

Bijkomende vragen VRT – beleidsbrief media 2017-2018

Elementen van antwoord werden aangebracht door VRT

Diversiteit & expertendatabank

- Het diversiteitsbeleid bij de VRT is over de jaren heen geëvolueerd van een klein project naar een geheel aan jaarlijkse actieplannen. Die maken ook deel uit van het ondernemingsplan van de VRT. Elke zender en elke afdeling wordt zelf verantwoordelijk gesteld voor de maatregelen die zij zelf kunnen nemen, en dit op het vlak van toegankelijkheid, HR en beeldvorming in het aanbod.
- De streefcijfers voor beeldvorming zijn in de huidige beheersovereenkomst verhoogd (ten opzichte van de vorige beheersovereenkomst). Deze stonden te ver stonden van de realiteit. De huidige streefcijfers zijn voor de VRT een middel om de evolutie naar verdere diversiteitsverhoging te bevorderen.
 - De streefcijfers op het vlak van aanbod hebben wel degelijk effect op het vlak van het aanbod. Dat blijkt door de jaarlijkse metingen van de diversiteitsmonitor, een meting van diversiteit in het aanbod. Het *streefcijfer nieuwe Vlamingen* (5%, oplopend naar 7,5% tegen 2020) wordt nu reeds ruim overschreden door Canvas en Ketnet. Bij Eén is er al twee jaar op rij een significante vooruitgang vast te stellen. Het *streefcijfer vrouwen* (33%, oplopend naar 40% tegen 2020) is hoog naar Nederlands voorbeeld. Er is vooruitgang, maar minder uitgesproken.
 - De streefcijfers op het vlak van personeel zijn voor de VRT een grote uitdaging. Dat komt omdat de instroommogelijkheden bij de VRT momenteel beperkt zijn en blijven. Toch doet de VRT extra inspanningen die niet onmiddellijk direct effect hebben op het halen van deze streefcijfers, zoals:
 - In het aanwervingsbeleid wordt extra ingezet op het aantrekken van personen met een diverse achtergrond. Zo had 12,0% van de nieuw aangeworven medewerkers een migratieachtergrond.
 - 10 personen per jaar kunnen een ervaringsstage (met een diverse achtergrond of een arbeidshandicap) doen bij de VRT. Dat gebeurt via T-interim.
 - Daarnaast werk de VRT samen met de VDAB en het OCMW (artikel 60, WES = werkervaringsstage, IBO = individuele beroepsopleiding). Dit kan enkel plaatsvinden als de VRT hier voldoende begeleiding voor kan voorzien, want er is een zware extra inspanning nodig gelet op de zware workload van de medewerkers. De VRT hecht belang aan de win-win situatie die hierbij gecreëerd kan worden.
 - Er is ook een plan opgesteld samen met Arctiris, met het oog op nieuwe samenwerkingsmogelijkheden met organisaties uit Brusselse.
- Bij de VRT is het bewustzijn van en het gevoel van urgentie voor diversiteit wel degelijk aanwezig. Er is kennis verzameld en er zijn instrumenten ontwikkeld om de programmamakers te ondersteunen. De cijfers vormen dan ook maar een deel van het verhaal. De manier waarop mensen aan bod komen is voor de VRT minstens even belangrijk. Ook daar worden diverse instrumenten voor ingezet, zoals checklists, workshops, netwerkcontmoetingen, een woordenlijst en researchadvies. De VRT organiseert ook netwerkcontmoetingen om de experts die aan bod komen in de programma's beter te kunnen diversifiëren. De workshops dienen een genuanceerde beeldvorming en worden gebaseerd op jaarlijks kwalitatief onderzoek van telkens een andere doelgroep.
- De VRT-nieuwsdienst hanteert een contactenmodule (De Gids). Daarin staan contactgegevens van honderden personen die verzameld worden. Ook contacten uit de Expertendatabank werden er in overgenomen.

De contacten in de contactenmodule zijn bovendien getagd op bepaalde domeinen en kenmerken. Zo ook voor “diversiteit”.

- De partners van de VRT erkennen ook dat er bij de VRT duidelijk vooruitgang is. De samenwerking met de stakeholders verloopt in een kritisch-constructieve sfeer. Zij kiezen bijvoorbeeld jaarlijks ook mee de goede praktijken die een Diversiteitstrofee winnen. De omroep gaat niet akkoord met de stelling “dat er niets veranderd is”. De VRT is er zich natuurlijk wel van bewust dat er nog een hele weg is af te leggen. Het beleid wordt daarom ook voortdurend bijgestuurd waar nodig.

Samenwerking Europese producties

- De VRT heeft het voorbije jaar samen met EBU en YLE, RTE, SVT, VRT, NPO, NRK, DR een aantal workshops georganiseerd in Stockholm en Brussel. Dit om te onderzoeken of met een beperkt aantal EBU-partners regionale partnerships kunnen worden opgericht naar het voorbeeld van Nordvision. De bedoeling van dergelijk samenwerkingsverband is om reeds in een vroeg stadium van een productie onderling fictieproducties te coproduceren of in een voorverkoop aan te kopen. Deze gegarandeerde investeringen kunnen zorgen voor meer kwaliteitsvolle fictiereeksen die beter internationaal verkoopt. Op die manier kan een hogere return verkregen worden. Dergelijk partnership geeft anderzijds ook een gegarandeerde toegang tot kwaliteitsvolle fictieproducties. De omroepen komen op dat vlak immers steeds meer in concurrentie met internationale spelers.

Nordvision heeft een traditie van 50 jaar samenwerking en is vandaag zeer succesvol. Nordvision staat echter als dusdanig niet open voor andere EBU-leden.

De vraag is of een regionaal partnership kan worden uitgebouwd met andere kleinere Centraal-Europese omroepen (Nederland, RTBF, Ierland, Zwitserland, Oostenrijk..). En of dat partnership op termijn met Nordvision zou kunnen samenwerken?

- Vooralsnog is besloten om stap voor stap te werken en in eerste instantie de as BENE (VRT/NPO/RTBF) verder uit te werken en te versterken. Een aandachtspunt immers is dat een verkoop van een productie aan een wisselend aantal landen een mogelijke wereldwijde verkoop sterk bemoeilijkt.

Voorts gaan we de banden met elk van de Noordse landen proberen te versterken en onze VRT/Vlaamse fictie daar introduceren, bijvoorbeeld via een pitch / uitwisselingsplatform zonder financiële engagementen.