



bestuurs verslag

Voorwoord

Voor de NTR is 2025 een intens en bepalend jaar. Het is een jaar waarin gewerkt wordt aan verandering, waarin onzekerheid naar aanleiding van de aanstaande bezuinigingen voelbaar is, maar waarin ook de veerkracht en betrokkenheid binnen de organisatie zichtbaar zijn. In 2025 heeft de NTR belangrijke stappen gezet in het versterken van sociale veiligheid. Naar aanleiding van het rapport van de commissie Van Rijn is gewerkt aan maatregelen die bijdragen aan een sociaal veilige werkomgeving en een open gesprek over cultuur en gedrag binnen de organisatie.

Het jaar krijgt een onverwachte wending als in het voorjaar het voortbestaan van de NTR ter discussie komt te staan. De impact hiervan is groot. Tegelijkertijd wordt zichtbaar hoe sterk de betrokkenheid binnen de organisatie én daarbuiten is. De brede steun vanuit het publiek, onder meer zichtbaar in een petitie met meer dan 60.000 handtekeningen, onderstreept het draagvlak voor de rol van de NTR binnen het publieke bestel, nu en in de toekomst.

Ondanks deze onrust blijft de NTR doen waar we voor staan: het maken van informatieve, culturele en educatieve programma's die bijdragen aan een democratische kennissamenleving. Met vertrouwde en nieuwe titels als Het Sinterklaasjournaal, Milou's strijd gaat door, Nieuwsuur en DREAMSCHOOL en via online communities als de Lesbische Liga en Ramadan Bites bereiken we een breed publiek en dragen zo bij aan het maatschappelijke gesprek. Daarnaast is de NTR voorloper op de steeds populairder wordende podwalks. Ons werk wordt bovendien gewaardeerd met meerdere prijzen en nominaties. Een bijzonder moment is de toekenning van het Gouden Kalf voor de Filmcultuur aan Marina Blok, Hoofd Fictie bij de NTR. Iets om trots op te zijn.

De gebeurtenissen van het afgelopen jaar hebben veel gevraagd van onze medewerkers.

Ondanks de turbulente tijden heb ik gezien hoe iedereen zich met creativiteit en bevologenheid inzet om betekenisvolle programma's mogelijk te maken voor én achter de schermen. Dat wij-gevoel, van één NTR, geeft vertrouwen voor de toekomst en helpt ons om ook in de toekomst onze publieke opdracht te blijven vervullen.

Lucas Goes

Algemeen directeur NTR



Lucas Goes

bestuurs verslag

Directie

De directie van de NTR bestaat uit de Zakelijk Directeur en de Mediadirecteur. Zij vormen gezamenlijk een collegiaal bestuur. Begin 2025 besluit de Raad van Toezicht dat de Mediadirecteur, mevrouw Francissen, de organisatie zal verlaten. De heer Goes, Zakelijk Directeur, tevens Algemeen Directeur, voert inmiddels de directietaken uit. Hij wordt hierin ondersteund door de uitbreiding van het directieoverleg met het hoofd P&O, het hoofd Financiën & Control, de hoofden Video en Audio en het hoofd Marketing en Communicatie.

Doelstelling NTR

De stichting NTR draagt bij aan een democratische kennissamenleving door informatieve, culturele en educatieve programma's te maken voor iedereen in Nederland. Daarbij staan de volgende waarden centraal: onafhankelijkheid, onpartijdigheid, betrouwbaarheid en respect voor mensen en hun waarden. De NTR streeft ernaar om inspirerende programma's te maken die een bijdrage leveren aan de persoonlijke groei van mensen en aan verbinding in de samenleving. We hebben een divers programma-aanbod met oog voor thema's en doelgroepen die anders mogelijk onderbelicht blijven.

Dat maakt de NTR **'speciaal voor iedereen'**.

Positionering en wettelijke taken van de NTR

De NTR heeft als taakomroep met een wettelijke opdracht een andere positie in het bestel dan de omroepverenigingen. De NTR is er om twee redenen: enerzijds waarborgt de NTR dat de publieke omroep de taken uitvoert zoals neergelegd in de Mediawet en het Mediabesluit. De publieke mediaopdracht is immers het beschikbaar maken van programma's over informatie, cultuur en educatie voor een breed publiek. Anderzijds verschaft de taakomschrijving in de Mediawet de waarborg om zogenaamde witte vlekken in het bestel en in het schema te vullen, door programmering te realiseren voor en over doelgroepen en thema's die elders (d.w.z. bij andere omroepen) niet of minder aan bod komen.



Zoals ik mij nooit gezien zag

Directie verslag

Ons media-aanbod ligt in het verlengde van deze wettelijke taak en is niet gestoeld op een missie die de NTR vervult namens enige achterban. De NTR is ongebonden en onafhankelijk. Onze programma's worden vanuit inhoudelijke drijfveren en kwalitatieve ambities gemaakt.

Het brede en diverse aanbod is bedoeld voor iedereen in Nederland. Vanuit haar taakopdracht richt de NTR zich nadrukkelijk ook op onderwerpen en doelgroepen die anders onderbelicht zouden blijven.

De NTR hecht grote waarde aan educatie en draagt bij aan de persoonlijke ontplooiing, groei en weerbaarheid van iedereen in de Nederlandse samenleving. Kennis is macht. Wij zoeken de samenwerking met andere omroepen en buitenproducenten en stellen specifieke inhoudelijke vakkennis in dienst van het geheel. De NTR staat nauw in overleg met de NPO en de andere publieke omroepen over de manier waarop uitvoering wordt gegeven aan haar wettelijke taken.

Maatschappelijke verankering / Adviesraad NTR

De NTR kent als stichting geen ledenraad. Om de verbinding met de buitenwereld sterk te houden is er een adviesraad. Deze raad adviseert de directie gevraagd en ongevraagd over het media-aanbod van de NTR en fungeert daarnaast als klankbord. De adviesraad bestaat uit 24 leden met uiteenlopende maatschappelijke achtergronden. Zij hebben affiniteit met de (wettelijke taken van de) NTR en brengen ieder een eigen deskundigheid in. De adviesraad bestaat uit vijf zogenaamde kamers: Kunst en Cultuur, Informatie, Educatie/Wetenschap/Geschiedenis, Jeugd/SchoolTV en Levensbeschouwing. Elke kamer bestaat uit minimaal vier leden. De raad vergadert als geheel, maar de kamers kunnen ook apart bijeenkomen.

In 2025 is de adviesraad drie keer bij elkaar gekomen. Er is o.a. gesproken over een aantal titels van de NTR (zowel audio als video), de ambities op NPO Start, de bezuinigingen, jongerenparticipatie en de inzet en het gebruik van AI.

Redactiestatuut en reflectie op de journalistieke gedragsregels

De NTR heeft een Redactiestatuut vastgesteld. In dit statuut zijn de uitgangspunten van het programma-beleid van de NTR geformuleerd. Het vormt daarmee het kader waarbinnen alle programmamedewerkers van de NTR dienen te werken. Zo is vastgelegd op welke manier de onafhankelijkheid van programmamakers organisatorisch is gewaarborgd. Ook regelt het statuut de scheiding tussen directie en hoofdredactie op inhoudelijk, redactioneel gebied. Het statuut maakt automatisch deel uit van de arbeids-overeenkomst met individuele NTR-programmamedewerkers.

De NTR hecht groot belang aan journalistieke deontologie, aan integriteit, zorgvuldigheid en betrouwbaarheid in de verslaggeving. Deze principes vormen de kern van de journalistieke praktijk en zijn verankerd in de dagelijkse werkwijze van de redacties van de NTR en de organisatie van de NTR. De NTR ziet de naleving van deze beroepsethiek niet alleen als een verplichting, maar ook als een intrinsieke waarde die onlosmakelijk verbonden is met de publieke verantwoordelijkheid en de kwaliteit van het journalistieke werk van de NTR. Tegelijkertijd acht de NTR het belangrijk om ruimte te laten voor een proportionele en inhoudelijke benadering van de journalistieke vereisten. Niet in alle gevallen leidt een afwijking van de precieze formulering of vorm automatisch tot het niet naleven ervan. De NTR is van mening dat naleving in de praktijk draait om de intentie en de inspanningen om journalistieke kwaliteit en integriteit structureel uit te oefenen – en dat is wat de NTR in de organisatie dagelijks nastreeft.

Het redactiestatuut van de NTR ziet vooral toe op de journalistieke en educatieve programma's. Dezelfde uitgangspunten gelden voor de niet-journalistieke programma's zoals drama en satire producties, hoewel er bij deze producties uiteraard een grotere artistieke vrijheid is. De journalistieke regels, taken, bevoegdheden en werkwijze zijn verwerkt én vastgelegd in het redactiestatuut van de NTR. Voorbeelden hiervan zijn de nauwkeurigheid, de onpartijdigheid, de onafhankelijkheid, de transparantie, het bronnengebruik en de integriteit. Er is een inhoudelijke programmaleiding en binnen dit team vinden er regelmatig inhoudelijke overleggen plaats over de journalistieke koers en bijbehorende uitgangspunten. Deze worden ook besproken tussen de inhoudelijke programmaleiding en de redactieraad van de NTR.

Bestuursverslag directieverslag

NTR Duurzaamheid

Duurzaamheid is een belangrijk thema binnen de NTR. De afgelopen jaren is er beleid van kracht geworden waarbij op een duurzame manier wordt gereisd voor het zakelijke en woon-werkverkeer en er minder verpakkingsmaterialen worden gebruikt. Het voedselaanbod is overwegend plantaardig en er wordt vrijwel geen voedsel meer verspild. In 2025 is het gezamenlijke proces (met BNNVARA en VPRO) voor de vervanging van de installaties voor de voorzieningen koude en warmte binnen de gebouwen gestart. Het gaat daarbij uitdrukkelijk om een zo duurzaam mogelijke energieoplossing voor de lange termijn. De opdracht is inmiddels gegund en de verwachting is dat de vervanging eind 2026 in gebruik kan worden genomen. Andere duurzame oplossingen ten aanzien van huisvesting worden ook nog onderzocht.

Levensbeschouwelijke programmering

In het kader van haar door de NPO gegeven opdracht verzorgt de NTR de levensbeschouwelijke programmering voor moslims en hindoes. Met het oog op die taak kent de NTR-adviesraad een kamer Levensbeschouwing. De kamer bestaat uit vier leden: twee moslims, een hindoe en een betrokken deskundige op het gebied van levensbeschouwing die als voorzitter fungeert.

De NTR werkt voor de totstandkoming van het levensbeschouwelijke media-aanbod samen met kundige makers die zoveel mogelijk afkomstig zijn uit de Hindoestaanse en Islamitische achterban. We maken programma's over thema's die in deze gemeenschappen leven, onder meer rond hoogtijdagen als Divali en Holi (feestdagen in het hindoeïsme) en de ramadan (islam).

Twee keer per jaar wordt met klankbordgroepen uit de gemeenschap gesproken over de levensbeschouwelijke programma's van de NTR. De groepen bestaan uit oudere en jongere vertegenwoordigers van de twee geloofsgemeenschappen. Met de leden worden verschillende programma's geëvalueerd en ook ideeën uitgewisseld voor nieuwe programma's.

Het komende jaar zal de redactie Levensbeschouwing-islam in samenwerking met het Instituut voor Beeld en Geluid gesprekken organiseren met verschillende doelgroepen over de representatie van moslims in Nederland. In dat kader wordt archiefonderzoek over deze beeldvorming verricht binnen de collectie van Beeld en Geluid.

De inhoudelijke uitvoering van de levensbeschouwelijke taak staat verder beschreven in het hoofdstuk over het media-aanbod.



Meneer Noor

Bestuursverslag directieverslag

Contentexploitatie

De afdeling Contentexploitatie is er om de programma's en de merken van de NTR te exploiteren. Dit doen we enerzijds om onze zichtbaarheid te vergroten en daarnaast om opbrengsten te genereren voor de programmareserve. Het gaat bijvoorbeeld om de verkoop van formats en programma's aan omroepen in het buitenland of aan commerciële partijen als Netflix en Videoland, het licenseren van fragmenten aan collega-omroepen, maar ook aan educatieve uitgevers. Ook laten we boeken en spellen maken en op de markt brengen door specialistische partijen.

Naast de in totaal hogere inkomsten bij NPO Plus scoorden de programma's Elixer, DREAMSCHOOL en Nieuwsuur hoog.

Alle commerciële activiteiten vinden plaats binnen de kaders van de Mediawet en zijn goedgekeurd door het Commissariaat voor de Media.

Organisatie en personeel

Voor de NTR is 2025 een intens en bepalend jaar waarin gewerkt wordt aan verandering, waarin onzekerheid voelbaar is, maar waarin ook veerkracht en verbondenheid zichtbaar worden.

In 2025 zet de NTR belangrijke stappen in een noodzakelijke cultuurverandering, gericht op het versterken van de sociale veiligheid en het tegengaan van grensoverschrijdend gedrag. Naar aanleiding van het rapport-Van Rijn is een Plan van Aanpak opgesteld met concrete maatregelen en activiteiten die bijdragen aan een sociaal veilige werkomgeving. De afdeling P&O heeft hierin een strategische rol vervuld: van beleidsontwikkeling tot implementatie, monitoring en borging. Het plan is inmiddels stevig verankerd in het P&O-jaarplan. Ook wordt in oktober 2024 al aan onderzoeksbureau Decoz & co de opdracht gegeven een zogeheten kwalitatief onderzoek te doen dat moet leiden tot de implementatie van de aanbevelingen van de commissie-Van Rijn over sociale veiligheid binnen de NTR. Het onderzoek wordt eind februari 2025 opgeleverd.

Er zijn diverse trainingen en bijeenkomsten georganiseerd om bewustwording te vergroten en het gesprek over sociale veiligheid structureel te voeren. Begin april wordt het proces op indringende wijze ingehaald door de actualiteit: de NTR dreigt te worden opgeheven.

De impact hiervan is groot. De onzekerheid onder medewerkers is voelbaar, maar tegelijkertijd ontstaat er een ongekeerde saamhorigheid. Die verbondenheid komt krachtig tot uiting in het massaal overhandigen van een petitie met meer dan 60.000 handtekeningen aan de Tweede Kamer. Uiteindelijk krijgt de NTR haar bestaansrecht terug en kan op verzoek van de Tweede Kamer als zelfstandige gesprekspartner deelnemen aan de gesprekken over de inrichting van het nieuwe publieke bestel. Deze periode laat zien hoe sterk de betrokkenheid bij de organisatie is.

Het jaar blijft turbulent. De aangekondigde bezuinigingen voor 2026 worden concreet, er komt het besluit om drie vaste NTR-programma's – Kunststof, De Sociëteit en 5 Dagen – per eind 2025 te beëindigen. Dit besluit staat los van de bredere bezuinigingen van 2027.

In het najaar wordt een managementreorganisatie voorbereid, welke tezamen met de bezuinigingen in 2027 zijn omgezet naar een reorganisatie. Reorganisaties brengen per definitie onrust en onzekerheid met zich mee, zeker in een organisatie waar wordt gewerkt aan het versterken van sociale veiligheid en vertrouwen.

We kunnen stellen dat 2025 een jaar is waarin kwetsbaarheid en kracht dicht bij elkaar liggen.

De gebeurtenissen hebben veel gevraagd van onze medewerkers en leidinggevendenden. Tegelijkertijd hebben zij laten zien wat betrokkenheid, professionaliteit en solidariteit betekenen in de praktijk.

Sociale veiligheid

In 2025 is opnieuw veel aandacht besteed aan de sociale veiligheid binnen de NTR.

Daarbij is voortgebouwd op het Plan van Aanpak, waarin psychische sociale veiligheid een centrale plaats inneemt.



Het Uur van de Wolf: Babs Gons - Precies Goed

Bestuursverslag directieverslag

Nazorg en erkenning

Het proces van verwerken en herstel start met erkennen wat er is gebeurd. Medewerkers moeten ruimte krijgen om hun ervaringen te delen en waar nodig passende ondersteuning te ontvangen. Tegelijkertijd vraagt herstel om reflectie: hoe heeft een sociaal onveilige werkomgeving kunnen ontstaan en wat is nodig om op iedere redactie en afdeling een cultuur van veiligheid en vertrouwen te waarborgen?

Na het verschijnen van het rapport-Decoz heeft de Raad van Toezicht expliciet tijd vrijgemaakt voor nazorg. Diverse medewerkers hebben hiervan gebruikgemaakt. De gesprekken hebben geleid tot concrete aanbevelingen, waaronder een pilot met 360 graden feedback binnen de hoofdredactie. Deze pilot vormt een belangrijke bouwsteen voor de verdere ontwikkeling van de performancecyclus, waarin het geven en ontvangen van feedback een structureel onderdeel wordt.

Nazorg blijft een terugkerend aandachtspunt voor de directie, de Ondernemingsraad, het Kernteam Diversiteit, Gelijkwaardigheid & Inclusie en het P&O-team. Medewerkers zijn actief uitgenodigd om in gesprek te gaan, zodat signalen tijdig worden opgepakt en opvolging krijgen.

Visie op leidinggeven

Bij de NTR zetten we de stap van vooral inhoudsgericht naar meer mensgericht leiderschap – een manier van leidinggeven die draait om vertrouwen, openheid en aandacht voor ontwikkeling. In samenwerking met Vie People hebben P&O, de directie, hoofdredacteuren, coördinerend producers en stafhoofden een gezamenlijke leiderschapsvisie opgesteld, inclusief de competenties die nodig zijn om deze ambitie waar te maken: luisteren, empathisch vermogen, besluitvaardigheid, zelfinzicht en organisatiesensitiviteit.

360 graden feedback

Dit jaar zijn we gestart met een pilot 360 graden feedback als onderdeel van de vernieuwde gesprekken-cyclus. Hoofdredacteuren vragen daarbij gericht feedback aan vijf collega's met wie zij nauw samenwerken. De feedback is vertrouwelijk en bedoeld als spiegel voor persoonlijke ontwikkeling. Daarmee zetten we een eerste stap richting een cultuur waarin luisteren, leren en groeien vanzelfsprekend zijn.

Bestuursverslag directieverslag

Diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie

Versterking van structuur en positionering

In 2025 is een belangrijke stap gezet in de verdere professionalisering van het thema Diversiteit, Gelijkwaardigheid en Inclusie (DG&I). Het voormalige kernteam Diversiteit en Inclusie is inhoudelijk en organisatorisch versterkt. De samenstelling van het team is gewijzigd: de directie heeft bewust meer afstand genomen, zodat het kernteam onafhankelijker, gevraagd en ongevraagd, kan adviseren over DG&I-vraagstukken binnen de organisatie.

Daarnaast is 'Gelijkwaardigheid' expliciet toegevoegd aan de naam van het kernteam.

Gelijkwaardigheid is immers een essentiële voorwaarde om daadwerkelijke inclusie te realiseren.

Deze verbreding onderstreept dat inclusie niet alleen gaat over vertegenwoordiging, maar ook over gelijke kansen, zeggenschap en veiligheid.

Kernteam Diversiteit, Gelijkwaardigheid en Inclusie

Het Kernteam Diversiteit, Gelijkwaardigheid en Inclusie houdt zich bezig met het ontwikkelen en bespreken van beleid rond dit thema. Het team bestaat uit NTR-medewerkers uit verschillende geledingen van de organisatie en komt eens per zes weken bij elkaar.

Het kernteam organiseert onder andere bewustwordingsbijeenkomsten zoals Broodje Speciaal, waarin telkens een ander onderwerp centraal staat. Dit jaar gaat het bijvoorbeeld over werken met neurodiversiteit, de representatie van vrouwen in de media en de relatief hoge uitval in de culturele sector. Daarnaast organiseert het kernteam de Prokkelstage, waarbij mensen met een mentale beperking een dag meekijken achter de schermen van de NTR.

De functie van coördinator DG&I is in 2025 geformaliseerd en organisatorisch ondergebracht bij P&O. Hiermee zijn de thema's sociale veiligheid, inclusieve werkcultuur en organisatieontwikkeling sterker met elkaar verbonden. Door deze positionering kunnen vraagstukken vanuit meerdere invalshoeken, beleidsmatig, cultuurgericht en praktisch, in samenhang worden opgepakt.

Inclusiever media-aanbod en werkvloer

De NTR streeft ernaar een organisatie te zijn die een herkenbare afspiegeling vormt van de samenleving. Dit geldt zowel voor de samenstelling van de organisatie als voor het media-aanbod.

De samenwerking met Emma at Work is in 2025 voortgezet en versterkt, met als doel meer kennis te creëren over medewerkers met een fysieke beperking binnen de organisatie. Daarnaast zijn oriënterende gesprekken gevoerd met JINC, gericht op het bereiken en enthousiasmeren van jongeren uit sociaal-economisch kwetsbare omgevingen.

Ook is gestart met een serie workshops voor medewerkers over het inclusiever maken van het media-aanbod. Hierbij is onder meer aandacht besteed aan toegankelijkheid voor mensen met een audiovisuele beperking. Deze workshops vergroten de kennis en het bewustzijn over hoe inclusie concreet kan worden toegepast in productie, redactie en distributie.

Door beleid, structuur en praktijk met elkaar te verbinden, werkt de NTR stap voor stap aan een inclusieve organisatiecultuur en een media-aanbod dat recht doet aan de diversiteit van de samenleving.



Paradijs

Bestuursverslag directieverslag

Huisvesting

De NTR is, samen met BNNVARA, eigenaar van het NTR/BNNVARA-gebouw. Daarnaast heeft de NTR het NTR-Paviljoen in eigen beheer en is er sprake van een gedeelde entree met de VPRO en BNNVARA. De kosten voor huisvesting bestaan uit kosten voor het NTR/BNNVARA-gebouw, het Entreegebouw, het NTR-Paviljoen en gezamenlijkheidskosten zoals het bedrijfsrestaurant en de receptie.

Samenwerking vindt plaats op het gebied van centrale inkoop (aanbestedingen), facility (groot onderhoud), IT, hospitality (bedrijfsrestaurant, petit café, receptie), schoonmaakdiensten en beveiliging.

Zoals onder het kopje Duurzaamheid aangegeven zijn we gestart met de vervanging van de installaties voor de voorzieningen koude en warmte binnen onze gezamenlijke gebouwen. De opdracht is inmiddels gegund en de verwachting is dat eind 2026 de vervanging in gebruik genomen kan worden.

IT & Productiefaciliteiten

In 2025 heeft onze afdeling diverse succesvolle Adobe-projecten geïntegreerd binnen de bestaande postproductie-infrastructuur. Hierdoor zijn hybride workflows mogelijk geworden, wat ons in staat stelt flexibeler en efficiënter te werken. Daarnaast is de infrastructuur verder geoptimaliseerd om deze nieuwe werkwijzen naadloos te ondersteunen. Op het gebied van cybersecurity hebben we een crisisoefening uitgevoerd, waarbij de organisatie is getest op haar slagvaardigheid in verschillende scenario's. Dit draagt bij aan een verhoogde paraatheid en versterkt onze digitale weerbaarheid.

Bestuursverslag directieverslag

Samenwerking NOS en NTR

De NTR is in 2021 een alliantie aangegaan met de NOS, gericht op inhoudelijke versterking van het programma-aanbod. Programma's als Nieuwsuur, Andere Tijden (Sport) en Nieuws & Co laten al zien dat programma-inhoudelijke samenwerking tussen NTR en NOS succesvol is. Ook de samenwerking op het gebied van ondersteunende diensten wordt nader bekeken. Sinds de start van de alliantie trekken NTR en NOS nadrukkelijker en intensiever samen op. Op directieniveau is de verbondenheid tussen NTR en NOS vergroot. Daarin komt de wil tot uitdrukking om optimaal samen te werken. Een belangrijk verbindend element is de waarborg van de taakomroepen binnen het bestel.

In 2025 raakt deze samenwerking in een andere dynamiek na de dreigende opheffing van de NTR in maart 2025. Tijdens het mediadebat van april over de bestelhervormingen wordt door GroenLinks-PvdA en de VVD een motie ingediend om te bewerkstelligen dat de NTR en de NOS samen opgaan in een zelfstandig omroepaakhuis. Deze motie is met een meerderheid van stemmen aangenomen.

De bestaande reguliere gesprekken tussen de directies van de NOS en de NTR zijn na het aannemen van deze motie geïntensiveerd met als het doel het onderzoeken van een verdergaande samenwerking tussen beide taakorganisaties.

Facilitering aspirant-omroep met een voorlopige erkenning

Volgens artikel 2.26 lid 1 sub f en artikel 9.8a van de Mediawet kan het de NTR worden opgedragen het media-aanbod te verzorgen van een omroepvereniging met een voorlopige erkenning (aspirant-omroep). Vanaf 1 januari 2022 verzorgt de NTR in dit verband het media-aanbod voor Ongehoord Nederland! In overleg met OCW is hiertoe een zogenaamde inplug-overeenkomst gesloten. Rode draad in deze overeenkomst is een strikte scheiding tussen de financiële en de inhoudelijke verantwoordelijkheid van de aspirant enerzijds en de productioneel-organisatorische verzorging van het media-aanbod door de NTR anderzijds. Dit aanbod, dat volledig valt onder de inhoudelijke verantwoordelijkheid van de aspirant-omroepvereniging, wordt onder de merknaam van de aspirant-omroepvereniging uitgezonden. Wel kan ON! organisatorische diensten bij de NTR bestellen en productionele diensten laten verrichten ten behoeve van haar eigen programmering.

Bezuinigingen 2026

Vooruitlopend op de grote bezuinigingen voor de publieke omroep vanaf 2027, heeft de NPO de omroepen verzocht om voor 2026 een gezamenlijke bezuiniging van € 20 miljoen op het programmapakket te realiseren. Voor de NTR betekent dit een bezuiniging van ongeveer € 3 miljoen. Het proces is complex; het is vooral belangrijk om de kerntaken overeind te houden, de keuzes toekomstbestendig te laten zijn en in deze fase de personele gevolgen tot een minimum te beperken. De keuzes vallen uiteen in drie delen.

- **Titels die niet meer terugkeren**
- **Titels waarbinnen een bezuiniging plaatsvindt**
- **Titels waarvoor we in 2026 afzien van indexatie**

Met bovenstaande optelsom hebben we onze plicht voor 2026 vervuld en de impact op het personeel zoveel mogelijk weten te beperken. De bezuinigingen vragen om moeilijke keuzes en aanpassingen in onze programmering. Met minder middelen blijven we werken aan programma's die passen bij onze wettelijke taak. Deze beslissingen vallen ons zwaar, maar we nemen onze verantwoordelijkheid in de bezuinigingsopdracht. De NTR blijft zich inzetten voor het maken van relevante en kwalitatief hoogwaardige programma's op het gebied van jeugd, achtergrondinformatie, wetenschap, educatie, geschiedenis en kunst & cultuur; op televisie, radio en online.

Bestelhervorming 2029

In 2025 en begin 2026 staan de ontwikkelingen rond de hervorming van het publieke omroepbestel centraal in onze externe en interne inzet. Begin april verschijnen via de media de eerste signalen over een conceptbrief van minister Bruins, waarin de NOS expliciet wordt genoemd maar de positie van de NTR ontbreekt. Dit zorgt voor toenemende ongerustheid binnen de organisatie. Deze zorgen worden op 4 april bevestigd als de minister, na bespreking in de ministerraad, zijn mediabrief aankondigt.

De brief schetst een ingrijpende hervorming van de landelijke publieke omroep, gericht op het toekomstbestendig maken van het bestel in een snel digitaliserend medialandschap. De minister wil het aantal bestuurlijke spelers terugbrengen van veertien naar zes à zeven organisaties door de vorming van vier à vijf omroepuizen naast NOS en NPO, waarbij de huidige erkenningsystematiek en het ledencriterium vervallen en omroepuizen een vaste plek krijgen.

Bestuursverslag directieverslag

De hervorming moet leiden tot meer gezamenlijkheid, minder versnippering, sterkere governance, sociale veiligheid en grotere organisatorische stabiliteit. Tegelijkertijd worden de wettelijke publieke waarden, zoals onafhankelijkheid, kwaliteit, betrouwbaarheid en pluriformiteit, nadrukkelijker verankerd in een nieuwe verantwoordings- en beoordelingssystematiek. De brief bevat daarnaast voorstellen voor een aangepaste rol van de NPO, maatregelen ter versterking van journalistieke kwaliteit (onder meer een onafhankelijke Ombudsman en scherper redactiestatuut), onderzoek naar zichtbaarheid in digitale omgevingen en het versterken van extern toezicht via een krachtiger Commissariaat. De hervorming vindt plaats tegen de achtergrond van forse bezuinigingen vanaf 2027 en moet via nieuwe wetgeving in 2029 kunnen ingaan.

Ook geeft de minister aan geen toekomst te zien voor de NTR als zelfstandige taakroep binnen het publieke bestel. Een groot deel van onze wettelijke taken moeten, volgens zijn visie, opgaan in nieuw te vormen omroephuizen. De boodschap komt onverwacht en heeft grote impact op de organisatie, zeker omdat wij ervan uitgingen dat de NTR binnen een taakroephuis een logische en blijvende positie zou behouden. De minister benadrukt dat jeugd- en educatietaken mogelijk apart geborgd moeten worden, en onderkent zelf dat zijn voorstel grote gevolgen heeft voor onze medewerkers.

In de aanloop naar het Kamerdebat van 14 april wordt dan ook alles op alles gezet om onze positie te verduidelijken en het belang van de NTR onder de aandacht te brengen. De NTR stuurt een brief aan Kamerleden waarin de essentiële en onderscheidende rol van de NTR wordt benadrukt: een programma-tische bijdrage die het algemeen belang dient en waarde heeft voor alle doelgroepen. Daarbij wordt gepleit voor behoud van onze wettelijke taken en aangegeven dat gesprekken met de NOS over een verdergaande samenwerking reeds gaande zijn, gericht op een gezamenlijk, onafhankelijk en ongebonden taakroephuis.

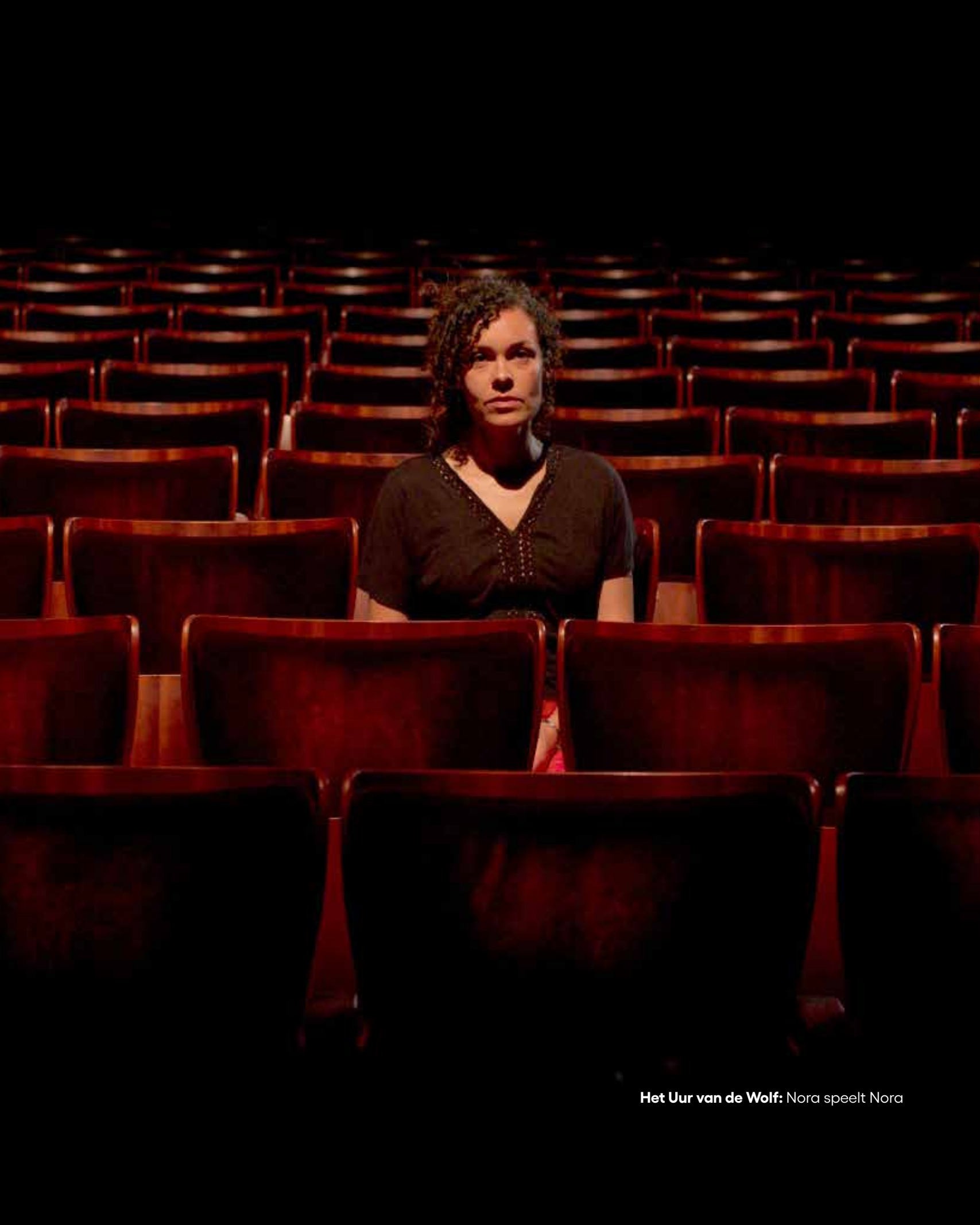
In dezelfde periode komt er ook vanuit de samenleving en politiek brede steun op gang voor het voortbestaan van de NTR. Een publieksactie groeit uit tot een petitie met meer dan 60.000 ondertekeningen. Op 14 april reizen medewerkers en vertegenwoordigers van de NTR samen naar Den Haag om de petitie aan te bieden — een zichtbaar moment van verbinding en betrokkenheid. Tijdens het aansluitende Kamerdebat wordt het behoud van de NTR een belangrijk agendapunt. Een ruime Kamermeerderheid schaart zich achter de motie van GroenLinks-PvdA en VVD om de NTR niet op te heffen, maar te laten samengaan met de NOS in een taakroephuis.

Ook andere partijen, waaronder SP, NSC, D66 en Volt, steunen dit voorstel. De minister spreekt in de Kamer uit dat de NTR als organisatie met haar programma's kan blijven bestaan, al kan hij de motie tot samenwerking op dat moment niet steunen. De uitkomst van het debat biedt desalniettemin een belangrijke wending: waar de NTR een week eerder nog dreigt te verdwijnen, is zij nu opnieuw een volwaardige gesprekspartner in het vervolgproces.

De stemming van 22 april bevestigt deze politieke koers. De motie om de NTR en de NOS gezamenlijk te laten opgaan in een zelfstandig taakroephuis wordt aangenomen, met zelfs bredere steun dan eerder verwacht. Dit maakt het mogelijk om de reeds lopende verkennende gesprekken met de NOS voort te zetten. De minister kondigt aan dat hij binnen een maand per aanvullende brief zal terugkomen op de openstaande vragen rond de hervormingen, en dat een procesregisseur zal worden aangesteld om voorstellen te formuleren voor de nieuwe omroephuizen.

Na de val van het kabinet in juni 2025 wordt duidelijk dat zowel de hervormingsplannen als de bezuinigingen niet-controversieel zijn en dus worden voortgezet. Omroepen en NPO spreken in een gezamenlijke brief steun uit voor het hervormingsproces, maar maken bezwaar tegen de aangekondigde bezuinigingen. De procesregisseur werkt intussen door aan een advies richting 1 oktober, terwijl de NTR de samenwerking met de NOS en de gesprekken met beleidsmakers intensief blijft voortzetten. Het adviesrapport dat op 3 oktober verschijnt, geeft geen eenduidige richting, omdat de opvattingen over de toekomstige inrichting van het bestel sterk uiteenlopen. De procesregisseur benadrukt dat de politiek uiterlijk begin 2026 duidelijke kaders moet stellen om de nieuwe concessieperiode te kunnen halen. De NTR blijft daarbij inzetten op het behoud van een volwaardige, onafhankelijke en ongebonden taakroep binnen een toekomstig bestel.

Begin 2026 neemt de discussie opnieuw een duidelijke wending. Tijdens het mediadebat van 27 januari dienen de formerende partijen een motie in die voorziet in een bestel met vier omroephuizen en een afzonderlijk taakroephuis voor de NOS en de NTR. Deze motie sluit aan bij de richting die de Kamer in 2025 al heeft ingezet. GroenLinks-PvdA geeft steun aan het model, maar wil het definitieve wetsvoorstel en de financiële consequenties afwachten. De minister noemt de motie op dat moment “ontijdig”, maar laat de beslissing aan de Kamer, met stemming gepland op 3 februari. Hoewel de besluitvorming nog niet is afgerond, staat vast dat er in brede zin duurzame politieke steun bestaat voor het behoud van de NTR als onafhankelijke taakroep binnen een vernieuwd bestel.



Het Uur van de Wolf: Nora speelt Nora

Bestuursverslag directieverslag

Reorganisatie

In 2025 is de NTR gestart met een breed organisatieontwikkeltraject in reactie op externe ontwikkelingen, waaronder aankomende bezuinigingen, een veranderend omroepbestel en mogelijke samenwerking met de NOS. Om onze publieke taak ook in de toekomst goed te kunnen vervullen, werken we toe naar een organisatie die wendbaar, efficiënt en toekomstbestendig is. Daarbij vormt een sociaal veilige en inclusieve werkomgeving een belangrijk uitgangspunt.

Het verbetertraject steunt op drie strategische pijlers: structuur en werkwijze, leiderschap en mens & cultuur. We evalueren en moderniseren ons organisatie-model, versterken mensgericht leiderschap op alle niveaus en investeren in een werkomgeving waarin medewerkers zich veilig kunnen ontwikkelen en samenwerken.

Het nieuwe organisatie-model moet de NTR slanker en slagvaardiger maken. De huidige management-structuur is relatief groot en niet altijd kostenefficiënt. Met het nieuwe model streven we naar duidelijkheid in rollen en processen, een beter beheersbare span of control en het doorbreken van organisatorische eilandjes. Ook worden de wettelijke taken van de NTR - informatie, educatie en cultuur - expliciet herkenbaar verankerd in de structuur. Daarnaast houdt het model rekening met de digitale transitie, toekomstige bezuinigingen en mogelijke hervormingen van het bestel richting 2029.

De reorganisatie verloopt in drie fasen. Fase 1 (2026) richt zich op het management en moet leiden tot een compactere topstructuur en snellere besluitvorming. Fase 2 (2026–2027) staat in het teken van strategische keuzes binnen de bezuinigingsopgave. Fase 3 (2028–2029) bereidt de NTR voor op een herkenbare en kwalitatieve positionering binnen een vernieuwd omroepbestel.

In oktober is de adviesaanvraag voor de managementreorganisatie aan de ondernemingsraad voorgelegd. De inhoud hiervan is organisatiebreed gedeeld. Het traject is eind 2025 nog niet afgerond. Te voorzien is dat fase 2 de besluitvorming en uitvoering van fase 1 'inhaalt' en daarmee in 2026 tegelijkertijd ter hand zal worden genomen.

Bestuursverslag directieverslag

Financiële paragrafen

Financieel resultaat

Het boekjaar 2025 is afgesloten met een positief resultaat van € 0,2 miljoen, waar tevens een bedrag van € 0,2 miljoen is onttrokken van de gevormde Overgedragen Reserve Media Aanbod (ORMA), waarmee ook het geheel gevormde bedrag is besteed. De baten zijn hoger in 2025 ten opzichte van 2024 als gevolg van een aantal significante coproducties, welke in een groter samenwerkingsverband zijn uitgevoerd, waardoor de programma eigen bijdragen zijn toegenomen.

De kosten zijn ook hoger in 2025 ten opzichte van 2024. Dit is voornamelijk zichtbaar bij de personele kosten als gevolg van de indexatie van de eerder afgesproken CAO afspraken voor 2025. Daarentegen zijn er gemiddeld minder medewerkers werkzaam geweest in vaste dienst. Daarnaast vallen de lasten van de buitenproducenten hoger uit als gevolg van significantere coproducties in 2025.

De opbrengsten uit distributie en SVOD zijn toegenomen door hogere inkomsten en hoger aandeel in de streaming van onze titels, waardoor het resultaat op nevenactiviteiten verbeterd is in 2025 ten opzichte van 2024.

Vermogenspositie, kasstroom en liquiditeit

De Algemene Reserve van de NTR bedraagt € 0,75 miljoen en is conform de maximum toegestane norm.

De Reserve Media-aanbod van de NTR bedraagt ultimo 2025 € 5,2 miljoen als gevolg van het positieve resultaat over 2025 en ligt onder de maximale norm van € 6,5 miljoen. Ultimo 2025 is geen overschot over van de Overgedragen Reserve Media-aanbod.

De volgende kengetallen geven inzicht in de financiële positie van de NTR:

	2025	2024
Solvabiliteit	15,1%	12,9%
Liquiditeit/Current ratio	0,9	0,9
Liquiditeit/Quick ratio	0,3	0,3

De solvabiliteit is in 2025 gestegen door de stijging van het eigen vermogen door het positieve resultaat over 2025 en door de afname van het balanstotaal. Het balanstotaal neemt af doordat 1 januari 2026 er minder grote programma's die inmiddels geproduceerd en onder handen zijn, welke na 1 januari 2026 worden uitgezonden, in vergelijking met eind 2024. Dit heeft ertoe geleid dat er een lager extra werkkapitaal van de NPO benodigd en toegewezen is. Het extra werkkapitaal is gedaald van € 21 miljoen eind 2024 naar € 17,5 miljoen eind 2025. De liquiditeitspositie van de NTR ligt eind 2025 op hetzelfde niveau als eind 2024. De liquide middelen staan ter vrije beschikking en de NTR heeft een gezonde financiële positie.

De programmavoorraad vloeit voort uit de wettelijke taken van de NTR en betreft voorraad waaraan een uitzendgarantie van de NPO ten grondslag ligt. De NPO verschaft aan het begin van het jaar regulier werkkapitaal ter voorfinanciering van de producties die in dat jaar worden uitgezonden en extra werkkapitaal ter financiering van de programmavoorraad van de NTR, waaronder langlopende film-, drama- en geschiedenisproducties.

Risicomanagement

Risicomanagement is gewaarborgd in de planning & control-cyclus van de NTR. Hierbij is de basis gelegd omtrent de definitie, het doel en het proces van risicomanagement en biedt het medewerkers van de NTR een duidelijk kader van risicobewustzijn. De risico's worden aangesloten op de activiteiten en de plannen van de NTR, waarbij de risico's ingeschaald worden op kans en impact. Qua inschatting op kans en impact heeft de directie een aantal aanpassingen in 2025 doorgevoerd ten opzichte van 2024. Dit geldt tevens voor de risico's vanuit fraude. Risicomanagement zal in 2026 verder een integraal onderdeel moeten worden van de planning & control-cyclus.

Bestuursverslag directieverslag

Definitie

Risicomanagement is een proactief en continu proces waarbij de NTR vanuit een organisatiebreed referentiekader gestructureerd risico's beheerst in relatie tot de doelstellingen van de NTR. Risicomanagement kenmerkt zich door een systematische aanpak om risico's te identificeren, te analyseren en te mitigeren met het oog op integrale en maatschappelijk verantwoorde bedrijfsvoering, in een media-landschap dat vraagt om creativiteit, innovatie en flexibiliteit.

Doel

Het doel van risicomanagement is ervoor te zorgen dat risico's, die de doelstelling van de NTR bedreigen, tijdig worden onderkend en de impact ervan kan worden ingeschat. Risicomanagement is dus een belangrijk instrument om de doelstellingen van de NTR te realiseren. Risicomanagement is een belangrijk middel om alertheid te creëren en (fraude)risico's expliciet te maken, zodat er een sterk risicobewustzijn en een anticiperende houding ontstaat onder medewerkers van de NTR.

De belangrijkste significante risico's, welke strategisch, tactisch en operationeel van aard kunnen zijn, worden hieronder benoemd. De risico's worden beschreven met de beheersmaatregelen en gewaardeerd op kans en impact. De inschatting vindt plaats op een schaal van 1 (laag) tot 5 (hoog). Waar mogelijk is de verwachte impact op de resultaten en/of financiële positie vermeld, indien een of meer van de risico's zich zouden voordoen.

1. Hervormingen 2029:

Hervormingen 2029 welke leiden tot toekomstige samenwerking NOS/NTR waardoor de identiteit/bestaansrecht/wettelijke taken van de NTR kunnen vertroebelen. (Kans 5 / Impact 4)

Beheersmaatregelen: Structureel overleg op strategisch niveau met de NOS om de toekomstige samenwerking te bespreken en vorm te gaan geven, waarbij de identiteit en wettelijke taken van de NTR gewaarborgd blijven. Resultaten periodiek bespreken met de OCW/NPO/NOS, alsmede specifieke aandacht geven in de verschillende beleidsplannen.

2. Bezuinigingen:

Bezuinigingen door overheidsmaatregelen. (Kans 5 / Impact 4)

Beheersmaatregelen: Focus op wettelijke taken behouden en hier bij OCW en NPO de aandacht voor blijven vragen. De aanstaande bezuinigingen leiden tot plannen en scenario's om de bezuinigingen te kunnen realiseren qua organisatie en financieel, om de continuïteit voor de toekomst te waarborgen.

3. Langdurig zieken

Langdurig zieken en/of medewerkers die moeilijk of niet plaatsbaar zijn, leiden tot hoge kosten. (Kans 4 / Impact 4)

Beheersmaatregelen: Monitoren ziekteverzuim en juiste acties ondernemen (zoals strategische personeelsplanning, acties met verzuimcoördinator, en dergelijke). Accuraat overleg met de nieuwe arbodienst. De focus op preventie en detectie van langdurig zieken in samenwerking met de arbodienstverlener.

4. Behoud kennis en ervaring

De kennis en ervaring willen we behouden voor onze programma's, wat niet meevalt bij een personeelsbestand van de NTR dat verouderd. Het risico bestaat dat er kennis en ervaring verloren gaat als we niet de normale leeftijdsopbouw van de organisatie inbrengen. Dit risico in combinatie met bezuinigingen, het moeilijker vinden van gekwalificeerde medewerkers, willen verjongen en diversiteit blijft een aandachtspunt. (Kans 4 / Impact 3)

Beheersmaatregelen: Tijdig inventariseren welke kennis en ervaring er niet mag worden verloren. Plan opstellen hoe dit kan worden geborgd in samenwerking met afdelingen/genres. Plan vanuit P&O om dit actiever te blijven monitoren en realiseren (bijvoorbeeld strategische personeelsplanning opzetten en volgen). Profileren van NTR als goede werkgever. Recruitment is opgesteld en wordt ingevuld. Verder instrumenten in te zetten om hieraan te blijven voldoen.

Bestuursverslag directieverslag

5. Sociale veiligheid

Door de huidige druk op de activiteiten en budgetten van NTR in combinatie met het streven naar hoge kwaliteit in de programmering, is het risico dat medewerkers zich minder veilig kunnen voelen. (Kans 3 / Impact 5)

Beheersmaatregelen: Diverse processen en regelingen die door directie worden ingezet en gecommuniceerd naar de medewerkers, zoals de interne klachtenregeling, de vertrouwenspersonen en Vertrouwenspersoon Integriteit (ook extern meldpunt), Lid van Mores (meldpunt ongewenste omgangsvormen Nederlandse culturele en creatieve sector) om hun klachten te kunnen ventileren. Trainingen en begeleiding beiden in vorm van trainingen en coaching zijn vast onderdeel in de organisatie. In 2026 is ook het streven om een ombudsman aan te stellen.

6. IT- beveiliging

Door onzorgvuldigheid en onwetendheid bij medewerkers is de medewerker de zwakste schakel in IT-beveiliging (bijv. phishing en ransomware), waardoor de systemen gehackt kunnen worden door externe partijen. Het risico is dat informatie bij dergelijke partijen terecht komt of informatie wordt verzonden door die partijen, waardoor de NTR continuïteits-, reputatie-, imago- en financiële schade kan leiden. (Kans 3 / Impact 5)

Beheersmaatregelen: Prioritering van zwakke punten en hierop de veiligheidseisen bepalen om computer/netwerk of netwerkkapparaat te beschermen. Sturing op menselijk gedrag. Weerbaarheid verhogen door beschikbaarheid van middelen en mensen om het incident zo snel mogelijk op te lossen. Bewustwording creëren door gerichte acties en opleiding, multi factor authentication (MFA), beveiliging devices op orde. Oefeningen door bijvoorbeeld ethical hackers en cyber attacks. Eventueel het risico verzekeren.

Bovenstaande significante risico's hebben onze aandacht en we zetten continu beheersmaatregelen in om onze risico's te mitigeren.



The Confessions of Frannie Langton

Compliance

Gedragcode Integriteit Publieke Omroep

De landelijke publieke omroepen werken met een eigen gedragscode: de Gedragcode Integriteit Publieke Omroep 2021 (Gedragcode). Deze code heeft als doel goed bestuur van alle landelijke publieke media-instellingen te bevorderen. Medewerkers, bestuurders en toezichthouders worden geacht de gedragscode te kennen en toe te passen bij hun dagelijkse werkzaamheden. Zij handelen integer. Door openheid en aanspreekbaarheid voorkomen zij dat hun persoonlijke belangen met die van de NTR verstrengeld raken. Deze code vormt voor de NTR het uitgangspunt voor de cultuur binnen de organisatie. De beleidsregels in de code vormen het toetsingskader.

In de Gedragcode is opgenomen dat de NTR haar medewerkers jaarlijks vraagt opgave te doen van eventuele nevenfuncties, persoonlijke betrekkingen, mogelijke financiële belangen en beleggingen in sector-gerelateerde ondernemingen en gegeven/ontvangen geschenken met een waarde van meer dan 50 euro, uitnodigingen en andere voordelen. De NTR toetst regelmatig of de medewerkers de Gedragcode op dit gebied ook naleven.

Het gaat daarbij vooral om de vraag of nevenfuncties niet tot belangenverstremgeling kunnen leiden. Daarnaast hanteert de NTR de regel dat wie bij de NTR werkt geen financiële belangen mag hebben in een bedrijf waarmee de NTR zaken doet. Bestaat er een kans op belangenverstremgeling dan zorgt de NTR ervoor dat die medewerker niet betrokken is bij besluiten of opdrachten die met dat bedrijf te maken hebben. De leidinggevende toetst of de onafhankelijkheid gewaarborgd is en keurt nevenfuncties goed. Er wordt jaarlijks gerapporteerd over de naleving van de Gedragcode zodat er een goed beeld is van de manier waarop de NTR met integriteit, belangen en compliance omgaat.

In 2025 zijn alle medewerkers wederom meermaals geïnformeerd over de regels die gelden ten aanzien van deze onderwerpen en hebben ze opgave gedaan over de naleving van de Gedragcode.

De NTR beschikt over een Compliance Officer. Hij controleert op het naleven van de 'Gedragcode Integriteit Publieke Omroep 2021', de 'Beleidsregels governance en interne beheersing' van het Commissariaat voor de Media, de Mediawet en andere relevante wet- en regelgeving. De Compliance Officer is beschikbaar om advies en ondersteuning te geven aan de organisatie voor wat betreft de naleving van compliance- en integriteitsvraagstukken.

De volgende registers zijn openbaar via de website van de NTR:

- [Register ontvangen en gegeven geschenken en uitnodigingen](#)
- [Register financiële belangen topfunctionarissen](#)
- [Register nevenfuncties topfunctionarissen en toezichthouders](#)
- [Register nevenfuncties journalistieke functionarissen en gezichtsbepalende presentatoren](#)

Bescherming persoonsgegevens (Privacy)

De NTR gaat zorgvuldig om met persoonsgegevens en houdt zich bij de verwerkingen van persoonsgegevens aan de geldende regelgeving die onder meer is vastgelegd in de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) en de Uitvoeringswet Algemene verordening gegevensbescherming (UAVG). Zo werkt de NTR volgens haar Privacy Management Accountability Framework, op basis waarvan de verwerkingen opgezet en getoetst worden.

Persoonsgegevens (bijvoorbeeld van nieuwe systemen, personen die zich opgeven voor een nieuwsbrief of publieksaanmeldingen) worden conform de vigerende regelgeving verwerkt en opgenomen in het register voor verwerkingen. Daarnaast worden de bestaande verwerkingen en procedures getoetst of deze nog voldoen aan de vereisten voor een correcte verwerking. Er zijn extra toetsen verricht naar de plaatsing van cookies via de websites van de NTR én aan de bewaartermijnen van persoonsgegevens.

Er wordt regelmatig opnieuw aandacht besteed aan bewustwording en communicatie op het gebied van privacy en veiligheid. De NTR heeft een functionaris gegevensbescherming (FG/DPO), die tot taak heeft de NTR te informeren en adviseren over de regelgeving en intern toezicht te houden op de naleving van de regelgeving op het gebied van de bescherming van persoonsgegevens.

Bestuursverslag verslag Raad van Toezicht

Verslag van Raad van Toezicht 2025

Taak

De Raad van Toezicht (RvT) is belast met het toezicht op het beleid en op de algemene gang van zaken in de Stichting NTR, daaronder begrepen de bedrijfsvoering, het risicobeheer en het zakelijk beleid. Bij de vervulling van hun taak richt de RvT zich naar het belang van de Stichting NTR, rekening houdend met het gemeenschappelijk belang van het publieke bestel.

Samenstelling

Na de zelfevaluatie van de RvT van de NTR in november 2024 besluit de voltallige Raad van Toezicht op te stappen. Op 28 november 2024 biedt de Raad van Toezicht per direct zijn ontslag aan bij de minister van OCW.

Dit plotselinge vertrek van de gehele Raad van Toezicht noopt de minister per ommegaande een nieuwe toezichthouder te zoeken voor de NTR. De heer Van der Steenhoven wordt bereid gevonden om de taak van toezichthouder van de Stichting NTR op zich te nemen. Op 4 december 2024 wordt hij benoemd tot lid (tevens voorzitter) van de Raad van Toezicht. De werving van nieuwe leden wordt later in 2025 gestart.

De Raad van Toezicht van de NTR wordt door de benoemingen van vier nieuwe leden in de personen van mevrouw S. Huis in 't Veld, de heer R. Blomme, mevrouw A. Fleur-Joghi en mevrouw D. Woesthuis-Bronckers per 1 september 2025 weer op sterkte gebracht. Mevrouw Huis in 't Veld vervult vanaf 15 september 2025 de rol van voorzitter. De heer Van der Steenhoven is per 31 december afgetreden als lid van de Raad van Toezicht.

Vergoeding

De vergoeding van de toezichthouders wordt vastgesteld door de minister en is conform de Wet Normering Topinkomens (WNT) en het Handboek Financiële Verantwoording. Overeenkomstig de Gedragscode Integriteit Publieke Omroep maakt de NTR de vergoeding van de leden van de raad openbaar via de site www.ntr.nl.

Vergaderingen

In 2025 komt de RvT zes keer bijeen in reguliere vergaderingen, telkens in aanwezigheid van de statutaire bestuurder. Daarnaast vindt er een aantal interne vergaderingen plaats zonder aanwezigheid van de statutair bestuurder. Zowel tijdens de reguliere als de interne vergaderingen zijn alle leden van de RvT bij de vergaderingen aanwezig.

Besproken onderwerpen (op hoofdlijnen)

Cultuur en gedrag

Begin 2024 verschijnt het rapport van de commissie-Van Rijn naar aanleiding van meldingen over ongewenst gedrag bij de publieke omroep. Dit rapport bevat ook signalen over ongewenst gedrag bij de NTR. Voor de toenmalige Raad van Toezicht van de NTR zijn deze bevindingen onverwacht en aanleiding om een aanvullend, diepgaand onderzoek te laten uitvoeren. Daarnaast wordt vastgesteld dat in 2019 binnen de NTR een ingrijpende reorganisatie heeft plaatsgevonden.

Het door de RvT van de NTR ingestelde cultuuronderzoek van bureau Decoz & Co wordt uitgevoerd onder een groot aantal medewerkers (meer dan 140 respondenten) en is openbaar gemaakt. Na publicatie van het rapport in februari 2025 organiseren directie en RvT een interne bijeenkomst waarin de bevindingen worden toegelicht. Daarbij wordt erkend dat er sprake is geweest van ontoelaatbaar gedrag, wordt hiervoor excuses aangeboden en wordt benadrukt dat dergelijk gedrag niet langer wordt getolereerd. In het kader van nazorg krijgen medewerkers de gelegenheid hun ervaringen te delen.

Decoz & Co heeft in het rapport aanbevelingen gedaan. Deze aanbevelingen zijn overgenomen en verwerkt in het NTR Plan van Aanpak.

Bestelhervormingen

De positie van de NTR staat in deze periode ook politiek onder druk. In april 2025 presenteert de minister van OCW het idee van zogenoemde omroephuizen, waarbij de NTR zou kunnen opgaan in een andere organisatie. Dit leidt tot brede maatschappelijke en politieke discussie.

Bestuursverslag verslag Raad van Toezicht

In de Tweede Kamer wordt uiteindelijk steun uitgesproken voor een motie die de minister opdraagt te werken aan een taakomroephuis waarin NOS en NTR zullen samengaan. Voor de vorming van de omroephuizen wordt een externe procesregisseur aangewezen. Het advies van de procesregisseur wordt in oktober opgeleverd en heeft niet tot een eenduidige uitkomst geleid. De RvT is via de bestuurder nauw aangesloten op de gesprekken met de NOS over een gezamenlijk taakomroephuis.

Managementreorganisatie

De omroepbrede ontwikkelingen (bestelhervorming, bezuinigingen, rapport commissie-Van Rijn) zijn aanleiding voor een evaluatie van het huidige organisatiemodel van de NTR. Om slagvaardig de toekomstige ontwikkelingen tegemoet te kunnen treden is gedurende 2025 een managementreorganisatie voorbereid. De RvT en bestuurder spreken in de RvT-vergaderingen over het proces en de inhoud van deze voorgenomen reorganisatie.

Financieel & beleid & risicobeheersing

In april 2025 heeft de RvT de jaarrekening vastgesteld en is ingestemd met het jaarverslag. Gedurende het jaar is het interne risicomanagement, het controlesysteem en de effectiviteit van beide besproken. De RvT is adequaat geïnformeerd over beleidszaken m.b.t. OCW, CvdM en de NPO. De vaststelling van de begroting 2026 vindt plaats in december 2025.

Commissies

De RvT stelt een aantal commissies samen, waarin voorafgaande aan de reguliere RvT-vergadering in kleiner comité en in bijzijn van de bestuurder onderwerpen worden voorbereid of uitgediept.

Auditcommissie

De auditcommissie ziet toe en adviseert over onder andere de financiële verslaggeving van de NTR (en de besluitvorming daarover) en thema's als interne beheersing, risicomanagement en compliance. De auditcommissie bespreekt de jaarrekening 2024 en de begroting 2026. Hierbij is ook PwC aanwezig, de door de RvT benoemde externe accountant.

Remuneratiecommissie

De remuneratiecommissie doet onder andere voorstellen over arbeidsvoorwaarden van de bestuurder. Daarnaast gaat de commissie in gesprek met de bestuurder over thema's als leiderschap, talentontwikkeling & opvolgingsmanagement en de P&O-strategie en de implementatie daarvan vanuit haar brede werkgeversrol. De commissie heeft het functioneren van de bestuurder geëvalueerd en vastgelegd.

Integriteitscommissie

Een belangrijk aandachtspunt uit het onderzoek van Decoz & Co betreft de beperkte zichtbaarheid en toegankelijkheid van de RvT in eerdere jaren. Om hier verbetering in aan te brengen stelt de RvT in september 2025 een integriteitscommissie in. De commissie agendeert thema's als gedrag & cultuur, compliance & integriteit en leiderschapsontwikkeling. Deze commissie fungeert als aanspreekpunt voor onder meer vertrouwenspersonen, de ondernemingsraad en de (toekomstige) ombudsman met als doel de sociale veiligheid en organisatiecultuur te versterken.

Zelfevaluatie

De Raad van Toezicht van de NTR wordt door de benoemingen van vier nieuwe leden in september 2025 weer op sterkte gebracht. In de eerste vergadering van deze nieuw samengestelde Raad op 15 september 2025 is besloten voor 2025 af te zien van een zelfevaluatie van de Raad van Toezicht, omdat de Raad nog nauwelijks aan zijn toezicht begonnen is.

Normaliter voert de Raad van Toezicht jaarlijks een zelfevaluatie uit en doet daarvan verslag in het jaarverslag van de stichting NTR. Nu is afgesproken dat er een verslag door de heer Van der Steenhoven zal worden gemaakt over het afgelopen jaar en dat dit in de plaats komt van een zelfevaluatie.

Op 1 december 2025 is dit verslag in de RvT-vergadering besproken.



Bestuursverslag verslag Raad van Toezicht

Verklaring governance en interne beheersing

Teneinde de jaarrekening zinvol te kunnen interpreteren, verschaft het bestuursverslag conform RJ 400.108 informatie over de NTR.

Conform RJ 400.122 is in het bestuursverslag ook informatie opgenomen over de toepassing van de Gedragscode Integriteit Publieke Omroep 2021, die fungeert als gedragscode. Het bestuursverslag voldoet aan de specifieke voorschriften van Principe 7 van de Gedragscode Integriteit Publieke Omroep 2021. Principe 7 betreft de openbare verantwoording door het bestuur en de raad van toezicht van de NTR van hun functioneren. Principe 7 is door de Raad van Bestuur van de NPO op grond van het bepaalde in artikel 2.3, tweede lid, van de Mediawet 2008, juncto artikel 2.10, tweede lid, aanhef en onder c, en artikel 2.60, eerste lid, bindend vastgesteld voor de landelijke publieke media-instellingen.

Het bestuursverslag voldoet ook aan de beleidsregels van het Commissariaat voor de Media van 26 september 2017 ten aanzien van de governance en interne beheersing van de NPO, de RPO en de landelijke en regionale publieke media-instellingen (Staatscourant, 12 oktober 2017, nummer 57731).

Hilversum, 10 april 2026

De heer L. Goes

Algemeen Directeur NTR

Mevrouw S. Huis in 't Veld

Raad van Toezicht (voorzitter)

Mevrouw D.J. Woesthuis- Bronckers

Raad van Toezicht (lid)

De heer R.J. Blomme

Raad van Toezicht (lid)

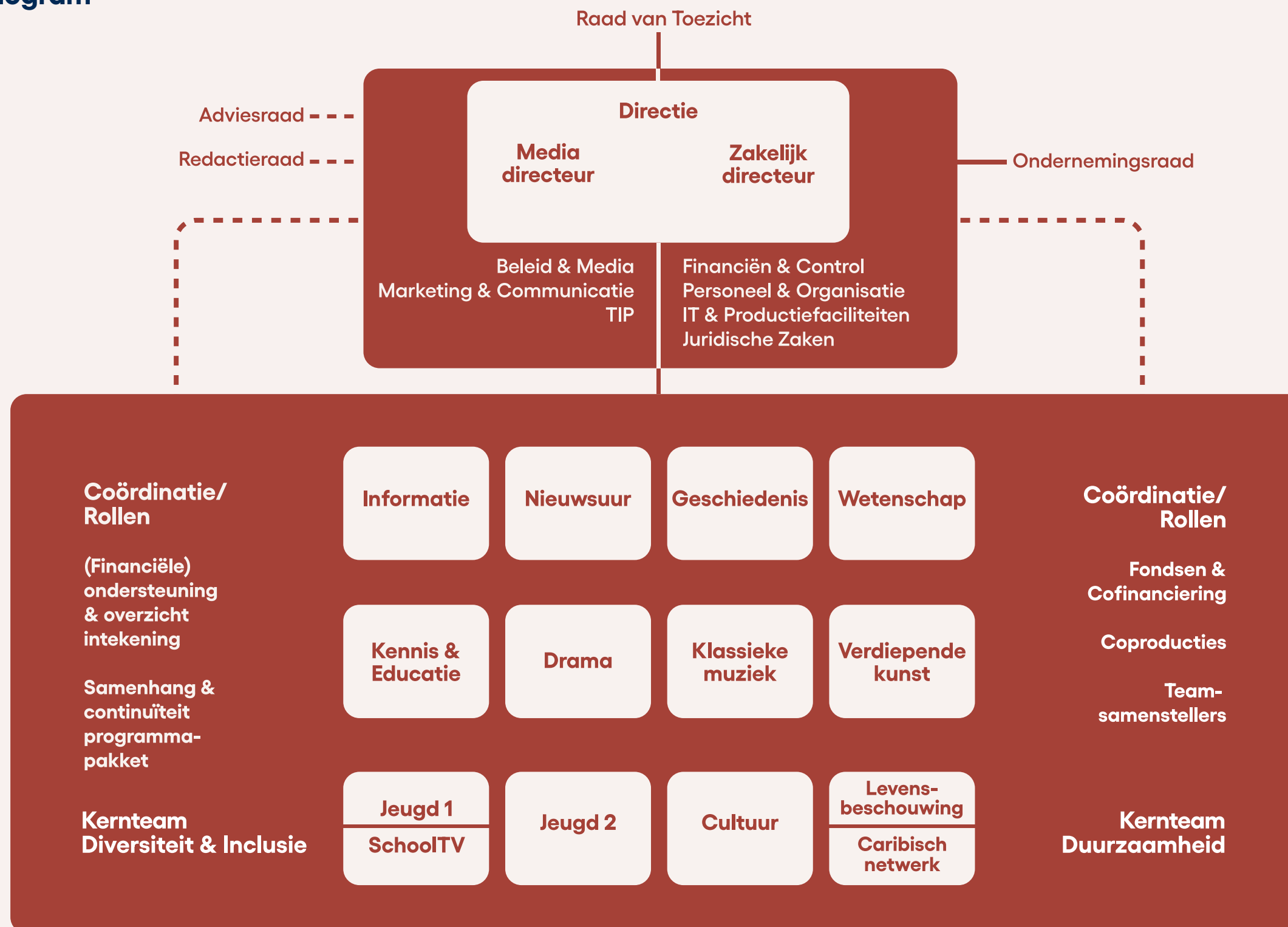
Mevrouw A.C. Fleur-Joghi

Raad van Toezicht (lid)

De heer M.C.N. Mokveld

Raad van Toezicht (lid)

Bestuursverslag organogram



NB: In de loop van 2025 is de functie van mediadirecteur komen te vervallen.

De bestuurlijke taken zijn belegd bij de Algemeen directeur (hier Zakelijk directeur).

De inhoudelijke portefeuille is belegd bij hoofd Video en hoofd Audio.

ntr: