaak en hoe lang filmpjes bekeken worden. Hij pleit daarom voor korte, snelle, dynamische filmpjes, die qua onderwerp herkenbaar zijn voor de doelgroep. *'Een filmpje van anderhalve minuut wordt bijvoorbeeld wel aangeklikt, maar eentje van twintig minuten nauwelijks. Zo simpel is het.'* Op dat vlak kan RTV Hattem volgens Henk zeker nog verbeteren. Er moeten meer dynamische filmpjes komen, die eveneens sneller gemonteerd worden ([start voorbeeldfilmpje](#)).

Van RTV Hattem heeft hij altijd veel vrijheid en ruimte gekregen om zijn werk te doen, maar een teleurstelling zag hij al een tijdje aankomen, de TV studio. *'De volgorde klopte niet. Eerst was er de studio en daarna moesten de programma's maar volgen, terwijl het eigenlijk andersom dient te zijn – dat legde een druk op de productie en dus ook op de medewerkers. We werken echter met vrijwilligers, niet met goed betaalde professionals.'* Henk stelt dat de kokervisie aangaande de TV studio de omroep geen goed gedaan heeft.

Qua huisvesting is er voor lokale televisie wel een vergaderruimte nodig, waar medewerkers samenkomen om hun plannen en de gang van zaken te bespreken. Ook voor een 'wij-gevoel' is het belangrijk dat de mensen elkaar regelmatig op een vaste plek treffen. Daarnaast is het handig wanneer er computers aanwezig zijn bij het opleiden van stagiaires. Verder valt er tegenwoordig ook heel veel vanuit huis te doen.

Henk kan zich voorstellen dat er naar aanleiding van de recente gebeurtenissen vragen zijn ontstaan ten aanzien van de organisatiestructuur, maar zijn advies luidt *'uithuilen en opnieuw te beginnen'* met enthousiaste bestuursleden die open staan voor het werkveld en de medewerkers.

Belangrijk is volgens hem dat lokaal, ook echt lokaal is. *'Iemand uit Wezep, is minder geïnteresseerd in onderwerpen die Hattem betreffen en omgekeerd. Daar moet je rekening mee houden met het selecteren van je onderwerpen.'* Verder heeft Henk een aantal praktische tips voor RTV Hattem. Wanneer hij op locatie filmt, zitten er altijd kaartjes van de website in zijn zak, die hij vervolgens ter plekke uitdeelt. *'Mensen gaan dan eerder kijken en dat is goed voor de bekendheid van de omroep.'* Tevens moeten volgens hem de meest recente filmpjes op de homepage van de website terug te vinden zijn – dan worden ze vaker teruggekeken. Wanneer Henk voor een gelegenheid bij een bedrijf filmt, vraagt hij schuchter, maar consequent, of de onderneming wellicht wil adverteren op de zender. Regelmatig wordt daar positief op gereageerd. *'Zo wast de ene hand, de andere.'*

12.

'We moeten vooral niet denken dat het wel loopt, dat we er weer bovenop zijn.'

Kees Rook is elektricien en als zodanig bij diverse bedrijven werkzaam geweest. Lang geleden heeft hij nog meegewerkt aan de afbouw van de IJsselcentrale en voor eL-Tec was hij betrokken bij de installatie van Saturn Petcare. Thans is hij in dienst als onderhoudsmonteur voor Akzo Nobel in Wapenveld. Daarnaast is Kees ouderling in de Vrijgemaakt Gereformeerde Kerk.

Eind vorige eeuw vroeg iemand uit zijn kerk hem om mee te helpen bij het programma 'fontein van muziek'. Radiomaken smaakte al gauw naar meer en toen de RTV mensen zocht voor de sport, aarzelde hij niet. Sinds '99 is hij verslaggever bij Tweede Jeugd Sportief en neemt hij af en toe ook de presentatie voor zijn rekening. Voetbal is zijn passie, maar hij zit met net zo veel enthousiasme langs de lijn bij het volleybal, paardensport, tafeltennis en de gym.

De eerste wedstrijd die hij mocht verslaan was die tussen zijn clubje Hatto Heim en het eerste van Feyenoord. *'Dat was in de tijd dat Leo Beenhakker nog coach in Rotterdam was.'* Een absoluut hoogtepunt in zijn loopbaan vormde de derby's tussen Hatto Heim en VV Hattem. *'Er luisterden de laatste keer alleen al 400 mensen via het internet.'* Daarnaast is hij drie jaar radiopiet geweest tijdens de intocht van Sinterklaas en ook dat vond Kees machtig om te doen. De kunst van het vak als verslaggever is volgens hem het verbeelden van de dingen die je ziet gebeuren, zodanig dat de luisteraar die kan volgen en begrijpen. Kees vindt dat anderen moeten vaststellen of hij talent heeft, maar hij kan in ieder geval teren op ervaring en een zinvolle cursus verslaggeving – ooit door de OLON verzorgd. *'Je moet wervend, kort en krachtig presenteren, zonder in herhaling te vallen. Wanneer je langdradig wordt en steeds dingen repeteert, haken luisteraars af.'* Het geheim van een goede verslaggeving is volgens hem het levendig beschrijven van wat er recht voor je ogen gebeurt. Van teleurstellingen heeft Kees weinig last gehad, al moet hij wel vaststellen dat de radio er wel enigszins bij ingeschoten is in de afgelopen jaren. Een benodigd communicatiesysteem ten behoeve van de verslaggeving (Sport en Actueel) kwam er niet omdat het paradepaardje van de omroep, de TV studio, voortdurend vooraan stond bij de investeringen. *'Digitale opnameapparatuur had de communicatie met de studio, het inbellen, sterk kunnen verbeteren – helaas.'*

De komende tijd dient er een verjongingsslag onder programmamakers gemaakt te worden, zegt Kees. *'Presentatoren, verslaggevers en technici worden steeds ouder. Het houdt een keer op.'* Zelf heeft Kees al vaker mensen uit zijn netwerk benaderd voor de radio, maar dat leverde uiteindelijk geen nieuwe aanwas op. *'Mensen zijn niet zomaar bereid om die betrokkenheid en tijdsinvestering te leveren.'*

De huidige huisvesting ziet hij echt als een overbrugging naar iets nieuws. Het gaat hem aan het hart om te zien hoe de oude studio erbij ligt. Kees hoopt op een eigen ruimte voor RTV Hattem, want de bedrijfsvoering van de Marke botst nogal eens met de wensen van de omroep. *'Misschien zouden we in NOV-verband gebruik kunnen maken van de radiostudio van Radio 794?'*

Kees denkt dat het goed is om steeds na te denken over je programma's en de manier van presenteren. *'We moeten niet gezapig, langdradig, of afgezaagd worden. Dat geldt zowel voor de radio, als voor de TV. Alleen als we kritisch op onszelf blijven, zullen we verbeteren. Echter zonder pretentius te worden – we zijn Hattem, niet Hilversum.'*

De organisatiestructuur van de omroep kan beter, zegt Kees. Wanneer er drie keer per jaar een medewerkersbijeenkomst georganiseerd wordt, blijven mensen meer betrokken bij de ontwikkelingen en de besluitvorming binnen RTV Hattem. *'Ik denk daarbij aan het spreken in kleine groepjes en een plenaire terugkoppeling onder leiding van een ervaren gespreksleider.'* De essentie van de RTVH vindt Kees – lokaal blijven. *'Hattemers worden immers geboeid door Hattem. Dat geldt voor nieuws en actualiteit, maar ook voor de geschiedenis. Er zijn nog zoveel verhalen te vertellen. Misschien moeten we daar nog meer mee doen?'*

De grootste uitdaging voor het interim-bestuur is nu het genereren van gelden om te overleven. Naast het opstellen van een meerjarenbeleidsplan, moet er geschikte huisvesting gezocht worden. *'We hebben een doorstart gemaakt, maar zijn er nog lang niet. We moeten vooral niet denken dat*

het wel loopt, dat we er weer bovenop zijn.'

13.

'Je moet mensen in beeld houden.'

Jan Eikelboom is zijn werkende leven actief geweest als inkoper in de energiebranche voor o.a. de IJsselcentrale, Edon en Essent – onder meer in de functie van hoofd-inkoop en senior-inkoper. Inmiddels geniet hij al weer achttien jaar van zijn pensioen. In 2010 werd hij via een contact gevraagd om een interview voor de RTVH te verzorgen. Als amateurfilmer had hij de nodige affiniteit met het vak en zodoende bleef hij actief als een van de filmers voor RTV Hattem. Jan filmt, monteert en coördineert inmiddels al weer enige tijd. Wanneer een filmverzoek binnenkomt, zet hij dat uit onder de collega's. Niet zelden springt hij zelf bij, wanneer er onvoldoende mankracht ten behoeve van een bepaald verzoek kan worden gerealiseerd. Jan is er trots op dat ze een actieve club vormen, die in staat is om iedere week nieuwe programma's en filmpjes te leveren. *'Ik ben wel eens bij een collega-omroep geweest en dan zie je met eigen ogen dat zij dat niet kunnen waarmaken.'*

Jan maakt zich wel zorgen om de toekomst van de filmploeg. De filmers worden een dagje ouder en wanneer er geen verjongingsslag gemaakt wordt, is het over vijf jaar gedaan met het filmwerk van de omroep. *'We moeten daar nu echt aandacht voor hebben.'*

Een ander punt van zorg betreft de vergadercapaciteit. *'We vergaderden in het verleden regelmatig met de werkgroep TV en dat was belangrijk voor de afstemming van de filmactiviteiten. In de huidige situatie missen we een vaste vergaderplek en wordt de club meer op afstand aangestuurd. Dat is niet ideaal.'*

Volgens Jan was het een fout om samen te gaan met Heerde en Epe in NOV TV, omdat er vanuit de andere hoeken nauwelijks initiatief komt wanneer het op filmverzoeken aankomt. Daarnaast wordt er in financieel opzicht niet bijgedragen door de betreffende collega-omroepen. *'Als ze niet betalen, moeten we stoppen met NOV TV – simpel.'*

De Studio beschouwt hij als een 'kind met het waterhoofd'. Er waren gewoonweg te weinig programma's om de zaak draaiende te houden. Er werden naar zijn zeggen heus wel concrete ideeën en programmavoorstellen gelanceerd, maar die werden onvoldoende gefiatteerd en gesteund door het toenmalig bestuur. *'Vervolgens haken mensen af.'*

Een punt van aandacht betreft de uitzendserver. *'Nu moeten twee mensen altijd naar de studio komen om de film te uploaden. Een moet er bijvoorbeeld uit Zwolle komen en dat is niet praktisch. Het zou zeker de voorkeur hebben wanneer deze handeling vanuit huis kan worden verricht.'*

De uitzendingen van de raads- en commissievergaderingen behoeven eveneens enige aandacht. *'We zijn nu altijd weer opgelucht, wanneer de uitzending geslaagd is. Het hele traject moet eigenlijk eens goed nagelopen worden. Nu gebeurt het soms dat het beeld op 'zwart' gaat, vlak voor aanvang van de vergaderingen.'*

Wat huisvesting betreft stellen de filmers weinig eisen – veel kan immers vanuit huis gedaan worden. Twee computers en een vergaderruimte volstaan. De oude radiostudio voldeed in dit opzicht prima.

Het lijkt Jan verder een goed idee wanneer er twee keer per jaar een medewerkersbijeenkomst georganiseerd wordt, waar vragen aan het bestuur gesteld kunnen worden. Ook moet daar een zekere vorm van inspraak en terugkoppeling met de organisatie plaatsvinden. *'Belangrijke beslissingen moeten in de toekomst afgestemd worden met de medewerkers – dat is essentieel ten aanzien van de draagkracht van de besluitvorming.'* Volgens Jan moet er dan wel een cultuuromslag plaatsvinden. *'Er dient echt meer openheid te komen in de gehele organisatie.'*

RTVH moet er naar streven om goede programma's voor de Hattemer te produceren.

'Daarbij moeten de mensen in beeld gehouden worden. Ze zien zichzelf namelijk graag terug op televisie.'

14.

'We zijn geen nieuwszender, maar een lokale zender.'

Gerrit Eekhof is inmiddels 'bij huis' en gepensioneerd. De laatste 35 jaar van zijn werkende leven is hij in dienst geweest van Wegener Uitgevers in Apeldoorn, waar hij onder andere verantwoordelijk was voor acquisitie, makelaardij en logistiek. Naast zijn werk voor RTVH is hij tevens als amateur graficus actief voor het TIP.

Gerrit is in 2015 bij de omroep beland op uitnodiging van een paar TV-mensen. Al snel bleek het interviewen hem te liggen en thans trekt hij met de filmers op, om Hattemse items te produceren. Hij verdiept zich daarbij altijd in de achtergrond van een onderwerp, alvorens hij mensen voor de camera bevrageet. *'Ik moet wel weten waar ik het over heb natuurlijk.'* Van voormalige collega's uit de mediawereld (Wegener), krijgt hij tips en feedback. *'Ze kijken over mijn schouder mee en daar leer ik heel veel van.'*

De lokale omroep wordt door de landelijke overheid vaak als de waakhond van de lokale democratie beschouwd. Gerrit maakt dit principe soms 'live' voor de camera mee. Zo interviewde hij voor een item bijvoorbeeld de voorzitter van de ijsbaan en tevens de verantwoordelijk wethouder. Mede door de interviews, kwam de oplossing van een problematiek dichterbij. Moeite heeft hij met de 'hullie- en zullie-' mentaliteit die binnen de omroep heerst. *'Radio en TV trekken soms als twee verschillende bloedgroepen op – dat zou niet zo moeten zijn.'* Tevens vindt Gerrit het jammer dat er naar zijn gevoel weinig naar de filmpjes gekeken wordt. De kijkdichtheid op YouTube is meetbaar, maar die van het TV- kanaal niet. Misschien mist hij vooral de feedback van collega's. *'Wanneer je geen reactie op je werk krijgt, weet je niet wat het waard is.'*

Een belangrijk punt van verbetering is volgens Gerrit de installatie van een centrale redactie. Die redactie moet de programma's faciliteren en aansturen en er zouden zowel mensen van de TV, de Radio, als de techniek in plaats moeten nemen. Op deze manier zou het nieuws eerder en gericht doorgegeven kunnen worden aan de Hattemer. Daarnaast zou er wellicht een speciale editor aangesteld kunnen worden. *'Dat zou de kwaliteit en de eenheid in filmweergave ten goede komen – die is weer belangrijk voor de herkenbaarheid.'*

De samenwerking in NOV-verband vindt Gerrit tot op heden een groot fiasco. *'Er werd weinig tot niets ingebracht vanuit Epe/Heerde op inhoudelijk als wel op financieel vlak. Dat werkt niet.'*

Wat de huisvesting betreft is het volgens Gerrit belangrijk dat er een ruimte komt waar de medewerkers van TV en Radio elkaar tegenkomen. *'Dan ontstaat er vanzelf meer kruisbestuiving.'* Verder is een ruimte in de Marke natuurlijk meer conform de gedachte van het 'kultuurhus', maar begrijpt hij dat de omgang met de Marke bij tijden problematisch was. In de afweging 'frisse start' versus 'kultuurhus', neigt hij toch naar de laatste optie. *'Zeker omdat de politiek daar de voorkeur aangeeft en de politiek is nu eenmaal een belangrijke stakeholder van RTV Hattem.'*

Gerrit herkent zich niet in een zogenaamd 'stoffig imago'. Hij vraagt zich wel af wie dat moet bepalen. *'Misschien is het een goed idee om een paar studenten de binnenstad van Hattem in te sturen met een korte enquête in handen. Je krijgt dan snel en goedkoop feedback op je vragen.'*

De organisatiestructuur is een punt van aandacht – vooral waar het de communicatiestructuur betreft. *'Hoe lang zit het interim-bestuur nu in het zadel? Op een incidentele nieuwsbrief na, hoor ik niets van jullie. Dat moet beter. Als medewerker moet ik vaker en beter geïnformeerd worden aangaande de ontwikkelingen binnen de omroep. Het bestuur is ook belangrijk wanneer het op erkenning en waardering van de medewerkers aankomt – dat genereert betrokkenheid en motivatie onder de mensen van RTV Hattem.'*

De essentie van de omroep ligt naar Gerrits zeggen in het lokale karakter ervan. *'We zijn geen nieuwszender, maar een lokale zender. Ondanks dat ons programma-aanbod voor de helft ICE (informatie, cultuur, educatie) moet zijn, is het onvermijdelijk dat we trager presteren in het doorgeven van nieuws ten opzichte van professionele zenders. Wij verzorgen juist de verdieping.'* Een uitdaging voor de komende tijd is volgens Gerrit het installeren van een brede, centrale redactieraad. *'We moeten af van het hapsnapbeleid en streven naar een betere aansturing van 'het*

totale programma-aanbod.'