

Mark Brand
Sluis 26
2964 AR Groot-Ammers
Gsm 0648 072 293 e-mail Markbrand007@hotmail.

Betreft: Uw afstudeeronderzoek "Stichting MerweRadio"

Sliedrecht, zaterdag 31 maart 2012.

Beste heer Brand,

Onze complimenten voor uw onafhankelijk onderzoeksrapport "Functioneren afdeling televisie MerweRTV". Het is door ons met genoegen ontvangen en behandeld op onze bestuursvergadering op 28 maart jl.

De vele feiten die genoemd worden en de opgetekende beleving van onze vrijwilligers zijn zeer herkenbaar voor ons met gecombineerd in 7 personen, meer dan 100 jaar Lokale Omroep ervaring. Wij zijn unaniem dat u, en uw Hogeschool Inholland, een uitstekend en bruikbaar resultaat geleverd hebben.

Er is na deze vaststelling vergaderd of het in het belang van Merweradio is het rapport ongewijzigd te publiceren, omdat er een spanningsveld met ons PR beleid lijkt.

Wij en heel veel inwoners in ons verzorgingsgebied houden van onze TV medewerkers en wat er al 12 jaar aan verassende TV producties gemaakt wordt, met alle ups & downs.

Van Fractieleiderdebatten, KerkTV, Sinterklaas, Uitgaansgelegenheden of een bijzondere raadsvergadering.

Ons PR beleid is om niet te publiceren over tekortkomingen van onze vrijwilligers en hun samenwerking.

Uw rapport kent immers naast de rationele feiten en conclusies ook kritische passages over beleving (emoties!) en onze zwakten, zoals overigens binnen iedere organisatie te vinden, zeker bij vrijwilligers.

Onze unanieme conclusie na een discussie over al het bovenstaande is:

Stichting Merweradio:

- Is een publieke vrijwilligers instelling
- haar vrijwilligers mogen vinden en zeggen wat zij willen en zijn daar zelf verantwoordelijk voor
- haar TV producties zijn emotie, vaak bindend "schitterend" en soms verwensend "lelijk"
- is sterk genoeg om zelfkritiek te publiceren
- vindt dat de heer Mark Brand een rapport en tijdsbeeld heeft gemaakt wat gelezen moet worden
- zal het rapport ongewijzigd op de website www.merweradio.nl publiceren

We gaan er mee aan de slag een beter lokaal toereikend media aanbod voor radio en TV aan te bieden en wensen u succes bij uw verdere studie en loopbaan!

Hoogachtend,



Riny Mourik
voorzitter stichting Merweradio
publieke media instelling voor Graafstroom, Hardinxveld en Sliedrecht

gsm 0653 199 001 e-mail merwertv@hotmail.com

Merweradio is een ANBI instelling

Onderzoeksrapport

“ Functioneren afdeling televisie MerweRTV”

Mark Brand | 431819 | Hogeschool Inholland



Onderzoeksrapport afstudeeronderzoek
“Functioneren afdeling televisie MerweRTV”



© Mark Brand. Niets uit dit verslag/drukwerk mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt d.m.v. drukwerk, fotokopie, microfilm of op welke wijze ook, zonder voorafgaand schriftelijk toestemming van de auteur en/of Stichting MerweRadio, noch mag het zonder een dergelijke toestemming worden gebruikt voor enig ander werk dan waarvoor het is vervaardigd.

Colofon

Onderzoeksrapport afstudeeronderzoek “Stichting MerweRadio”

“Functioneren afdeling televisie MerweRTV”



Stichting MerweRadio

Opdrachtgever: Dhr. R. Mourik;

Praktijkbegeleider: Drs. J. Hoeflaak

Dr. Langeveldplein 30a

3361 HE Sliedrecht



Hogeschool Inholland

Begeleider: Dhr. W. Slegers

Opleiding: Media & Entertainment Management

Posthumalaan 90

3072 AG Rotterdam

Auteur: Mark Brand
Studentnummer: 431819
Sluis 26
2964 AR Groot-Ammers
06-48 07 22 93
Markbrand007@hotmail.com

Rapport: Onderzoeksrapport
Versie: 4.2
Status: Definitief
Omvang rapport: 64 pagina's + 10 bijlagen
Datum: 25-01-2012

Voorwoord

Voor u ligt het verantwoordingsverslag, dat ik als onderdeel van mijn afstudeeronderzoek heb opgesteld. Dit verantwoordingsverslag is in opdracht van Hogeschool Inholland geschreven, ter afronding van de opleiding Media & Entertainment Management. Daarnaast maakt dit verslag onderdeel uit van de beoordelingsprocedure, welke in het kader van de eindbeoordeling afstudeerproject 2406MJ431 gevolgd moet worden. Gedurende de periode februari 2011 tot en met januari 2012 heb ik in opdracht van Stichting MerweRTV onderzoek gedaan naar het functioneren van de afdeling televisie binnen MerweRTV. Daarbij heb ik onderzocht hoe de afdeling in de toekomst beter kan functioneren. De uitvoering van het onderzoek evenals de resultaten, gebruikte literatuur en adviezen worden in dit verantwoordingsverslag concreet samengevat.

In het afstudeeronderzoek heb ik gebruik gemaakt van de kennis die ik de afgelopen jaren tijdens mijn studie heb vergaard. Ondanks het feit dat de afgelopen schooljaren niet altijd even gemakkelijk verliepen vond ik het boeiende en leerzame jaren waarbij ik de vakkennis en samenwerkingsverbanden met andere medestudenten met ieder zijn eigen levenservaringen als zeer waardevol beschouw. De afgelopen maanden hebben met regelmaat voor lange dagen en weinig privétijd gezorgd. Dit omdat ik een hoogwaardig en zinvol eindproduct wens af te leveren aan zowel de opdrachtgever, stichting MerweRTV, als aan mijn school, Hogeschool Inholland.

De afgelopen maanden heb ik veel individueel werk moeten verrichten, maar natuurlijk heb ik ook te maken gehad met andere mensen. Zonder de steun van deze mensen had ik het afstudeeronderzoek nooit goed uit kunnen voeren. Allereerst wil ik de voorzitter van de Stichting, de heer Riny Mourik, bedanken voor de mogelijkheid die hij mij heeft gegeven om mijn afstudeeronderzoek bij Stichting MerweRTV uit te voeren. Daarnaast wil ik de heer Jan Hoeflaak bedanken, die tijdens het onderzoek mijn praktijkbegeleider is geweest. De boeiende gesprekken die ik met de heer Hoeflaak heb gehad liepen vaak ruim uit, een teken waaruit blijkt dat we beide met een serieuze en plezierige manier het onderzoek hebben doorlopen. Natuurlijk mag ik de heer William de Wee niet vergeten, die tijdens de beginperiode de taken van de heer Hoeflaak heeft overgenomen. Dit omdat de heer Hoeflaak wegens privéredenen niet in staat was mij te begeleiden. Namens Hogeschool Inholland wil ik de heer Wilfred Slegers bedanken, die mij begeleid heeft tijdens mijn afstuderen. Zijn manier van begeleiden heb ik als zeer prettig ervaren. Zowel de groeps gesprekken als de één op één gesprekken heb ik als erg waardevol beschouwd tijdens het verloop van mijn onderzoek. Ook wil ik iedereen bedanken die tijd en ruimte hebben vrijgemaakt om een bijdrage te leveren aan het onderzoek. Zowel het afnemen van de interviews evenals het invullen van de enquêtes is veelal een tijdrovende kwestie. Ik ben door iedereen op een vriendelijke manier ontvangen en de input is in veel gevallen zeer waardevol geweest.

Helaas is het afstudeerproject niet gelopen zoals ik van tevoren had gehoopt en heb ik zelfs even met de gedachten rond gelopen om de handdoek in de ring te gooien. Uiteindelijk heeft Rebecca Peek mij overgehaald om toch nog door te zetten en daar ben ik haar uiteindelijk erg dankbaar voor. Bij nader inzien was stoppen zeker de verkeerde keuze geweest.

Tot slot wil ik mijn vriendin Milou bedanken voor al het geduld, toeverlaat en steun van de afgelopen jaren. Ook mijn ouders mag ik niet vergeten, die het studeren de afgelopen jaren financieel mogelijk hebben gemaakt. Terugkijkend op het afstudeeronderzoek kan ik concluderen dat het een leerzame, boeiende en leuke periode is geweest, waarbij ik veel kennis heb opgedaan. Afgelopen periode heb ik ook te maken gehad met tegenslagen, waar ik uiteindelijk sterker uitgekomen ben. Als laatste hoop ik dat mijn aanbevelingen richting MerweRTV van toegevoegde waarde zijn voor de Stichting.

Groot-Ammers, januari 2012

Mark Brand

Managementsamenvatting

Stichting MerweRTV is op 7 september 1991 begonnen met radio-uitzendingen onder de naam Radio Sliedrecht nadat de organisatie als Stichting werd opgericht op 27 juni 1990. Op dit moment bestaat de omroep uit verschillende afdelingen zoals televisie, radio, internet en TekstTV. Er zijn gemiddeld 150 medewerkers werkzaam voor de omroep en dit aantal is stabiel te noemen. Een groot gedeelte van deze 150 medewerkers is werkzaam bij een andere instelling zoals sportvereniging, kerk of maatschappelijke groep en in de praktijk zijn er dus aanzienlijk minder medewerkers die zich dagelijks voor de omroep inzetten. De Stichting betaalt geen onkosten aan haar medewerkers, programmaraad of bestuur en dat betekent dat de medewerkers zich vrijwillig inzetten.

De aanleiding tot dit onderzoek komt voort uit twee redenen. Enerzijds het feit dat er veel vraag is naar regionale televisie en dan met name informatie en nieuws uit de regio. Stichting MerweRadio heeft als doelstelling om meer eigen televisieprogramma's te produceren.

De tweede aanleiding komt voort uit de eerste. Voor de afdeling televisie zijn er op dit moment rond de tien medewerkers actief. Om meer televisie te kunnen maken zouden meer mensen zich in de toekomst moeten inzetten voor de afdeling televisie of de mensen die nu actief zijn voor de omroep moeten efficiënter en effectiever te werk gaan. Als we naar de aanleiding en de wens van de omroep kijken kunnen we vaststellen dat het grote probleem het capaciteitstekort bij de afdeling televisie is. Men wil namelijk in plaats van een half uur per week, één uur per week nieuwe programma's uitzenden.

De hoofdvraag, gebaseerd op het probleem, die tijdens dit onderzoek gehanteerd is luidt: *Hoe kan MerweRTV op de afdeling televisie door efficiënter te werken en het capaciteitstekort terug te dringen 1 uur per week nieuwe televisie gaan maken?* Voordat de uitvoering van het onderzoek kon beginnen is er literatuur bestudeerd wat betrekking heeft op het onderzoek en de hoofdvraag. Dankzij het bestuderen van de theorie was het mogelijk de onderwerpen verder uit te diepen.

Om antwoord te krijgen op de hoofdvraag en de daarbij behorende deelvragen heeft er een kwantitatief onderzoek in de vorm van enquêtes plaatsgevonden onder de medewerkers van de omroep. Door de enquête intern bij de medewerkers van alle afdelingen van de omroep af te nemen ontstond er een duidelijk beeld of het intern bij de omroep wel allemaal goed verloopt of dat er in de toekomst eventueel punten aangepast moeten worden om alles efficiënter te laten verlopen. Van tevoren is vastgesteld dat gezien de te verwachten geringe omvang van de populatie de maximale respons zo'n twintig enquêtes zou bedragen. In totaal zijn er vijftien enquêtes geretourneerd en op basis van dit resultaat heb ik geconcludeerd dat het onderzoek niet betrouwbaar was. Aangezien toch nog 75% van het beoogde resultaat de enquête heeft ingevuld kan het onderzoek als indicatief worden beschouwd. Uiteindelijk kan er vastgesteld worden dat het houden van een enquête niet een geschikte manier van onderzoeken was. Om de resultaten toch te gebruiken heb ik bepaalde resultaten van de enquête gebruikt voor twee groepsinterviews. De interviews zijn gehouden onder het personeel van de afdeling televisie.

Naast het kwantitatieve onderzoek, wat vooral gericht was op de interne situatie bij MerweRTV, is er een kwalitatief onderzoek gehouden. Door middel van het afnemen van interviews bij andere lokale, kleine omroepen is er een duidelijk beeld ontstaan over hoe het er daar aan toegaat. De interviews zijn gehouden bij TV Dordrecht en RTV Papendrecht. TV Dordrecht heeft vaste mensen in dienst en RTV Papendrecht is een beginnende omroep met alleen vrijwilligers in dienst.

Het interim hoofd van de afdeling televisie is ook onderworpen aan een diepte-interview. Dit heeft een goed beeld opgeleverd over hoe men precies televisie maakt bij MerweRTV.

Uit de resultaten van de enquête blijkt dat er onderdelen zijn bij MerweRTV die perfect functioneren, maar het blijkt dat er ook punten zijn die verbeterd kunnen worden in de toekomst. Bepaalde resultaten van de enquête zijn gebruikt voor de groepsinterviews. De medewerkers van de afdeling televisie geven aan dat er beter leiding gegeven kan worden. Dit kan men bereiken door het aantrekken van een vast hoofd TV. Verder kan de

onderlinge relatie en communicatie verbetert worden. Een belangrijk punt wat duidelijk wordt dankzij het onderzoek is dat de ondervraagden zichzelf graag verder willen ontwikkelen.

Het interim hoofd TV geeft tijdens het diepte-interview aan dat er een slechte sfeer hangt bij de gehele omroep. Dit kan er voor zorgen dat mensen besluiten om te stoppen met de werkzaamheden voor de omroep. Ook is er voor het opnemen van televisie geen gestructureerde werkwijze op de afdeling aanwezig. Dit zijn punten die verbeterd kunnen worden in de toekomst.

De interviews bij andere lokale omroepen bestonden uit vier onderdelen; medewerkers, techniek, financiën en toekomst. Wat opvalt is dat allebei de geïnterviewde omroepen geen last hebben van een tekort aan vrijwilligers, wat bij MerweRTV, als het gaat om de afdeling televisie, wel het geval is. Voor het werven van vrijwilligers worden vooral 'eigen' kanalen gebruikt zoals de internetpagina van de omroep, spotjes op televisie en radio en regionale kranten. Daarnaast maken beide omroepen gebruik van stagiaires. Nadeel van stagiaires is vaak de hoeveelheid tijd die de begeleiding kost.

Met behulp van het onderzoek zijn er vier adviezen richting MerweRTV opgesteld:

1. Vinden van een geschikt Hoofd TV
2. Werven van nieuwe vrijwilligers.
3. Medewerkers afdeling TV efficiënter laten werken.
4. Mogelijkheid tot ontwikkeling
5. Waarderen/informereren van de medewerkers

Inhoudsopgave

Voorwoord	4
Managementsamenvatting	5
Inleiding	11
1. Omroep MerweRTV	12
1.1 De omroep	12
1.2 Aanleiding onderzoek en doelstellingen	12
1.3 Onderzoeksvragen en competenties	13
1.3.1 Probleemomschrijving	13
1.3.2 De hoofdvraag	14
1.3.3 De deelvragen	14
1.3.4 Majorcompetentie adviseur/ consultant	14
1.3.5 Majorcompetentie adviseur	14
1.3.6 Majorcompetentie onderzoeker	14
1.3.6 Minorcompetentie relatiebeheerder	15
2. Literatuuronderzoek	16
2.1 Waarom welke bronnen	16
2.2 Probleemanalyse	17
2.3 Vrijwilligerswerk	17
2.3.1 Wat is vrijwilligerswerk?	18
2.3.2 Wat beweegt vrijwilligers?	19
2.3.3 Doelgroepen	20
2.3.4 Werven en begeleiden van vrijwilligers	20
2.3.5 Erkenning en waardering	21
2.4 Lokale omroep	21
2.4.1 De lokale omroep	21
2.4.2 Mediawetgeving	22
2.4.2 Financiën	23
2.4.3 Doorgifte digitaal signaal.	24
2.4.4 Vrijwilligers bij een omroep/ uitstraling richting buitenwereld	25
2.5 Het maken van televisie	26
2.5.1 Productie	26
2.5.2 Redactie	27
2.5.3 Regie/ opnameproces	28
3. Onderzoeksmethode en -populatie	29
3.1 Onderzoeksopzet en -methodiek	29
3.1.1 Kwantitatief onderzoek	29
3.1.2 Kwalitatief onderzoek	30
3.2 Populatieonderzoek	30
3.3 Betrouwbaarheid en reflectie op het onderzoek	31

3.4 Verzamelen data	32
4. Onderzoeksresultaten	34
4.1 Resultaten vrijwilligers tevredenheid onderzoek	34
4.1.1 Persoonlijk profiel	34
4.1.2 Algemeen	34
4.1.3 Uw taken als vrijwilliger	36
4.1.4 Motivatie en voldoening	37
4.1.5 Begeleiding	37
4.1.6 Samenwerking	39
4.1.7 De werkomgeving	40
4.1.8 Persoonlijke ontwikkeling	40
4.1.9 Toekomst	41
4.2 Conclusie vrijwilligers tevredenheid onderzoek	42
4.3 Resultaten externe interviews	43
4.3.1 Medewerkers	43
4.3.2 Techniek	43
4.3.3 Financiën	44
4.3.4 Toekomst	44
4.4 Conclusie externe interviews	44
4.5 Resultaten intern diepte-interview	45
4.5.1 Huidige situatie	45
4.5.2 Werkwijze	45
4.5.3 Toekomst	46
4.6 Conclusie intern diepte-interview	46
4.7 Resultaten groepsinterviews	46
4.7.1 Resultaat per stelling (groepsinterview één)	46
4.7.2 Resultaat mindmap/conclusie groepsinterviews	48
5. Beantwoording vragen en conclusies	50
5.1 Beantwoording deelvragen	50
5.1.1 Deelvraag 1: Wat is de interne situatie bij de afdeling TV van MerweRTV?	50
5.1.2 Deelvraag 2: Waarom hebben andere afdelingen bij de omroep wel genoeg medewerkers?	50
5.1.3 Deelvraag 3: Wat is de financiële situatie bij de omroep?	50
5.1.4 Deelvraag 4: Met wat voor medewerkers kan de afdeling televisie zich in de toekomst uitbreiden? Zijn vrijwillige medewerkers voldoende of moet er gezocht worden naar andere mogelijkheden?	51
5.1.5 Deelvraag 5: Wat is de situatie bij andere lokale omroepen?	52
5.1.6 Deelvraag 6: Wat is op dit moment het proces voor het maken van televisie bij MerweRTV en kan dit verbeteren?	52
5.2 Beantwoording hoofdvraag	53
5.2.1 Hoofdvraag: Hoe kan MerweRTV op de afdeling televisie door efficiënter te werken en het capaciteitstekort terug te dringen 1 uur per week nieuwe televisie gaan maken?	53
6. Adviezen richting MerweRTV	55

6.1 Vinden van een geschikt Hoofd TV	55
6.2 Werven van nieuwe vrijwilligers	55
6.3 Medewerkers afdeling TV efficiënter laten werken	55
6.4 Mogelijkheid tot ontwikkeling	55
6.5 Waarderen/informereren van de medewerkers	56
Epiloog	57
Fase 1: handelen	57
Fase 2: Terugblikken op het handelen	59
Fase 3: Bewust worden van essentiële aspecten	61
Fase 4: Formuleren van handelingsalternatieven	61
Fase 5: Een nieuwe ervaring opdoen	62
Literatuurlijst	63
BIJLAGEN	
Bijlage 1: Organogram Stichting MerweRadio	
Bijlage 2: Woonruimten 2010	
Bijlage 3: Vrijwilligers Tevredenheid Onderzoek	
Bijlage 4: Resultaten Tevredenheid Onderzoek	
Bijlage 5: Interview RTV Dordrecht	
Bijlage 6: Interview RTV Papendrecht	
Bijlage 7: Interview interim Hoofd TV MerweRTV	
Bijlage 8: Groepsinterviews + Mindmap	
Bijlage 9: SWOT-analyse	
Bijlage 10: Afstudeerstartdocument deel 2	

DEEL A

Verantwoording onderzoek

Inleiding

Het onderzoeksrapport dat voor u ligt bevat alle relevante informatie die belangrijk is om goed inzicht te krijgen in het verloop van mijn afstudeeronderzoek. Mijn onderzoek richt zich op het verder ontwikkelen en het groeien van de afdeling televisie bij de lokale omroep van de Alblasserwaard, MerweRTV.

Onderliggend onderzoeksrapport beschrijft het onderzoek wat gehouden is in opdracht van Stichting MerweRadio. De Stichting zou graag willen weten wat de toekomstmogelijkheden zijn voor de afdeling televisie. Stichting MerweRadio is opgericht op 27 juni 1990 onder de naam Radio Sliedrecht. De eerste radio-uitzending vond plaats op 7 september 1991 via etherfrequentie 105,4 MHz. Dit is tot op de dag van vandaag nog steeds de frequentie waar MerweRTV op te horen is. In het jaar 1995 verwierf de zender, toen nog MerweRadio genoemd, haar tweede gemeente. Naast de gemeente Sliedrecht kreeg de zender de gemeenten Hardinxveld-Giessendam en Graafstroom erbij. (MerweRTV, 2008)

Naast het verzorgen van radio-uitzendingen is de omroep zich ook gaan richten op televisie en internet. Voor iedereen met een kabel abonnement bij UPC is vanaf 1998 TekstTV te ontvangen. TekstTV is een kabelkrant met daarop nieuws, sport en informatie uit de regio. Vanaf 2000 zijn er ook televisie-uitzendingen te zien. Via de websites <http://www.merweradio.nl> en <http://www.youtube.com/merwertv> is alles wat door de omroep gemaakt wordt te volgen. Ook het laatste streeknieuws is hier te vinden. (MerweRTV, 2010)

Afstuderen heb ik altijd gezien als een weg waarop je langzaam maar zeker richting het een eindpunt wandelt. Tijdens de reis naar het eindpunt kom je verschillende obstakels tegen die problemen zullen veroorzaken. Maar het mooie is dat je op dezelfde weg ook waardevolle en leerzame dingen tegenkomt. In dit rapport wordt de weg naar het beantwoorden van de volgende deelvraag bewandeld:

“Hoe kan MerweRTV op de afdeling televisie door efficiënter te werken en het capaciteitstekort terug te dringen 1 uur per week nieuwe televisie gaan maken?”

In hoofdstuk 1 vertel ik meer over de Stichting waar ik mijn onderzoek heb gedaan, Stichting MerweRadio. De Stichting is verantwoordelijk voor de omroep MerweRTV. Ik geef een korte omschrijving van de taken die de omroep heeft. Ook de aanleiding en doelstellingen van het onderzoek komen hier aan bod. Hoofdstuk 1 behandelt ook de onderzoeksvragen die ik heb opgesteld naar aanleiding van de hoofdvraag en de probleemomschrijving. Hoofdstuk 2 staat in het teken van de deskresearch die ik voor mijn onderzoek heb gedaan. Voor dit onderzoek heb ik zoveel mogelijk verschillende bronnen bestudeerd. Welke bronnen dit zijn, waarom ik voor deze bronnen heb gekozen en wat voor relevantie ze hebben voor mijn onderzoek is in dit hoofdstuk allemaal te lezen. In hoofdstuk 3 vertel ik meer over de methodes die ik heb gebruikt tijdens mijn onderzoek. Ik heb gekozen om zowel verschillende kwalitatieve als kwantitatieve onderzoeken te houden. De resultaten van dit onderzoek worden weergegeven in hoofdstuk 4. In hoofdstuk 5 beantwoord ik de verschillende deelvragen en de hoofdvraag. Daarna sluit ik het hoofdstuk af met een conclusie. Hoofdstuk 6 in mijn verantwoordingsverslag bestaat uit de adviezen voor de Stichting. Deze heb ik opgesteld met behulp van mijn opdrachtbeschrijving, theoretische kennis en onderzoek. Als slot nog een epiloog waarin ik het proces van mijn afstuderen reflecteer. Door het reflecteren heb ik alles wat ik de afgelopen maanden gedaan heb nog eens kunnen herbeleven. Zowel foute als goede punten komen hier aan bod. Aan het einde van het verslag is een literatuurlijst te vinden. Hiervoor is de zogenaamde APA norm gehanteerd.

Relevante illustraties en tabellen worden weergegeven in het verslag. Waar nodig wordt in de genoemde hoofdstukken verwezen naar de bijlagen.

1. Omroep MerweRTV

Om een goed beeld te krijgen van de omroep waar ik mijn afstudeeropdracht heb gehouden, wordt er in dit hoofdstuk een korte omschrijving van de taken van de omroep gegeven. Dit is terug te lezen in paragraaf 1.1. In paragraaf 1.2 geef ik de aanleiding van het onderzoek weer. Ook de doelstellingen van het onderzoek zijn in deze paragraaf terug te lezen. Dit hoofdstuk is van belang om een goed beeld te krijgen van de omroep en de ambitie dat het heeft. Uiteindelijk is de ambitie de reden van mijn onderzoek en daarom acht ik het van belang om mijn verantwoordingsverslag hiermee te beginnen. Het hoofdstuk eindigt met de opgestelde onderzoeksvragen.

1.1 De omroep

Stichting MerweRTV is op 7 september 1991 gestart met radio-uitzendingen onder de naam Radio Sliedrecht nadat de organisatie als Stichting werd opgericht op 27 juni 1990. Op dit moment bestaat de omroep uit verschillende afdelingen zoals televisie, radio, internet en TekstTV. Momenteel zijn er 150 mensen werkzaam bij de omroep. Een groot gedeelte van deze 150 medewerkers is werkzaam bij een andere instelling zoals sportvereniging, kerk of maatschappelijke groep. In de praktijk zijn er aanzienlijk minder medewerkers die zich dagelijks voor de omroep inzetten. De Stichting betaalt geen onkosten aan haar medewerkers, programmaraad of bestuur en dat betekent dat de medewerkers zich vrijwillig inzetten.

De basisstrategie van MerweRTV is, gelet op haar geschiedenis, dat verwacht wordt dat het in de toekomst verder zal blijven groeien of opgaan in een groter verband binnen de Alblasserwaard:

1. Als een gezonde streekomroep.
2. Naar meer productie van eigen televisieprogramma's.
3. Naar één betaalde redactionele kracht (lokale nieuwsgaring).

De Stichting heeft met name als **doelstelling** het uitzenden van omroepprogramma's voor de gemeenten Sliedrecht, Hardinxveld-Giessendam en Graafstroom. Zij houdt zich bezig met het verzorgen van programma's die in zodanige mate zijn gericht op de bevrediging van de in de gemeenten levende maatschappelijke, culturele, godsdienstige en geestelijke behoeften, dat haar programma's geacht kunnen worden van algemeen nut te zijn.

Daarnaast gebruikt de Stichting haar zendtijd geheel voor programma's die in het bijzonder betrekking hebben op bovenstaande gemeenten.

De omroep verzorgde in 2010 uitzendingen via de volgende media:

- 60 uur geproduceerde radio per week en 24 uur per dag te beluisteren.
- 24 uur, dagelijks ververste, TekstTV per dag.
- Gemiddeld een half uur per week zelfgemaakte TV.
- Als nevenactiviteit de website www.merweradio.nl.

1.2 Aanleiding onderzoek en doelstellingen

De aanleiding tot dit onderzoek komt voort uit twee redenen. Enerzijds het feit dat er veel vraag is naar lokale televisie en dan met name informatie en nieuws uit de regio (MerweRTV, 2006). Op dit moment wordt de vraag naar regionaal nieuws beantwoord door voornamelijk TekstTV. De kabelkrant zendt uit op het moment dat er geen televisieprogramma wordt uitgezonden. Het half uurtje televisie per week wordt dagelijks meerdere malen herhaald. Stichting MerweRadio heeft als doelstelling om meer eigen televisieprogramma's te produceren. (De Grienden Consulting B.V., 2010).

De tweede aanleiding komt voort uit de eerste. Stichting MerweRadio bestaat alleen maar uit vrijwilligers die zich inzetten. In het jaarverslag van 2009 is terug te lezen dat er gemiddeld 150 medewerkers zijn die zich

inzetten voor de omroep, zonder enige onkostenvergoeding. In de praktijk werd al snel duidelijk dat dit er een stuk minder zijn. Voor de afdeling televisie zijn er ongeveer tien medewerkers actief. De één wat fanatieker dan de ander. Een schematisch overzicht van de structuur van de Stichting is terug te vinden in bijlage 1. Een trend van de laatste jaren is een daling in het aantal vrijwilligers (Gast, Hetem, & Welbrink, 2009). Tijdens het onderzoek is rekening gehouden met de kwestie hoe het mogelijk is dat er weinig mensen actief zijn voor de afdeling televisie en hoe er in de toekomst meer mensen werkzaam voor willen zijn.

Doelstelling van het onderzoek is om Stichting MerweRadio bruikbare adviezen te geven over hoe de afdeling televisie in de toekomst effectiever te werk kan gaan om meer televisie te produceren. Het onderzoeksrapport dat voor de omroep geschreven is, is zo opgesteld dat het voor iedereen te begrijpen moet zijn. De basis voor het rapport en de conclusies zijn gericht op de afdeling televisie. Andere afdelingen, zoals radio en TekstTV worden niet meegenomen in het onderzoek. Gezien het feit dat de afdeling televisie veelal een raakvlak heeft met de andere afdelingen van MerweRTV is het niet uitgesloten dat voor het onderzoek informatie is ingewonnen over andere afdelingen.

1.3 Onderzoeksvragen en competenties

In de volgende paragrafen wordt er meer duidelijk over de onderzoeksvragen die zijn geformuleerd voor mijn onderzoek. Vanaf paragraaf 1.3.1 wordt het probleem omschreven. Paragraaf 1.3.2 behandelt de hoofdvraag en de daarbij behorende deelvragen. Vanaf paragraaf 1.3.3 komen de drie competenties ter sprake waar ik tijdens mijn afstuderen aan gewerkt heb.

1.3.1 Probleemomschrijving

Zoals u kunt zien in paragraaf 2.1 is de aanleiding van dit onderzoek voortgekomen uit de vraag of er meer regionale televisie uitgezonden kan worden bij MerweRTV en waarom maar weinig vrijwilligers zich inzetten voor de afdeling. Uit het kijk- en luisteronderzoek (MerweRTV, 2006) dat in opdracht van de gemeente Sliedrecht is gehouden komt naar voren dat vooral de oudere inwoners naar MerweRTV kijken om zo op de hoogte te blijven van het lokale nieuws. MerweRTV heeft aangegeven om in plaats van een half uur televisie per week één uur televisie te willen maken om zo aan de vraag voor lokale televisie te voldoen.

De functie van een lokale omroep staat beschreven in de mediawet 2008. Artikel 2.1 beschrijft de voorschriften waar een publieke mediaopdracht zich aan dient te houden. Een lokale omroep moet op lokaal niveau publieke mediadiensten verzorgen door een media-aanbod op het terrein van informatie, cultuur en educatie. Het hoofdzakelijke doel staat omschreven in Artikel 2.61 van de mediawet 2008. De lokale omroep moet “zich volgens de statuten uitsluitend of hoofdzakelijk ten doel stellen het op regionaal respectievelijk lokaal niveau uitvoeren van de publieke mediaopdracht door het verzorgen van media-aanbod dat gericht is op de bevrediging van maatschappelijke behoeften die in een provincie, een gemeente of een deel van de provincie waarop de instelling zich richt leven, en het verrichten van alle activiteiten die nodig zijn om daarmee een publieke taak te vervullen”. De mediawet wordt gecontroleerd door Het Commissariaat voor de Media en wanneer een lokale omroep niet aan de wetgeving voldoet kan het Commissariaat de aanwijzing voor uitzenden intrekken.

Als we naar de omroep kijken zoals hij op dit moment in elkaar zit, kunnen we vaststellen dat het grote probleem het capaciteitstekort bij de afdeling televisie is. Om één uur televisie per week te maken kan de afdeling door efficiënter te werken met hetzelfde aantal mensen meer televisie te maken. Daarnaast kan MerweRTV meer mensen proberen aan te trekken die zich in willen zetten om televisie te maken. Dit probleem is de rode draad die door mijn onderzoek loopt. Zodra mijn onderzoek is afgerond kan MerweRTV beginnen met het uitvoeren van de adviezen om zo meer televisie per week te maken.

1.3.2 De hoofdvraag

Om het onderzoek voor Stichting MerweRTV een duidelijke onderzoeksrichting te geven heb ik het probleem als uitgangspunt genomen. Met behulp van het probleem heb ik de volgende hoofdvraag voor het onderzoek geformuleerd:

“Hoe kan MerweRTV op de afdeling televisie door efficiënter te werken en het capaciteitstekort terug te dringen 1 uur per week nieuwe televisie gaan maken?”

De hoofdvraag richt zich op het doel dat MerweRTV wil bereiken: één uur per week nieuwe televisie. Met deze vraag doe ik onderzoek naar de personeelscapaciteit bij de omroep en de manier waarop ze werkzaamheden verrichten. Het is de bedoeling dat zodra de adviezen aan de omroep zijn overgedragen, de omroep hiermee direct aan het werk kan.

Om de hoofdvraag te kunnen beantwoorden, is stapsgewijze verdere verdieping van het onderwerp nodig en heb ik deelvragen geformuleerd die in de volgende subparagraaf worden behandeld.

1.3.3 De deelvragen

De deelvragen die ik naar aanleiding van de hoofdvraag heb geformuleerd zijn:

- Hoe ziet momenteel de interne situatie bij de afdeling TV van MerweRTV eruit?
- Waarom hebben andere afdelingen bij de omroep wel genoeg medewerkers?
- Wat is de financiële situatie bij de omroep?
- Met wat voor medewerkers kan de afdeling televisie zich in de toekomst uitbreiden? Zijn vrijwillige medewerkers voldoende of moet er gezocht worden naar andere mogelijkheden?
- Hoe ziet momenteel de interne situatie bij andere lokale omroepen eruit?
- Welk proces vindt plaats bij het maken van televisie bij MerweRTV en kan dit verbeteren?

1.3.4 Majorcompetentie adviseur/ consultant

Gedurende het gehele onderzoek heb ik gewerkt aan een aantal competenties, namelijk twee Majorcompetenties en één Minorcompetentie. De twee Majorcompetenties zijn van school uit meegegeven. De Minorcompetentie heb ik zelf gekozen naar aanleiding van mijn opdracht. Ik heb gekeken welke het beste bij mijn opdracht past en welke ik goed kan ontwikkelen gedurende het onderzoek.

1.3.5 Majorcompetentie adviseur

De omschrijving van de Majorcompetentie adviseur/ consultant is als volgt: *de afgestudeerde kan als adviseur/consulent voor een organisatie problemen signaleren en daarvoor waardevolle adviezen, inzichten en alternatieve oplossingsrichtingen aandragen gebaseerd op analyse en dit vervatten in een adviesrapportage.*

Als doelstelling heb ik van tevoren besloten om MerweRTV bruikbare adviezen te geven over hoe de afdeling televisie beter kan functioneren in de toekomst. Aan het eind van het onderzoek heb ik mijn onderzoek, resultaten, antwoorden op de onderzoeksvragen en de adviezen samengevat in een onderzoeksrapport. De adviezen die ik heb opgesteld zijn dus niet, zoals omschreven wordt, terug te vinden in een adviesrapportage, maar in mijn onderzoeksrapport. De adviezen zal ik aan het einde van mijn onderzoek presenteren aan mijn afstudeerbegeleider, praktijkbegeleider en het bestuur van Stichting MerweRadio. Zonder al te veel extra moeite te hoeven doen heb ik, omdat de competentie goed paste bij mijn afstudeeronderzoek, deze competentie verder kunnen ontwikkelen.

1.3.6 Majorcompetentie onderzoeker

De omschrijving van de Majorcompetentie onderzoeker is als volgt: *De afgestudeerde kan als onderzoeker in een organisatie een onderbouwd, valide en betrouwbaar (markt)onderzoeksrapport vervaardigen.*

Net als voor de competentie adviseur/ consulent geldt voor de competentie onderzoeker dat er weinig extra moeite voor gedaan is om deze competentie verder uit te werken en te ontwikkelen. Tijdens mijn onderzoek heb ik zowel een kwalitatief als kwantitatief onderzoek gehouden in de vorm van enquêtes en interviews. De enquêtes heb ik gehouden onder de medewerkers van MerweRTV om zo meer inzicht te krijgen in de ervaringen, wensen en behoeften van de vrijwilligers die werkzaam zijn voor de omroep. De interviews heb ik gehouden bij andere lokale omroepen. Zo heb ik kunnen ondervragen hoe andere lokale omroepen de afdeling televisie hebben ontwikkeld. Dit gaf voordelen, omdat ik de mogelijkheid had om door te vragen op eventuele antwoorden. De uitkomst van zowel het kwantitatief als kwalitatief onderzoek is terug te vinden in het onderzoeksrapport.

1.3.6 Minorcompetentie relatiebeheerder

Voordat ik aan het onderzoek begon heb ik zelf een Minorcompetentie uitgezocht. Dit was toch nog een lastige klus, want ik wilde een competentie kiezen waar ik later wat aan heb en wat ik goed kan ontwikkelen tijdens mijn onderzoek. Uiteindelijk is mijn keuze gevallen op de Majorcompetentie relatiebeheerder. Tijdens mijn onderzoek ben ik veel in contact gekomen met mensen van zowel de omroep, als andere geschikte personen voor mijn onderzoek. Dit komt door mijn kwalitatief en kwantitatief onderzoek wat ik gehouden heb. Een goede samenwerking en communicatie richting die personen is dus een vereiste en daarom vond ik dit een geschikte competentie die ik tijdens het onderzoek goed heb kunnen ontwikkelen.

2. Literatuuronderzoek

Voordat ik kon beginnen met de uitvoering van mijn onderzoek heb ik literatuur die betrekking heeft op mijn onderzoek en hoofdvraag bestudeerd. Tijdens mijn onderzoek krijg ik te maken met een aantal onderwerpen en dankzij het bestuderen van theorie kan ik de onderwerpen verder uitdiepen. In paragraaf 2.1 leg ik uit waarom ik voor welke bronnen heb gekozen en wat voor meerwaarde dit betekent voor mijn onderzoek. De resterende paragrafen van dit hoofdstuk behandel ik de theorie.

2.1 Waarom welke bronnen

De bronnen, bestaande uit zes boeken, drie rapporten, twee jaarverslagen en een onderzoek, zijn van toepassing op de voorstudie die ik heb gehouden over de onderwerpen waarmee ik verwacht te maken te krijgen tijdens het onderzoek. De bronnen zijn in overleg en met goedkeuring van mijn afstudeerbegeleider gekozen. MerweRTV heeft tijdens mijn kennismakingsgesprek aangegeven dat het ambitie heeft met de afdeling televisie en dat ze dit onderzocht willen hebben. De omroep zou in de toekomst de afdeling televisie willen uitbreiden en aan mij de taak om een onderzoek te houden waarmee ik uiteindelijk aanbevelingen kan doen aan het bedrijf. Om meer te weten te komen over problemen in een organisatie en wat er eventueel aan te doen is heb ik van tevoren besloten een boek te bestuderen wat het onderwerp probleem verder uitlegt. Het boek van Verschuren (2008) sluit aan op mijn eisen en heb ik voor mijn onderzoek bestudeerd.

De omroep maakt alleen gebruik van vrijwilligers. Zonder deze medewerkers kan de omroep niet functioneren, simpelweg omdat er geen financiële middelen zijn om vast personeel te betalen. Dat de afdeling televisie zich moet richten op een groei met behulp van vrijwilligers is daarom een punt waar ik simpelweg niet omheen kan tijdens het onderzoek. Mede omdat ik niet verwacht dat er in de toekomst financiële middelen genoeg zijn om vast personeel in dienst te nemen. Tijdens mijn zoektocht naar interessante bronnen kwam ik erachter dat er de afgelopen jaren een daling is geconstateerd in het aantal vrijwilligers wat zich inzet voor vrijwilligerswerk. Het sociaal en cultureel planbureau heeft hierover een rapport opgesteld met de titel Vrijwilligerswerk in meervoud.

Gast, Hetem, & Welbrink (2009) bieden qua inhoud een combinatie van theorie en ervaringskennis en is voor mijn onderzoek geschikt om te gebruiken. Het boek beschrijft de huidige stand van zaken in de wereld van vrijwilligerswerk. Daarbij wordt beschreven hoe je een goede vrijwilligersorganisatie op kunt zetten. Om de afdeling televisie te laten groeien zijn er meer medewerkers nodig. Dit boek is van belang om een eventuele groei in te kunnen zetten.

Mijn onderzoek richt zich op de afdeling televisie van MerweRTV. Televisie is nooit een passie van mij geweest dus ik begon met weinig kennis over televisie aan dit onderzoek. Tijdens mijn zoektocht naar bronnen over (lokale) televisie kwam ik er al snel achter dat deze bronnen schaars zijn. In het boek van Kersten (2009) wordt antwoord gegeven op de vraag hoe het er bij een omroep aan toegaat. Het geeft antwoord op tal van vragen over de inhoudelijke kant van televisie maken. Voor mij zeer geschikt om eens verder de wereld van televisie in te duiken.

Ook Hermes & Reesink (2003) geven een goed overzicht van de televisiewereld. Als er in de toekomst een eventuele groei staat te gebeuren van de afdeling televisie bij MerweRTV betekent dit dat er mogelijk meer programma's moeten komen. Hermes & Reesink (2003) geven theoretische gereedschappen aan waarmee televisiestudies bedreven kunnen worden. Fictoor, Leunissen, Crabbendam, van Dongen & Koster (2008) gaan uitgebreid in op de redactie, techniek, productie en de distributie van een televisieprogramma.

Er is ook gebruik gemaakt van het jaarverslag van 2010 en een rapport van de OLON. OLON staat voor Organisatie van Lokale Omroepen in Nederland. Het is een door de overheid op grond van de Mediawet aangewezen overlegorgaan voor de lokale publieke omroepen in Nederland. 98% van alle lokale omroepen in Nederland is, net zoals MerweRTV, hierbij aangesloten. Het rapport is geschikt om een goed beeld te vervaardigen over de sector van lokale omroepen en kan dienen als basis om in de toekomst als lokale omroep verder te ontwikkelen.

Naast de bovenstaande bronnen die ik voor mijn onderzoek heb bestudeerd, heb ik uiteraard ook gebruik gemaakt van boeken die ik tijdens mijn opleiding heb gebruikt. Belt & Timmerman (1998) is niet meer actueel te noemen, maar toch heb ik het boek bestudeerd om meer over het onderwerp vrijwilligerswerk te weten te komen. Belangrijk is wel om te melden dat het alleen ter verrijking van de kennis over het onderwerp gaat, en niets uit het boek is gebruikt voor het onderzoek.

Verhagen (2004) is tijdens mijn opleiding een boek geweest waar veel gebruik van is gemaakt. Ook tijdens mijn onderzoek heb ik het boek meerdere malen geraadpleegd. In mijn onderzoek heb ik gebruik gemaakt van verschillende theoretische modellen die uit het boek komen.

Het laatste boek dat ik heb gebruikt is het boek Snel afstuderen (Feijen & Trietsch, 2010). Tijdens mijn onderzoek heb ik zowel een kwantitatief als kwalitatief onderzoek gehouden in de vorm van enquêtes en interviews. Dit boek geeft tips om je zo goed mogelijk voor te bereiden zijn voor boven beschreven onderzoeken. Tijdens mijn opleiding heb ik natuurlijk wel eens een enquête of interview afgenomen maar van tevoren wist ik dat ik mijn kennis hierdoor zou verruimen voor het goed uitvoeren van het onderzoek.

Een overzicht van alle bronnen die tijdens mijn onderzoek zijn gebruikt, is terug te vinden in de literatuurlijst.

2.2 Probleemanalyse

Een belangrijk onderdeel van mijn onderzoek is het probleem dat MerweRTV heeft te achterhalen en deze kennis om te zetten in waardevolle adviezen voor de omroep. Toen ik voor het eerst een afspraak had met de voorzitter van de Stichting om over het onderzoek te praten, vroeg ik me af: wat is nou precies een probleem? Naar aanleiding van deze vraag heb ik het boek bestudeerd van Verschuren (2008). Het boek gaat niet verder in op het uitvoeren van een onderzoek om een probleem op te lossen, maar richt zich puur op wat een probleem nu precies is.

Als je van tevoren wordt gevraagd wat een probleem is komt vaak naar voren dat het iets is wat we vervelend vinden, of niet willen. Het is iets waar we eigenlijk zo snel mogelijk vanaf willen. Volgens Verschuren (2008) is een probleem een onvervulde wens waarvan we niet weten hoe we er aan kunnen voldoen. Daarom heeft het enige prioriteit om het op te lossen. Problemen lossen in de meeste gevallen niet automatisch op en daarom moet er worden ingegrepen. Als een oplossing niet haalbaar is dan is het geen probleem. Een probleem moet altijd haalbaar zijn, of op zijn minst in redelijkheid denkbaar. De probleemomschrijving is terug te lezen in paragraaf 1.3.

2.3 Vrijwilligerswerk

Het rapport van Sociaal en Cultureel Planbureau (2009) is het laatste en afsluitende deel van de reeks Civil society en vrijwilligerswerk, waarin het Sociaal en Cultureel Planbureau (afkorting: SCP) sinds 1994 de ontwikkelingen op het maatschappelijke middenveld vanuit uiteenlopende invalshoeken in kaart brengt. Het rapport geeft een goed beeld van de recente ontwikkelingen in het vrijwilligerswerk.

Alle medewerkers van MerweRTV zijn werkzaam voor de omroep zonder dat ze hier geld voor ontvangen in de vorm van loon of vergoeding. Het zijn dus allemaal mensen die zich vrijwillig inzetten voor iets wat ze een beter gevoel geeft. Je kunt dus zeggen dat bijna alle medewerkers het werk bij MerweRTV zien als hobby. Om mijn onderzoek goed uit te voeren vond ik het van belang om te kijken wat nu precies de cijfers zijn met betrekking tot vrijwilligerswerk in Nederland.

In het rapport Vrijwilligerswerk in meervoud van het Sociaal en Cultureel Planbureau (2009) wordt aangegeven dat de uitkomst van een brede meting is dat het percentage Nederlanders dat vrijwilligerswerk doet al jaren

rond de 43% schommelt. Een strikte meting in 2007 laat blijken dat het percentage 32% is. Nederland is Europees gezien een land met een hoog niveau van vrijwilligersinzet, waar al jaren lang geen neerwaartse spiraal te signaleren is. Uit een tabel blijkt dat in 2007 de meeste vrijwilligers, 13%, werkzaam zijn voor een sportvereniging. Met 5% volgen culturele verenigingen, zoals zang-, muziek- en toneelclubs. Hobbyverenigingen, waar ik de omroep tussen schaar, nemen ook 5% voor haar rekening. De overige vrijwilligers zetten zich in voor bijvoorbeeld scholen, arbeidsorganisaties en politieke organisaties. In het rapport staat ook een prognose hoe het met vrijwilligerswerk staat in het jaar 2015. Er wordt hiermee rekening gehouden met veranderingen in de samenstelling van de Nederlandse bevolking. Verwacht wordt dat er in 2015 meer mensen lid zullen zijn van maatschappelijke organisaties, alleen minder leden zullen hun passieve lidmaatschap omzetten in actief vrijwilligerswerk. Mensen die actief zijn als vrijwilliger zullen waarschijnlijk minder snel stoppen met het werk.

Uit metingen blijkt dat in 2005 een vrijwilliger zo'n 4½ uur per week besteedt aan de werkzaamheden. Hierbij valt op dat dit getal ook al in 1975 is gemeten en sindsdien weinig is veranderd. Tegenwoordig wordt er minder tijd gespendeerd aan werk en meer aan huishouding en het gezin. Wat in positieve zin wel opvalt, is dat vrijwilligerswerk sterker is gaan samenhangen met taken die betrekking hebben op kinderverzorging en negatief gezien meer is gaan samenhangen met de tijd die wekelijks wordt besteed aan werk. Dit houdt in dat het qua tijdsbesteding eerder in een patroon past van activiteiten in de huishoudelijke omgeving, dan in de omgeving van het werk. Voor de omroep is dit een ongunstig feit, aangezien de activiteiten van MerweRTV niet passen in de huishoudelijke omgeving aangezien het geen betrekking heeft op de leefomgeving van de vrijwillige medewerker.

2.3.1 Wat is vrijwilligerswerk?

Gast, Hetem, & Welbrink (2009) is een bron waar ik ontzettend veel aan heb gehad en die ik veel heb geraadpleegd. Het boek richt zich op het werven, sturen en motiveren van vrijwilligers. Voor de omroep zijn vrijwilligers ontzettend belangrijk. Afdeling radio is eigenlijk de enige afdeling bij de omroep waar op dit moment voldoende mensen zijn die zich in willen zetten. Afdeling TekstTV en televisie zouden in de toekomst meer vrijwilligers kunnen gebruiken. Dit boek geeft verschillende richtingen aan waar te zoeken om dit voor elkaar te krijgen.

Het sturen en motiveren van vrijwilligers is natuurlijk ontzettend belangrijk. Wat de omroep niet wil is dat er bij de afdelingen waar al weinig mensen actief zijn mensen vertrekken door bepaalde redenen. Het kan natuurlijk zijn dat vrijwilligers zich niet op het gemak voelt bij de werkzaamheden of met de manier van leidinggeven. Motiveren is een goede manier om mensen gelukkiger te maken met het werk dat ze doen.

Wat is vrijwilligerswerk nu precies? Gast, Hetem, & Welbrink (2009) stellen vast dat veel mensen aangeven dat vrijwilligerswerk zich in hun beleving onderscheidt van betaald werk, omdat het leuker is en omdat geld niet het motief is voor de werkzaamheden. Een ander punt is dat het zich onderscheidt van andere vrijetijdsbestedingen, omdat het vaak gericht is op anderen en omdat het niet vrijblijvend is. De demografische ontwikkelingen van de vrijwilligersmarkt is in een korte zin samen te vatten: 'Nederland vergrijsst, studeert, individualiseert en krijgt kleur (Gast, Hetem, & Welbrink, 2009). De verwachting is dat deze ontwikkelingen geen invloed zullen hebben op het aanbod van vrijwilligers.

Vanaf de jaren negentig is het voor arbeidsongeschikten, middelbare scholieren en allochtonen bijna geen eigen keuze meer om vrijwilligerswerk te doen. Het is min of meer een verplicht onderdeel geworden van een re-integratietraject, opleiding of inburgering. Dit doen ze niet allemaal uit eigen belang, maar is vaak het resultaat van afgewogen overheids- en instellingsbeleid. Zo is het ook mogelijk om medewerkers te vinden via andere trajecten. Voor MerweRTV is dit een mogelijkheid. Ook zij zouden in de toekomst via deze trajecten vrijwilligers kunnen werven. Ieder voordeel heeft natuurlijk zijn nadeel en dat moet meegenomen worden in

het onderzoek. Deze vormen van inzet worden ook wel de nieuwe vormen van vrijwillige inzet genoemd. De nieuwe vormen van vrijwillige inzet zijn:

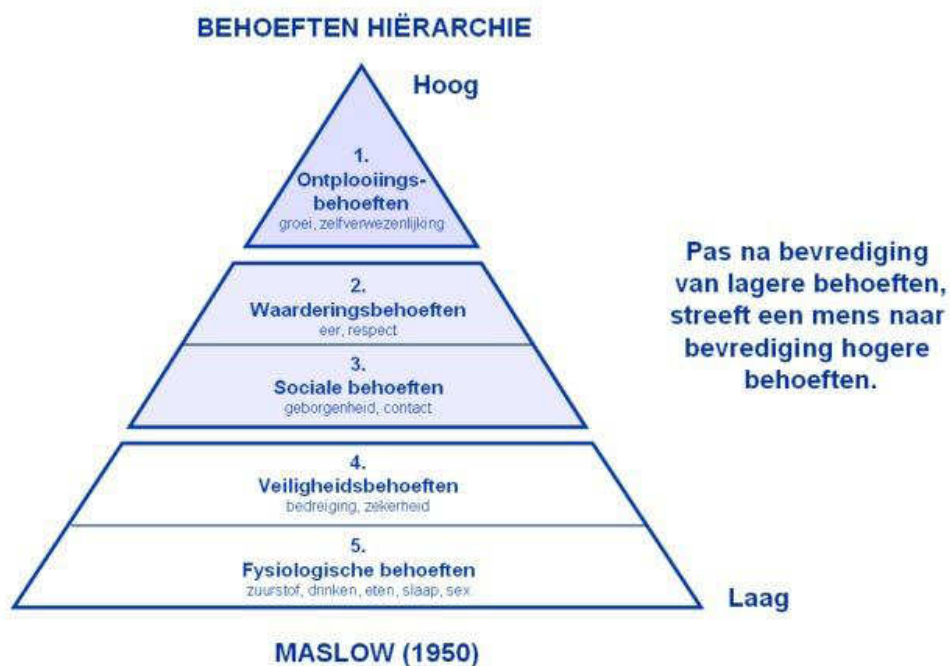
- Maatschappelijke stage
- Activerings- of re-integratietraject
- Inzet via inburgering

2.3.2 Wat beweegt vrijwilligers?

Wat is eigenlijk precies de reden dat mensen vrijwilligerswerk doen? Als je de beweegredenen weet en de punten waar men motivatie uithaalt, kun je de mensen beter begeleiden en sturen. Dit heeft dan weer als effect dat misschien meer mensen zich in willen zetten.

Gast, Hetem, & Welbrink (2009) geven zes vrijwilligersmotivatie categorieën weer:

- Carrièregerichte motieven: het werk biedt kansen om ervaringen, contacten en vaardigheden op te doen die de carrière op de arbeidsmarkt bevorderen.
- Normatieve motieven: een manier voor mensen om de voor hen belangrijke normen en waarden te kunnen uitdragen.
- Sociale motieven: sociale contacten verdiepen of versterken.
- Leermotieven: kans op nieuwe leerervaring, vergroten van bestaande kennis en vaardigheden.
- Kwaliteitsmotieven: kansen op persoonlijke groei en een verhoogde levenskwaliteit.
- Beschermingsmotieven: kan een veilige omgeving bieden om negatieve omstandigheden, ervaringen of gevoelens te ontlopen of te verminderen.



Figuur 2.1: behoeftenthiërarchie van Maslow

Een bekende motivatietheorie is de theorie van Maslow (1968). Zijn behoeftenthiërarchie (figuur 2.1) laat zien dat mensen er naar streven om als eerste hun basisbehoeften te vervullen. Als deze behoefte is bevredigd, schuift de aandacht door naar een behoefte van steeds hogere orde. Primaire behoeften zijn eten, drinken en onderdak en de behoefte aan veiligheid. Daarop volgt de sociale behoefte. Mensen willen ergens bij horen en zich onderdeel voelen van een groter geheel. Daarop volgt de behoefte aan eigenwaarde. Men streeft er naar om zichzelf te onderscheiden van anderen. De behoefte van zelfontplooiing volgt hierop. Een theorie om rekening mee te houden voor het managen van vrijwilligersmotivatie, weliswaar in beperkte maten.

Belangrijk is om te weten wat men motiveert. Als een vrijwilliger ontevreden is, voelt diegene zich niet op zijn/haar gemak en is het mogelijk dat deze vertrekt. Een misverstand is dat men vaak aandacht geeft aan motieven maar er dan van uitgaat dat deze altijd hetzelfde zijn. Iedereen heeft zijn eigen motieven en die kunnen in de loop van tijd ook veranderen. Een vrijwilligersorganisatie zit met zijn medewerkers in een continu en dynamisch proces van het doelbewust inspelen op de motieven die de vrijwilligers hebben. Als het mogelijk is om de mensen gemotiveerd te houden kunnen de doelen van een organisatie makkelijker worden bereikt.

2.3.3 Doelgroepen

Het is voor een organisatie belangrijk om de verschillende groepen vrijwilligers in kaart te brengen. Dit heeft te maken met bijvoorbeeld de vergrijzing, verkleuring en ontgroening van de samenleving. Als doelgroep kan men ouderen, jongeren, allochtonen etc. nemen.

Kennis van doelgroepen geeft geen garantie om ze daadwerkelijk te bereiken. Voor de doelgroep moet het duidelijk zijn dat er bij de organisatie iets te 'halen' valt. Men moet zijn eigen behoeften kunnen vervullen.

De organisatie moet natuurlijk ook een beeld krijgen wat de doelgroep wil. Dit kun je doen door het schrijven van een visie en een missie. Hierdoor is het mogelijk om een vrijwilligersbeleid op te zetten. MerweRTV heeft een visie en missie en die zijn terug te lezen in het onderzoeksrapport. Voor een organisatie als MerweRTV is het wel aan te raden om de missie en visie regelmatig aan te passen op de veranderende omstandigheden.

2.3.4 Werven en begeleiden van vrijwilligers

MerweRTV bestaat in zijn geheel uit vrijwilligers. De aansturing, ondersteuning en uitvoering wordt gedaan door mensen die zich op vrijwillige basis inzetten. De vrijwilligers zijn verantwoordelijk voor alles en doen dit ook zelf. Voordeel van deze combinatie is dat er tussen de beroepskrachten en vrijwilligers geen taakafbakening en afstemming nodig is. Nadeel is dat aansturing en uitvoering erg verweven kan raken, door bijvoorbeeld bestuursleden die alles doen. Daarnaast kan de continuïteit van de organisatie wankel kan zijn. De organisatie kan bijvoorbeeld door financiers en gemeente als onprofessioneel worden beschouwd. Voor mijn onderzoek is dit belangrijk om mee te nemen. Slechte besturing kan vrijwilligers ongemakkelijk laten voelen met het effect dat ze eventueel stoppen. Ook het beeld richting de buitenwereld kan verkeerd zijn, met gevolg dat de omroep een slechte naam kan krijgen.

Een gegeven feit is dat mensen die zich op vrijwillige basis willen inzetten voor een organisatie niet altijd zomaar aan komen waaien. Als organisatie moet je weten wat voor soort vrijwilliger je zoekt, waar je sterk in bent en waar je precies moet zoeken om nieuwe mensen te werven. Een goede missie en visie zijn hier dus van belang. Dit kun je weer verder ontwikkelen door je te focussen op de identiteit en imago van de organisatie. Gast, Hetem, & Welbrink (2009) zeggen hierover het volgende: "vooraf je identiteit en imago analyseren, voorkomt dat je een wervingsverhaal hebt dat niet overeenstemt met de werkelijkheid". De kans dat je verkeerde mensen aantrekt is groter met een slecht wervingsverhaal. Of de kans is aanwezig dat goede mensen die binnenkomen vroegtijdig afhaken. Wat is precies een imago? Gast, Hetem, & Welbrink (2009) stellen vast dat het imago van een organisatie het beeld is dat anderen van de organisatie hebben. Het is dus mogelijk dat men een heel ander beeld heeft dan van het imago dan de Stichting eigenlijk wil uitstralen. Het is natuurlijk de bedoeling dat de buitenwereld hetzelfde beeld heeft als de organisatie wil uitdragen.

Een goede en degelijke begeleiding van de vrijwilligers is een must. De vrijwilligers moeten geïnstrueerd en aangestuurd worden. Ook moet duidelijk zijn wat precies de taakverdeling is. Men moet weten wat er van ze verwacht wordt. Dit kan je bereiken met een werkoverleg, waar iedereen die werkzaam is voor de afdeling bij aanwezig is. Dit kan je bijvoorbeeld 1 keer per maand doen. Het is belangrijk om dan zowel nieuwe als bestaande vrijwilligers inspraak te geven binnen de organisatie. Je kunt natuurlijk ook iedereen individueel begeleiden, maar dat is zeer tijdrovend en niet echt een optie.

Nieuwkomers in de groep kunnen door de mensen die al werkzaam zijn bij de omroep als een bedreiging worden gezien. Het gevolg hiervan kan zijn dat de nieuweling vermeden wordt en zich niet op zijn plek voelt.

Dit moet goed in de gaten worden gehouden. Het is dus niet verkeerd om als begeleider de mensen die al een tijd werkzaam zijn aan te spreken en te vragen naar de voortgang. Dit helpt conflicten tussen medewerkers bij de omroep te vermijden.

2.3.5 Erkenning en waardering

Iedereen vindt het fijn om complimenten te krijgen. Dit geeft je extra motivatie en een goed gevoel.

Vanzelfsprekend is om het belang van vrijwilligerswerk in te zien en te erkennen. Gast, Hetem, & Welbrink (2009) laat verschillende manieren van waarderen zien. De waarderingen die van toepassing zijn op MerweRTV zijn:

- attentie: op verjaardagen, jubilea of andere persoonlijke gebeurtenissen is het mogelijk om een kaartje of brief te sturen met bijvoorbeeld een cadeau(bon).
- compliment: iemand complimenteren voor zijn inzet.
- schouderklopje: zelfs een simpel schouderklopje is al voldoende.
- voordracht voor een onderscheiding: lintje, onderscheiding door gemeente of vrijwilligersprijs.
- vrijwilligersuitje of feest; Een speciale dag waar alle vrijwilligers met elkaar op pad gaan. Kan ook in de vorm van teambuilding of barbecue. Een feest georganiseerd voor de vrijwilligers is ook mogelijk.

Dankzij Gast, Hetem, & Welbrink (2009) ben ik op het idee gekomen om de tevredenheid bij de vrijwilligers van MerweRTV te onderzoeken. Dit heb ik gedaan met een enquête, ook wel vrijwilligers tevredenheid onderzoek genoemd. Dankzij de enquête wordt duidelijk of er knelpunten zijn en of er eventueel veranderingen gewenst zijn bij MerweRTV. De enquête is volledig gericht op MerweRTV en zijn medewerkers. Om de afdeling televisie in de toekomst uit te breiden is het van belang om alles intern goed op orde te hebben. Dankzij het onderzoek is dit mogelijk.

2.4 Lokale omroep

2.4.1 De lokale omroep

Aan het eind van het jaar 2010 telde Nederland 286 publieke lokale omroepen. De omroepen hadden een zendtijdtoewijzing voor 390 gemeenten. Daarmee had van de 441 gemeenten in Nederland 90 procent een eigen lokale omroep (Organisatie van Lokale Omroepen in Nederland, 2011). Net als MerweRTV zijn er meerdere lokale omroepen die zendgemachtigd zijn in meerdere gemeenten. Deze lokale omroepen worden ook wel streekomroepen genoemd. In het totaal zijn er in Nederland 62 streekomroepen.

Aantal publieke lokale media-instellingen	286
Aantal OLON leden	279
Aantal inwoners verzorgingsgebied (gemiddeld)	53.480
Aantal inwoners verzorgingsgebied (range)	6.680 - 742.884

Tabel 2.1: Overzicht kerncijfers publieke lokale omroepen 2010 (Bron: OLON 2010)

MerweRTV zendt uit in de gemeenten Sliedrecht, Graafstroom en Hardinxveld-Giessendam. Op de website van OLON is een overzicht te vinden met daarin de woonruimten per gemeente. Het aantal inwoners in de drie gemeenten waarin MerweRTV mag uitzenden (OLON, 2010):

- Gemeente Sliedrecht: 23.896 inwoners → 10.991 woonruimtes.
- Gemeente Hardinxveld-Giessendam: 17.578 inwoners → 6.932 woonruimtes.
- Gemeente Graafstroom: 9.808 inwoners → 3.506 woonruimtes.

In het totaal wonen er in de 3 gemeenten 51.282 inwoners, verdeeld over 21.429 woonruimtes. Het aantal woonruimtes kan belangrijk zijn om te kijken hoeveel subsidie de omroep van de gemeenten zou kunnen krijgen. Als we kijken naar figuur 2.1 zien we dat MerweRTV dicht in de buurt van het gemiddelde aantal inwoners per verzorgingsgebied komt.

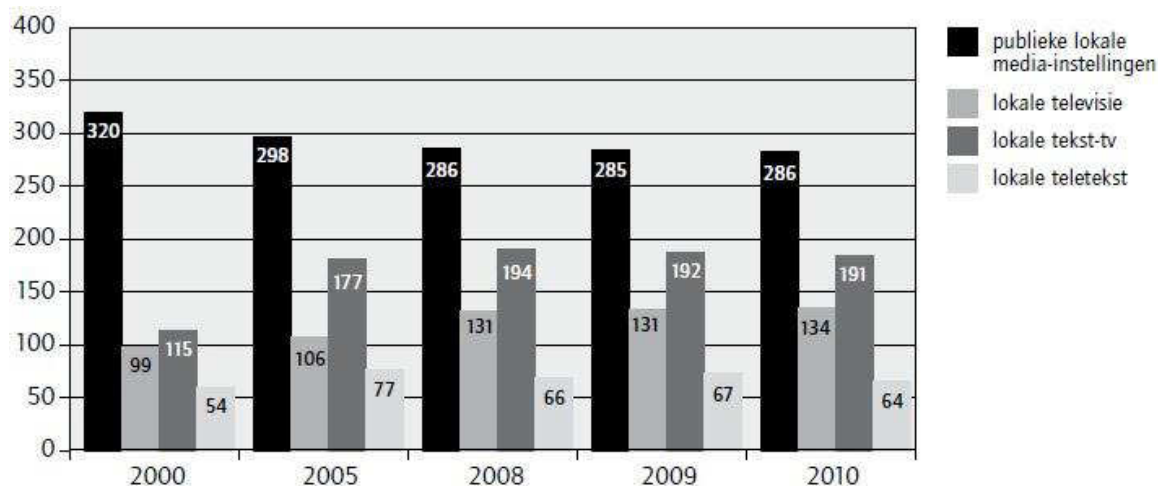
Vandebunt adviseurs (2010) deelt de lokale omroepen in verschillende categorieën op om meer grip te krijgen op de diversiteit van de omroepen. Het categoriseren is naar omvang van het verzorgingsgebied van de lokale omroepen gedaan en de categorieën zijn in tabel 2.2 terug te vinden.

Categorie: range aantal inwoners in verzorgingsgebied	Aantal media-instellingen	Percentage
1: 0 - 30.000	129	45,1%
2: 30.001 - 70.000	98	34,3%
3: 70.001 - 100.000	30	10,5%
4: > 100.000	29	10,1%

Tabel 2.2: verdeling op basis van inwoneraantallen en verzorgingsgebieden (Bron: OLON 2010)

MerweRTV is volgens tabel 2.2 in categorie 2, net als 97 andere lokale omroepen.

MerweRTV exploiteert via verschillende media, zoals televisie, TekstTV, radio en via de internetpagina van de omroep. Van de 286 omroepen zijn er 273 omroepen die radio exploiteren. Als het gaat om het exploiteren van een website bedraagt dit 182 omroepen. Dit betekent dat bijna alle omroepen wel actief zijn met radio en internet.



Figuur 2.3: Overzicht van de verschillende media die de publieke lokale media-instellingen exploiteren

Als we kijken naar figuur 2.1 zien we dat er van de 286 omroepen er maar 134 lokale televisie maken. MerweRTV valt onder de categorie van omroepen die wel televisie maken. Ook houdt de omroep zich bezig met TekstTV. MerweRTV heeft geen eigen teletekst.

2.4.2 Mediawetgeving

Natuurlijk moeten omroepen zich houden aan regels. Deze zijn vastgelegd in het Mediabesluit en Mediawet. Deze worden door Het Commissariaat voor de Media (CvdM) gecontroleerd. Vandebunt adviseurs (2010) verwoordt het als volgt: "het CvdM vult het wettelijk kader in met richtlijnen en ziet er als zelfstandig bestuursorgaan op toe dat deze regels worden nageleefd".

De mediawet 2008 is erg uitgebreid en niet altijd van toepassing op een regionale omroep. Een belangrijke artikel waaraan men dient te voldoen is Artikel 2.1. Hierin staat de publieke mediaopdracht en de voorschriften waaraan men zich moet houden. Dit geldt ook voor een omroep als MerweRTV en kan gezien worden als een basis uitgangspunt en daarom is artikel 2.1 hieronder terug te lezen:

Artikel 2.1

1. Er is een publieke mediaopdracht die bestaat uit:
 - a. het op landelijk, regionaal en lokaal niveau verzorgen van publieke mediadiensten door het aanbieden van media-aanbod op het terrein van informatie, cultuur, educatie en verstrooiing, via alle beschikbare aanbodkanalen; en
 - b. het verzorgen van publieke mediadiensten waarvan het media-aanbod bestemd is voor landen en gebieden buiten Nederland en voor Nederlanders die buiten de landsgrenzen verblijven.
2. Publieke mediadiensten voldoen aan democratische, sociale en culturele behoeften van de Nederlandse samenleving door het aanbieden van media-aanbod dat:
 - a. evenwichtig, pluriform, gevarieerd en kwalitatief hoogstaand is en zich tevens kenmerkt door een grote verscheidenheid naar vorm en inhoud;
 - b. op evenwichtige wijze een beeld van de samenleving geeft en de pluriformiteit van onder de bevolking levende overtuigingen, opvattingen en interesses op maatschappelijk, cultureel en levensbeschouwelijk gebied weerspiegelt;
 - c. gericht is op en een relevant bereik heeft onder zowel een breed en algemeen publiek, als bevolkings- en leeftijdsgroepen van verschillende omvang en samenstelling met in het bijzonder aandacht voor kleine doelgroepen;
 - d. onafhankelijk is van commerciële invloeden en, behoudens het bepaalde bij of krachtens de wet, van overheidsinvloeden;
 - e. voldoet aan hoge journalistieke en professionele kwaliteitseisen; en
 - f. voor iedereen toegankelijk is.

Belangrijk is dat alle huishoudens in Nederland publieke mediadiensten moeten kunnen ontvangen. De gebruiker mag hiervoor niet meer betalen dan de kosten van aanschaf en gebruik van technische voorzieningen die de ontvangst mogelijk maken.

2.4.2 Financiën

Sinds 1 januari 2010 staat er een artikel (artikel 2.170a) in de Mediawet 2008 die gemeenten verplicht om lokale omroepen te bekostigen. Dit hoeft alleen te gebeuren wanneer de omroepen door de gemeenten representatief zijn verklaard (vandebunt adviseurs, 2010). De wet is in werking getreden om de financiën van lokale publieke omroepen beter te regelen. De bekostigingsplicht van de gemeenten, zoals het ook wel wordt genoemd, is vastgelegd op basis van het richtbedrag van €1,30 per woonruimte in de desbetreffende gemeente. De gemeenten mogen dit bedrag baseren op de daadwerkelijke kosten die de omroep maakt om te kunnen voldoen aan de wettelijke taakopdracht. Begrotingen die lokale omroepen hebben, spelen hierbij een belangrijke rol (Organisatie van Lokale Omroepen in Nederland, 2011). Natuurlijk staat het gemeentebestuur vrij om een hoger bedrag bij te dragen, al zal dit in de praktijk niet vaak voorkomen.

In het jaarverslag van Stichting MerweRadio 2010 is terug te lezen dat het bedrag dat de omroep krijgt van de drie gemeenten in totaal €24.509,- is. Als we dit bedrag delen door het aantal woonruimten van de drie gemeenten (21.429 woonruimten) dan komen we op een bedrag van €1,14 per woonruimte.

Ondanks de landelijke wetgeving komt de bekostigingsplicht dus niet uit op een bedrag van €1,30 per woonruimte. Over dit bedrag is een principieel verschil van inzicht met de Gemeente Hardinxveld ontstaan, wat op dit moment aan het bezuinigen moet. Als de Gemeente Hardinxveld wel het bedrag van €1,30 zou subsidiëren dan komt het totaalbedrag uit op €27.857,70.

Andere vormen van inkomsten zijn opbrengsten van commercials en donaties van derden. Volgens het jaarverslag van Stichting MerweRadio 2010 nam betaalde reclame in 2010 sterk af bij MerweRTV. Waar de omroep in 2009 nog een bedrag van €22.062,- binnen haalde door reclame liep het in 2010 terug tot €13.193,-

Dit was een gevolg van niet verlengde reclameovereenkomsten door de financiële crisis. In 2011 zal aan de reclame-inkomsten extra aandacht besteed moeten worden. De omroep gaat zichzelf extra promoten door in het gehele gebied een krant uit te geven. In 2010 werd er een bedrag opgehaald van €2.650,- door middel van donaties.

In tabel 2.3 zijn de inkomsten, lasten en het resultaat per categorie terug te vinden. In paragraaf 2.4.1 hadden we MerweRTV al in categorie 2 gezet. De uitgaven van de stichting waren in 2010 normaal te noemen. Wel verwacht men dat de kosten van onderhoud en vervanging toeneemt en dat er flink geïnvesteerd moet worden in de infrastructuur. Door de nog steeds gebrekkige regelgeving rondom de verbinding van de studio naar de mensen thuis (digitaal signaal) blijft dit voorlopig nog een punt waarin geïnvesteerd moet worden.

Het eigen vermogen van Stichting MerweRadio bedroeg per 31 december 2010 €44.846,-. Het resultaat was positief en bedroeg €4.023,-. Er kan dus gezegd worden dat MerweRTV net iets boven het gemiddelde zit als we naar categorie 2 kijken.

Categorieën	1 (0 - 30.000 inwoners)	2 (30.001 - 70.000 inwoners)	3 (70.001 - 100.000 inwoners)	4 (> 100.000 inwoners)
Subsidie	€ 9.687,-	€ 19.864,-	€ 74.811,-	€ 158.937,-
	€ 0 – € 40.800,-	€ 0 – € 91.500,-	€ 0 – € 281.801,-	€ 0 – € 797.285,-
Reclame	€ 11.916,-	€ 16.870,-	€ 41.373,-	€ 62.806,-
	€ 0 – € 125.201,-	€ 0 – € 93.460,-	€ 0 – € 419.921,-	€ 0 – € 307.168,-
Sponsoring	€ 1.075,-	€ 918,-	€ 3.332,-	€ 3.484,-
	€ 0 – € 63.049,-	€ 0 – € 38.084,-	€ 0 – € 68.405,-	€ 0 – € 47.371,-
Overig	€ 6.995,-	€ 11.066,-	€ 20.218,-	€ 55.307,-
	€ 0 – € 62.186,-	€ 0 – € 83.982,-	€ 0 – € 190.490,-	€ 0 – € 358.492,-
Totaal inkomsten	€ 29.672,-	€ 48.719,-	€ 139.733,-	€ 280.536,-
	€ 4.000,- – € 146.684,-	€ 10.658,- – € 207.789,-	€ 6.930,- – € 777.897,-	€ 2.662,- – € 1.108.222,-
Lasten	€ 27.419,-	€ 46.018,-	€ 143.438,-	€ 284.141,-
	€ 1.009,- – € 151.651,-	€ 6.825,- – € 206.611,-	€ 11.132,- – € 770.516,-	€ 1.060,- – € 1.118.040,-
Bruto resultaat	€ 2.253,-	€ 2.701,-	-€ 3.705,-	-€ 3.605,-
	-€ 18.052,- – € 115.018,-	-€ 70.284,- – € 69.910,-	-€ 196.214,- – € 120.352,-	-€ 133.975 – € 74.381,-

Tabel 2.3: Inkomsten, lasten en bruto resultaat (Bron: OLON 2010)

2.4.3 Doorgifte digitaal signaal.

Een nadeel waar de lokale omroepen mee te maken kunnen krijgen is de distributie van de programma's. MerweRTV zendt uit in verschillende gemeenten en dat zou voor complexe en dure situaties kunnen zorgen. Dialogic (2009) zegt hierover het volgende: "Het blijkt niet altijd mogelijk om met de bestaande FM-frequenties het gehele verzorgingsgebied van goede radiosignalen te voorzien. Streekomroepen hebben daarnaast vaak een moeizame relatie met kabelexploitanten. Zij moeten vaak hoge kosten maken omdat ze het signaal op meerdere plaatsen moeten aanbieden". Dit geldt vooral als er in het uitzendgebied meerdere kabelmaatschappijen actief zijn. Bij MerweRTV is dit niet het geval, hier is alleen de kabelmaatschappij UPC

actief. Een probleem waar MerweRTV al mee te maken heeft en wat in de toekomst steeds groter gaat worden is het feit dat er steeds meer mensen televisie kijken via digitale televisie en MerweTV wordt alleen aangeboden via de kabel. Steeds meer mensen besluiten om over te stappen naar digitale televisie, zowel via kabel als door de lucht, en dat betekent dat er minder kijkers via de analoge kabel kijken, met als gevolg dat minder mensen MerweTV kunnen ontvangen. Partijen die digitale televisie aanbieden zijn niet verplicht om lokale omroepen mee te nemen in hun pakket. Een oplossing hiervoor is om als lokale omroep in overleg te gaan met de aanbieder om te kijken of het mogelijk is dat het wordt meegenomen in het pakket. Op 15-04-2011 is er op de site van OLON (organisatie van lokale omroepen in Nederland) een persbericht verschenen dat voor veel lokale televisiezenders wel eens het einde zou kunnen betekenen.

Op de website van OLON (OLON, 2011) is een uitspraak van het Commissariaat voor de Media (CvdM) te vinden over de zaak die Schagen

FM heeft aangespannen. Schagen FM vindt dat kabelexploitant Ziggo onredelijk hoge kosten in rekening brengt voor de aanlevering van het digitale signaal van de lokale omroep. Ziggo verplicht Schagen FM om éénmalig een 'entree-fee' van €3.500,- te betalen en daarnaast nog een maandelijks bedrag van €410,-. Schagen FM was het hier niet mee eens, maar de uitspraak van het CvdM stelt Ziggo in het gelijk. Dergelijke kosten zijn voor vele lokale omroepen niet op te hoesten en kunnen dus het einde betekenen.

Hoge kosten die worden veroorzaakt door de nieuwe wijze van productie en de toegang van digitalisering zijn dus een groot probleem voor de omroepen. De doorgifteplicht (het verplicht doorgeven van het signaal richting de mensen thuis) geldt op dit moment voor de kabel en glasvezel, maar kan in de toekomst ook gaan gelden voor digitale doorgifte. Dit is een taak van de rijksoverheid.

Volgens Vandebunt adviseurs (2010) hebben providers verschillende ideeën over de oplossingen die er zijn voor het digitaal doorgeven van het signaal. Sommige providers zeggen dat datakosten hoog zijn omdat signalen eerst centraal verzameld worden en daarna weer naar de gemeenten moeten worden geëxporteerd. Anderen zeggen dat je Nederland wel degelijk 'digitaal kunt opknippen' in regio's. Voor een gezonde lokale mediasector in de toekomst is het volgens Vandebunt adviseurs (2010) van belang dat alle lokale omroepen toegang hebben tot het digitale pakket. Natuurlijk is een overstap naar digitalisering een van groot belang hiervoor.

Een ander kanaal dat gebruikt kan worden als distributiekanaal is het internet. Internet is in deze tijd een steeds dominanter wordend distributiekanaal. Ook het gebruik van sociale media, zoals Hyves, Facebook en Google+, blijft stijgen. Het voordeel hiervan is dat het bereik van de lokale media wordt vergroot, maar het betekent ook dat het publiek zich steeds meer verdeelt. Jongeren zijn namelijk meer actief op internet dan ouderen en hierdoor is er kans op publieksversnippering.

Voordeel van het internet en sociale media is dat de productie van content goedkoper wordt en voor iedereen mogelijk is. Het is dus mogelijk dat de burgerjournalistiek toeneemt, iedereen kan tegenwoordig filmen en dit op internet plaatsen. Een lokale omroep kan hierop inspelen en hier gebruik van maken. Mochten ze dit niet doen dan kan het mogelijk zijn, doordat er 'miljoenen zenders' op internet zijn te vinden, dat de omroep minder belangrijk wordt voor mensen.

2.4.4 Vrijwilligers bij een omroep/ uitstraling richting buitenwereld

Vrijwel alle lokale omroepen zijn afhankelijk van vrijwilligers. Zoals in paragraaf 2.3 al te lezen is betekent dit dat er medewerkers nodig zijn die de vrijwilligers begeleiden. Vrijwilligers zien graag zekerheid en continuïteit als het hierom gaat. Ook Vandebunt adviseurs (2010) ziet duidelijk een daling in het aantal vrijwilligers dat zich inzet voor een omroep. Dit zou komen door de vergrijzing, minder animo voor vrijwilligerswerk en mensen die zich vrijblijvend inzetten voor vrijwilligerswerk en zich niet op vaste basis inzetten.

Bij MerweRTV werken alleen mensen op vrijwillige basis. Doordat er geen betaalde medewerkers zijn is er geen kans op wrijving tussen medewerkers die betaald krijgen en medewerkers die zich vrijwilliger inzetten. Een

nadeel van een omroep die alleen maar uit vrijwilligers bestaat is dat het gezien kan worden als een hobbyclub, iets wat MerweRTV duidelijk niet is. Bij MerweRTV is er de mogelijkheid om mensen op te leiden, dit zouden ze meer naar de buitenwereld uit moeten stralen. MerweRTV kan dit namelijk gebruiken om zijn/haar imago te versterken. Vandebunt adviseurs ziet een duidelijk verband tussen imago en het aantal vrijwilligers en schrijft het volgende hierover:

“om toch voldoende vrijwilligers aan te trekken geven deelnemers aan dat een sociaal netwerk nodig is. Ook daarvoor zou de sector een aantrekkelijk imago moeten hebben. Talentontwikkeling moet zichtbaar worden gemaakt voor de buitenwereld. Onder andere het zichtbaar maken en stimuleren van doorstroom van talent naar landelijke media zou meer aandacht kunnen krijgen.

Naast betrokkenheid blijft de mate van deskundigheid van belang voor het functioneren van een media instelling. Dit geldt voor zowel vrijwillige als betaalde medewerkers. Het opleiden van mensen moet daarom een prominente plek innemen”.

Een nadeel voor MerweRTV is dat hobbyisme op de loer ligt. Het is een feit dat vrijwilligers vooral in de avonden beschikbaar zijn en dat betekent dat continuïteit en kwaliteit (programma-aanbod en telefonische bereikbaarheid enz.) niet gewaarborgd kunnen worden door beperkte aanwezigheid. Ook dit moet in de toekomst worden meegenomen. Pas als al deze verschillende punten duidelijk omgezet worden in acties kan MerweRTV een goed imago uitstralen en waarmaken.

2.5 Het maken van televisie

MerweRTV streeft ernaar om meer televisie te maken. Een optie is om met het aantal vrijwillige medewerkers wat op dit moment al actief is voor de afdeling meer televisie te maken. Men moet dan efficiënter te werk gaan. In de volgende paragraaf wordt met behulp van theorie verder ingegaan op de inhoudelijke kant van televisie maken.

Het boek van Kersten (2009) geeft een goed beeld over de inhoudelijke kant van het televisiemaken. Een perfecte bron voor een lokale omroep als MerweRTV waar met weinig mensen zo effectief mogelijk gewerkt moet worden. In paragraaf 1.3 wordt bij de probleemomschrijving duidelijk dat de omroep zich moet houden aan een aantal aspecten. Zo moeten nieuwe programma's zich in de toekomst vooral richten op de democratische, sociale en culturele behoeften van de bevolking in het gebied waar MerweRTV uitzendt. Een belangrijk onderdeel van het maken van televisie is de redactie.

Fictoor et al. (2008) stelt dat televisieprogramma's altijd te maken hebben met verschillende disciplines. Natuurlijk verschilt dit per genre maar globaal gezien komen de volgende punten altijd terug:

- Productie
- Redactie
- Regie
- Facilitair

Het is erg lastig om de werkwijze van een regionale of landelijke omroep te vergelijken met dat van een lokale, zeer kleine, omroep. Toch is het maken van een programma met elkaar te vergelijken. Bij het bestuderen heb ik altijd de situatie bij MerweRTV als uitgangspunt gehouden.

2.5.1 Productie

Volgens Fictoor et al. (2008) is de producent eindverantwoordelijk voor de afdeling. Bij MerweRTV is dit de hoofdredacteur. De hoofdredacteur is dit voor alle afdelingen bij de omroep. Daarnaast heeft MerweRTV ook, net zoals bij grote bedrijven, een gedelegeerd producent: hoofd TV.

De gedelegeerd/uitvoerend producent is inhoudelijk en financieel verantwoordelijk. Daarnaast houdt de producent zich bezig met het ontwikkelen van nieuwe formats. Het hoofd TV kan dit zien als een uitdaging, men heeft natuurlijk altijd de vaste items, maar vernieuwing kan op zijn tijd ook geen kwaad.

Uitvoerend producent is verantwoordelijk voor de planning van een productie. Het is erg belangrijk om in een vroegtijdig stadium belangrijke afspraken vast te leggen. Voor een omroep als MerweRTV kan het van belang zijn om af te spreken wanneer men aanwezig is om op te nemen, ondanks dat men zich op vrijwillige basis inzet. Als laatste is het samenstellen van teams ook de verantwoordelijkheid van de producent.

Belangrijk is dat van alle medewerkers het adres, telefoonnummer en e-mail adres bekend is. Zo kan men altijd met elkaar in contact komen. Contactmomenten in de vorm van vergaderen is natuurlijk altijd aan te raden.

2.5.2 Redactie

De redactie bedenkt bijvoorbeeld onderwerpen voor het programma en hoe deze behandeld kunnen worden. De redactie doet research naar deze onderwerpen en zorgt ervoor dat degene die het item opneemt zijn verhaal kan doen voor de camera. Voordat ik goed en wel aan mijn onderzoek begonnen was werd mij meteen duidelijk dat een goede voorbereiding het halve werk is.

Een redactie moet creatief zijn als het gaat om verzinnen van onderwerpen. Het komt voor, ook bij lokale omroepen, dat onderwerpen zichzelf aandoen, bijvoorbeeld via de telefoon en de mail. Men zoekt dan contact met de omroep. Natuurlijk gebeurt dit niet altijd en zijn er voor een redactie ook andere inspiratiebronnen om onderwerpen voor een item te verzinnen. Enkele inspiratiebronnen zijn:

- Regionale en landelijke kranten: regionale huis-aan-huis kranten waar het lokale nieuws instaat en landelijke kranten met onderwerpen die iedereen aangaan.
- Week- en maandbladen.
- Persberichten: bedrijven, instellingen maar ook verenigingen sturen regelmatig wel eens persberichten naar buiten. Ideaal voor een lokale omroep om hier verder op in te springen.
- Gratis nieuwssites en weblogs: een goedkope maar handige bron. Denk hierbij aan nu.nl of teletekst. Regionale kranten hebben ook vaak een internetpagina waar het nieuws op staat.
- E-mail, telefoon en post: zorg ervoor dat men de redactie kan bereiken wanneer ze dat nodig lijkt.

Er zijn genoeg bronnen om onderwerpen te vinden, Kersten (2009) zegt hierover het volgende: “de invalshoek maakt dat het item precies past bij de formule van jouw programma”. Vaak kun je aan een onderwerp een eigen invalshoek geven. Een onderwerp kan veel te breed van stof zijn, zoals ‘griep epidemie in de Alblasserwaard’. Door een eigen invalshoek aan het onderwerp te geven, zoals ‘Hoe druk hebben de huisartsen het op dit moment?’ kan je een onderwerp richting en diepgang geven. Zo speel je goed in op de behoeften van de kijker.

Als de redactie een geschikt onderwerp gevonden heeft moet men hier informatie over vinden. Volgens Kersten (2009) zoekt een redactie informatie met een driedelig doel:

1. Via deskresearch kom je erachter wie of wat de belangrijkste spelers of deskundigen zijn op het terrein van je onderwerp.
2. Om je goed voor te bereiden dien je van alles van het onderwerp af te weten.
3. De gevonden informatie vat je samen.

Informatie is niet alleen te vinden op internet. Zo kun je ook op zoek gaan naar informatie in de bibliotheek of boekhandel. Ook door te netwerken (contact zoeken met mensen die er meer van af weten) is het mogelijk om aan informatie te komen. Houd wel altijd de betrouwbaarheid van een site in het achterhoofd: iedereen kan van alles op internet zetten en zo komt het voor dat er ongecontroleerde informatie op een site staat.

2.5.3 Regie/ opnameproces

Fictoor et al. (2008) stelt vast dat de regisseur de vormgeving van het programma bepaalt. “Welke sfeer moet het programma uitademen. Regie is een specialistisch vak, de regisseur is tijdens de opnamen eindverantwoordelijk voor het plaatje”. Het is aan te raden om de regisseur al vroeg bij het productieproces te betrekken. Bij MerweRTV zal de regisseur vaak de persoon zijn die interviewt, of het item opneemt. Als men gaat opnemen, zijn ze vaak met niet meer dan twee mensen op pad.

Omdat de regisseur precies voor ogen heeft hoe het eindresultaat eruit moet zien is het aan te raden dat deze ook bij de montage aanwezig is.

Bij MerweRTV is er in de meeste gevallen sprake van een cameraregie. Een cameraregie is in de meeste gevallen altijd op locatie en kan gaan om een onderwerp dat item is van een programma, of over een programma dat volledig op locatie is opgenomen.

Als het een item is van een programma dan is het zeer goed mogelijk dat het opgenomen wordt door verschillende mensen. De regie van het item wordt dan door verschillende personen gedaan. Al met al een onduidelijk en chaotisch geheel, zonder duidelijke taakverdeling.

Natuurlijk is het ook mogelijk dat de regisseur van verschillende items één en dezelfde persoon is. Dan is hij verantwoordelijk voor de totale look en stijl van een programma: wordt het een snelle montage met shotwisselingen of juist een heel rustig geheel met lange shots.

Een middel om het opnameproces duidelijker voor ogen te krijgen is het schrijven van een script. Fictoor et al. (2008) zeg hierover: “In een script wordt het programma op papier gezet, van begin tot einde en onderverdeelt in scénummer, beeld, geluid, voice-over en de lengte van het onderdeel. Het is belangrijk het script zo te schrijven dat de film als het ware aan je ogen voorbij trekt.” Tijdens mijn studie is mij in ieder geval duidelijk geworden dat een script een belangrijke fase is om te kijken hoe je het onderwerp wilt gaan uitbeelden. Het onderdeel tijd is voor het opnameproces bij MerweRTV belangrijk. Als je weet dat een specifiek onderdeel drie minuten moet gaan duren, moet dit ook echt drie minuten zijn. “Het schrijven van een uitgebreid script is een goede manier voor de beginnende programmamaker om zich goed voor te bereiden.”

Het script vertaalt men in een draaiboek. Hierin wordt aangegeven in welke volgorde de verschillende scènes uit het script gedraaid gaan worden tijdens het opnemen. Natuurlijk is het niet noodzakelijk om precies de volgorde van het verhaal aan te houden. De scènes die men bijvoorbeeld bij het winkelcentrum wil opnemen kunnen achter elkaar geschoten worden. In een draaischema bepaalt men wanneer de scènes worden opgenomen. Voor MerweRTV is dit niet echt van belang, aangezien men meestal maar 1 dag per week aanwezig is.

Een ander middel is een callsheet. Dit is een compleet schema voor alle betrokken medewerkers aan een draaidag. Een blaadje met daarop de belangrijkste afspraken en informatie en de personen die werkzaam zijn (telefoonnummers etc.).

Wanneer alles is opgenomen moet het materiaal natuurlijk worden gemonteerd tot een product dat de moeite waard is om uit te zenden. Het is verstandig als de producent hierbij aanwezig is, die weet namelijk precies wat er uitgezonden moet worden. De video-editor is in de meeste gevallen niet bij het opnameproces aanwezig geweest en door de aanwezigheid van de producent gaat het monteringsproces een stuk sneller en eenvoudiger.

Zoals ik aan het begin van paragraaf 2.5 al aangaf is deze theorie ook te gebruiken bij een lokale omroep als MerweRTV, maar dan in een kleine vorm. Aangezien bij een opnameproces meestal twee, maximaal drie mensen aanwezig zijn moet men de taken goed verdelen.

3. Onderzoeksmethode en -populatie

In dit hoofdstuk wordt de methode van het uitgevoerde onderzoek toegelicht. Door een goed beeld te geven van het onderzoek kunnen bevindingen, constatering en conclusies beter worden herleid. Daarnaast geeft het een goed beeld hoe nauwkeurig het onderzoek is uitgevoerd. De basis voor het onderzoek is het plan van aanpak “functioneren afdeling televisie”, versie 1.2 definitief, datum 10 maart 2011.

3.1 Onderzoeksopzet en -methodiek

Dankzij de interne analyse zijn de sterke en zwakke punten vanuit organisatieperspectief in kaart gebracht en heeft er een evaluatie van de resultaten t.o.v. de doelstelling plaatsgevonden. Het interne onderzoek is met behulp van deskresearch en theoretische modellen uitgevoerd. Daarnaast is er een kwantitatief onderzoek uitgevoerd onder alle medewerkers van MerweRTV: Een enquête, die zowel schriftelijk als via internet in te vullen was, is hierbij de toegepaste onderzoeksmethode. Door de enquête, ook wel vrijwilligers tevredenheid onderzoek genoemd, is er een duidelijk beeld ontstaan van de ervaringen, wensen en behoeften van de medewerkers die werkzaam zijn bij MerweRTV. De enquête is terug te vinden in bijlage 3.

Op advies van mijn begeleiders heb ik de enquête gebruikt voor een vervolgonderzoek. Dit heb ik gedaan in de vorm van twee groepsinterviews met medewerkers van de afdeling televisie. De groepsinterviews is een verdieping op informatie wat gewonnen is in de enquête.

Naast het interne onderzoek is er ook een kwalitatief onderzoek in de vorm van interviews gehouden. Deze interviews zijn terug te vinden in bijlage 5 t/m 8. Er is gekozen voor twee lokale omroepen die televisie in het pakket hebben en waar veel vrijwilligers in dienst zijn. Het interview is een goede methode om aan de juiste informatie te komen omdat ervaringen, motieven en adviezen van andere partijen zeer bepalend kunnen zijn. Daarnaast is het een efficiënte onderzoeksmethode gebleken om nieuwe en concrete informatie te verkrijgen.

Om meer te weten te komen over de werkwijze bij MerweRTV heb ik een interview gehouden met het interim hoofd TV. Hierdoor heb ik een goed beeld gekregen van de situatie bij de afdeling televisie.

Waar mogelijk zijn theoretische modellen zijn gebruikt. Hierbij dient opgemerkt te worden dat voor de theoretische modellen voornamelijk secundaire literatuur is gebruikt. Dit houdt concreet in dat er literatuur gebruikt is welke gedurende de opleiding is gehanteerd. De geleerde theorieën en modellen werden zo in de praktijk toegepast. Daarnaast is er gebruik gemaakt van grijze literatuur zoals internetdocumenten en jaarverslagen van Stichting MerweRadio. De gehanteerde bronnen zijn allen weergegeven volgens de APA-norm (American Psychological Association).

Alle relevante punten die ik tijdens de literatuurstudie ben tegengekomen zijn terug te vinden in hoofdstuk 2

3.1.1 Kwantitatief onderzoek

Om meer inzicht te krijgen in de ervaringen, wensen en behoeften van de vrijwilligers bij MerweRTV is er een kwantitatief onderzoek opgesteld in de vorm van enquêtes. De enquête die is opgesteld is een vragenlijst die antwoorden moet opleveren waarmee de deelvragen beantwoord kunnen worden. Door de enquête intern bij de medewerkers van de omroep af te nemen ontstaat er een duidelijk beeld van de interne situatie bij MerweRTV. Het afnemen van enquêtes heeft zo zijn voor- en nadelen. Het voordeel van een enquête is dat je gemakkelijk een grote steekproef kunt trekken. Een nadeel is dat je per respondent weinig diepte-informatie kunt vergaren omdat de vragen van tevoren zijn opgesteld en voor iedereen hetzelfde zijn. Je kunt niet goed reageren op gegeven antwoorden.

De enquête is gebaseerd op het vrijwilligers tevredenheid onderzoek van MOVIESIE. MOVIESIE is hét landelijke kennisinstituut en adviesbureau voor maatschappelijke ontwikkeling en heeft voor organisaties een vragenlijst opgesteld die inzicht geeft over de tevredenheid van vrijwilligers over de begeleiding, samenwerking en

voorzieningen. (MOVISIE, 2010)

De enquête is aangepast op de situatie bij MerweRTV zodat alle vragen van toepassing zijn op de medewerkers. De enquête was zowel schriftelijk als via internet anoniem in te vullen. De mogelijkheden voor de respondenten om de enquêtes in te vullen werden door deze manier vergroot. De enquête die via internet in te vullen was is opgesteld op de internetsite <http://www.thesistools.nl> waar de resultaten direct en overzichtelijk te zien waren en zo gebruikt konden worden voor de analyse.

De uitslag van de enquête heb ik gebruikt voor een vervolg onderzoek. Over dit kwalitatieve onderzoek is meer te lezen in de volgende paragraaf.

3.1.2 Kwalitatief onderzoek

Naast het kwantitatieve onderzoek, wat vooral gericht is op de interne situatie bij MerweRTV, heb ik ook een kwalitatief onderzoek gehouden. Door middel van het afnemen van interviews bij andere lokale, kleine omroepen heb ik een goed beeld kunnen krijgen hoe het er daar aan toegaat. Daarnaast heb ik twee groepsinterviews gehouden met medewerkers van MerweRTV. Dit heb ik gedaan om een duidelijk beeld te krijgen van hun visies rondom de afdeling televisie, MerweRTV als bedrijf en efficiënt werken. De verschillende punten die uit deze interviews en groepsinterview naar voren komen heb ik verwerkt in mijn conclusies en aanbevelingen voor MerweRTV.

Zowel interviews als groepsinterviews zijn belangrijke en nuttige informatiebronnen omdat er direct vervolgvragen gesteld kunnen worden. Ook non-verbale informatie is makkelijk op te pikken. Het voordeel van een kwalitatief onderzoek in de vorm van interviews is dat je goede en passende informatie per respondent kunt verkrijgen. Daarnaast is een groot voordeel van een groepsinterview dat mensen met elkaar praten en reageren op elkaars punten, hierdoor wordt er gemakkelijker dieper ingegaan op onderwerpen. Voor mijn kwantitatieve onderzoek heb ik alleen lokale omroepen aangeschreven die in de buurt liggen van Sliedrecht, dit om de mogelijkheid tot eventuele samenwerking in de toekomst te onderzoeken. Bijna alle lokale omroepen hebben veel vrijwilligers in dienst omdat het werken met vaste krachten financieel niet haalbaar is. Ideaal voor mij om hier vragen over te stellen met betrekking tot het werven van nieuwe vrijwilligers, of het behouden van de huidige vrijwilligers.

Daarnaast heb ik een diepte-interview gehouden bij het interim hoofd TV van MerweRTV. Ik wilde meer te weten komen over de manier waarop ze op dit moment werkzaam zijn bij de afdeling. Voor mijn onderzoek is het erg belangrijk om de huidige situatie te onderzoeken. Zo kan ik kijken wat er bij de omroep beter kan in de toekomst.

Zoals in paragraaf 3.1.1 al te lezen is, heb ik de uitslag van het kwantitatieve onderzoek gebruikt voor een vervolgonderzoek. Bij het vervolgonderzoek heb ik mij volledig gericht op de medewerkers van de afdeling televisie bij MerweRTV. Ik heb twee groepsinterviews gehouden met zes mensen per groep. Dit was een zeer goede methode om bij de respondenten (medewerkers TV) specifieke informatie in te winnen. Bij het eerste groepsinterview heb ik telkens stellingen aan de groep voorgelegd waar zij over moesten discussiëren. Doordat het een groepsgesprek was, was er veel sprake van communicatie over en weer en hierdoor heb ik extra nuttige informatie boven tafel gekregen. Het belangrijkste punt dat uit het eerste groepsinterview naar voren kwam was efficiënt werken. Alle respondenten gaven aan dat MerweRTV op dit vlak nog veel kon verbeteren. Ik heb efficiënt werken dan ook als hoofdonderwerp gebruikt voor het tweede groepsinterview. De uitkomsten van het tweede groepsinterview heb ik in een mindmap (zie bijlage 8) verwerkt.

3.2 Populatieonderzoek

Het kwantitatieve onderzoek is gehouden onder de vrijwilligers van MerweRTV die zich wekelijks voor de omroep inzetten. De afdelingen van de omroep (televisie, TekstTV, radio en internet) zijn in het onderzoek meegenomen om een zo passend mogelijk beeld te krijgen van de interne situatie onder de medewerkers. Het

onderzoek geeft een beeld van de tevredenheid onder de medewerkers, de begeleiding, samenwerking tussen de medewerkers en voorzieningen die aangeboden worden.

Van tevoren heb ik besloten om de afdeling zendgroep kerken niet mee te nemen in het onderzoek. Zendgroep kerken moet gezien worden als een apart onderdeel dat andere doelen voor ogen heeft dan MerweRTV.

Het onderzoek kan gezien worden als een populatieonderzoek omdat ik de gehele populatie van de medewerkers van MerweRTV heb onderzocht. Volgens het jaarverslag van 2009 zijn er gemiddeld 150 medewerkers voor de omroep actief. Een groot gedeelte hiervan zijn primair medewerkers van andere activiteiten, zoals Zendgroep kerken. Aangezien MerweRTV geen medewerkersbestand heeft met adressen van de medewerkers is er voor het onderzoek een populatieonderzoek gehouden onder de medewerkers die zich wekelijks inzetten.

3.3 Betrouwbaarheid en reflectie op het onderzoek

Deze paragraaf is geschreven om een goed beeld te geven over de acties die zijn ondernomen om respons te verkrijgen. Er wordt ook beschreven wat het resultaat van de enquête is en er wordt gekeken of het onderzoek betrouwbaar is. Aan het einde van de paragraaf zal er kort een reflectie op zowel het kwantitatieve als kwalitatieve onderzoek gegeven worden.

Om zoveel mogelijk enquêtes ingevuld terug te krijgen heeft men de enquête zowel fysiek als online in kunnen vullen. Naar medewerkers waarvan het e-mailadres bekend was is er een mail gestuurd met daarin de volgende internetlink: <http://www.thesistools.com/web/?id=179712> waarop precies dezelfde enquête als de schriftelijke versie te vinden was. Van tevoren is in overleg met mijn praktijkbegeleider vastgesteld dat, gezien de geringe omvang van de populatie, de te verwachte maximale respons zo'n twintig enquêtes zou bedragen.

Na verspreiding van de enquête is het behaalde resultaat als volgt;

- Schriftelijke enquêtes – zes stuks
- Online enquêtes – negen stuks

In totaal zijn er vijftien enquêtes binnen gekomen. Deze waren allemaal bruikbaar voor mijn onderzoek. Op basis van de respons en de relatief kleine omvang van de populatie kan geconcludeerd worden dat het onderzoek niet op voorhand betrouwbaar hoeft te zijn. Aangezien toch nog 75% van de verwachte respons de enquête heeft ingevuld kan het onderzoek wel als **indicatief** worden beschouwd.

Het kwantitatieve onderzoek is over een periode van vier weken gehouden (week twaalf, dertien, veertien en vijftien van 2011). Na het verwerken van de resultaten is de enquête van internet offline gehaald. Achteraf gezien kan gezegd worden dat het misschien verstandig was geweest om de enquête onder alle 150 medewerkers die zich ooit hebben ingezet voor de omroep te verspreiden om een groter respons te krijgen. Ik ben echter van mening dat medewerkers die zich niet wekelijks inzetten voor de omroep een vertekend beeld kunnen hebben van de interne situatie bij MerweRTV. Door het onderzoek alleen te richten op medewerkers die zich wel wekelijks inzetten kan ervan uit worden gegaan dat de resultaten zo representatief mogelijk zijn. Achteraf gezien kan gezegd worden dat enquêteren niet de beste manier van onderzoeken was. Daarom heb ik de resultaten hiervan gebruikt in een vervolgonderzoek in de vorm van groepsinterviews.

Er zijn in de buurt van Sliedrecht veel lokale zenders. Veel van deze lokale omroepen bieden echter geen televisie aan, waardoor deze niet relevant waren voor het kwalitatieve onderzoeksgedeelte. De personen die ik voor het kwalitatieve onderzoek heb geïnterviewd zijn:

- Marjolein Vos, eindredacteur van het nieuws bij TV Dordrecht.
- Chris Wijmans, voorzitter RTV Papendrecht.

Zoals eerder al aangegeven draaien veel lokale omroepen dankzij de hulp van vrijwilligers. RTV Papendrecht is vergelijkbaar met MerweRTV, want beide omroepen bestaan alleen uit vrijwilligers. RTV Dordrecht heeft zeven

mensen in vaste dienst. De stad Dordrecht is veel groter dan Sliedrecht en heeft ook een groter bereik. Voordeel is dat ze financieel meer geld binnen krijgen dan MerweRTV en dus vaste krachten kunnen betalen. De interviews zijn erg waardevol geweest voor het onderzoek en zijn terug te lezen in bijlage 5 en 6. De resultaten zijn gebruikt om conclusies te kunnen vormen en om mijn deelvragen te kunnen beantwoorden.

3.4 Verzamelen data

Het verzamelen van alle data heeft zowel fysiek als online plaatsgevonden. De online enquête is gehost via ThesisTools (<http://www.thesistools.com>). De resultaten van de online ingevulde enquête staan op de site overzichtelijk in grafieken weergegeven.

De interviews, zowel de diepte-interviews als groepsinterviews, heb ik digitaal opgenomen. Dit heb ik gedaan om ze later nog eens in alle rust terug te kunnen luisteren. De interviews heb ik uitgewerkt en teruggestuurd naar de geïnterviewde personen zodat ze het rustig konden doorlezen en controleren op eventuele gevoelige informatie en onjuistheden. Na goedkeuring van de geïnterviewde heb ik de resultaten gebruikt voor mijn onderzoek.

Voor de groepsinterviews heb ik besloten de resultaten anoniem te verwerken. Door dit van tevoren aan de deelnemers mee te delen hoopte ik meer openheid binnen de groep te creëren. Dit omdat ze niet bang hoefden te zijn voor reacties van eventuele lezers.

DEEL B

Resultaten Onderzoek

4. Onderzoeksresultaten

4.1 Resultaten vrijwilligers tevredenheid onderzoek

Het vrijwilligers tevredenheid onderzoek bestaat uit zeven onderdelen. Het begin van de enquête bestaat uit een aantal algemene. Deze vragen hebben betrekking op de persoonlijke kenmerken van de medewerkers en de functie die ze bij MerweRTV uitvoeren. Na de algemene vragen volgen een aantal stellingen die betrekking hebben op de taken die ze hebben als medewerker, de begeleiding van MerweRTV, de samenwerking onder de medewerkers, de werkomgeving, persoonlijke ontwikkeling en het toekomstbeeld wat men voor ogen heeft. De resultaten van het onderzoek zijn overzichtelijk terug te vinden in bijlage 4. Per onderdeel worden de resultaten in de volgende paragrafen beschreven.

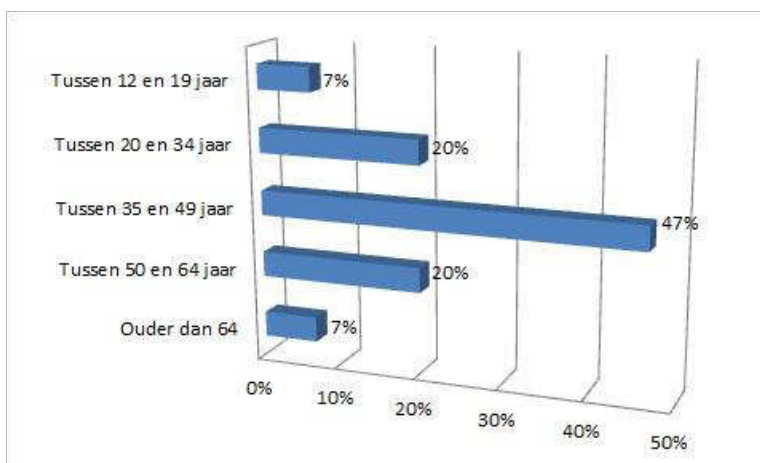
De resultaten van het onderzoek zijn in bijlage 4 te vinden met twee decimalen, zodat totaal 100% is. In de volgende paragrafen zijn de resultaten afgerond tot hele getallen, met gevolg dat eindresultaat geen 100% door afronding (Stackoverflow, 2011).

4.1.1 Persoonlijk profiel

Van de vijftien ondervraagden komen elf mensen uit Sliedrecht. Twee ondervraagden wonen in Hardinxveld-Giessendam en twee ondervraagden wonen in Papendrecht. Opvallend zijn de medewerkers uit Papendrecht. MerweRTV zendt uit en is actief in de gemeenten Sliedrecht en Hardinxveld-Giessendam en niet in de gemeente Papendrecht, terwijl Papendrecht zelf wel een eigen lokale zender heeft.

Bij de omroep zijn mensen van alle leeftijden werkzaam. De grootste groep is de groep met een leeftijd tussen de 35 en 49 jaar (47%), gevolgd door 20% met een leeftijd tussen de 20 en 34 jaar en 50 en 64 jaar. Er is een goede mix van leeftijdsverschillen bij MerweRTV, wat ook in figuur 4.1 is weergegeven.

Wat verder opvallend te noemen is, is de kleine groep vrouwen die werkzaam zijn voor MerweRTV. 20% van de ondervraagden zijn vrouw. De overgebleven 80% zijn man. Er is dus een aanzienlijk verschil in de verdeling tussen het geslacht.



Figuur 4.1: leeftijd

Tevens is er aan de respondenten gevraagd wat hun hoogst voltooide opleiding is. Het opleidingsniveau van de ondervraagden ligt grotendeels op MBO- en HBO- niveau. 33% heeft een MBO opleiding genoten. Dat is evenveel procent als mensen met HBO niveau. Daarnaast heeft 20% het LBO/MAVO/VMBO of MULO afgerond en slechts 7% heeft HAVO/VWO/Gymnasium of Universiteit afgerond.

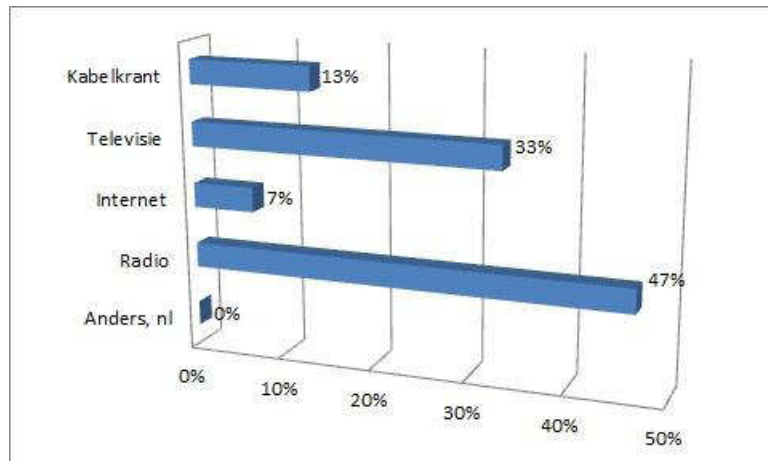
4.1.2 Algemeen

De volgende paragraaf gaat verder met andere algemene vragen, zoals de functie die de respondenten uitoefenen bij MerweRTV, de tijdsbesteding en of er eventueel afspraken zijn gemaakt over de inzet.

Maar liefst 47% van de respondenten zijn werkzaam voor de afdeling radio. Daarna volgt op gepaste afstand de afdeling televisie waar 33% van de ondervraagden werkzaam zijn. 13% van de ondervraagden houden zich

bezig met de kabelkrant en slechts één respondent zet zich voor de afdeling internet (figuur 4.2). De uitslag komt overeen met het beeld dat er van tevoren was over de verdeling van het aantal mensen over de afdelingen.

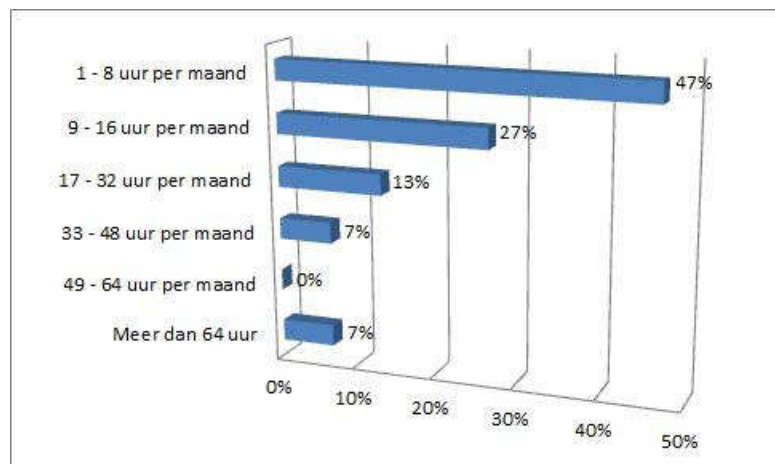
Alleen afdeling televisie kampt momenteel met een tekort aan medewerkers. Er wordt op dit moment te weinig televisie gemaakt, simpelweg door het geringe aantal medewerkers. Om in de toekomst meer televisie te kunnen maken moeten er meer medewerkers komen die zich inzetten voor televisie, of er moet efficiënter gewerkt worden met het aantal mensen dat nu actief is.



Figuur 4.2: Functie

Wat duidelijk naar voren komt is dat meer dan de helft van de ondervraagden al voor een langere tijd actief is als vrijwilligers voor MerweRTV. 27% van de respondenten is vier t/m zeven jaar actief voor MerweRTV en 27% is al acht t/m twaalf jaar actief voor de omroep. 7% is minder dan één jaar actief, 20% is één t/m drie jaar actief en 20% is zelfs al langer dan twaalf jaar actief voor de omroep. MerweRTV draait dus vooral op medewerkers die al voor een langere tijd werkzaam zijn voor de omroep. Dit duidt er dus op dat de respondenten een grote mate van betrokkenheid hebben bij de lokale zender.

Op de vraag hoeveel uur per maand men actief is voor MerweRTV geeft bijna de helft aan (47%) dat ze één tot acht uur per maand actief zijn. 27% geeft aan dat ze negen tot zestien uur actief zijn per maand. 13% is zeventien tot tweeëndertig uur per maand actief, 7% geeft aan dat ze drieëndertig tot achtenveertig uur per maand actief zijn en zelfs 1 iemand (7%) van de respondenten geeft aan meer dan vierenzestig uur per maand actief te zijn voor de omroep (figuur 4.3).



Figuur 4.3: Aantal uur actief

Een belangrijk onderwerp is de afspraak die men gemaakt heeft met MerweRTV over het verrichten van de werkzaamheden. 47% van de respondenten zet zich een vast aantal uur per week in voor de omroep. Dat zijn bijvoorbeeld mensen die een eigen programma presenteren of elke zaterdag op pad gaan met een camera om items op te nemen.

33% zet zich voor de omroep in op flexibele momenten. 13% bepaalt zelf wanneer hij/zij werkt en 7% zet zich in op terugkerende vaste periodes in een jaar.

47% van de respondenten is in aanraking gekomen met de mogelijkheden voor vrijwilligerswerk bij MerweRTV door een medewerker van de organisatie. 20% is in aanraking gekomen door informatie op internet en 20% is in aanraking gekomen door familie, vrienden of bekenden. Eén respondent is met MerweRTV in aanraking gekomen door een advertentie in de krant.

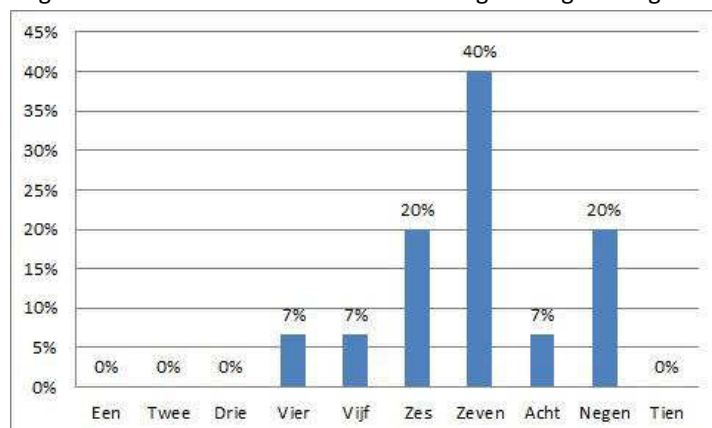
4.1.3 Uw taken als vrijwilliger

Het volgende thema, uw taken als vrijwilliger, bestaat voornamelijk uit stellingen die gaan over de taken van de vrijwilligers bij de omroep. Aan de hand van een tabel wordt de uitkomst van de stellingen overzichtelijk weergegeven. Ook wordt er om een rapportcijfer gevraagd om te kijken wat voor cijfer de respondenten koppelen aan de taken die ze uitvoeren.

	Helemaal mee eens	Mee eens	Niet eens/ niet oneens	Niet mee eens	Helemaal niet mee eens
Het is duidelijk wat de organisatie van mij verwacht	20%	33 %	20%	20%	7%
Het is duidelijk over welke kennis en vaardigheden ik moet beschikken voor mijn werkzaamheden	27%	27%	27%	20%	0%
De taakverdeling tussen de medewerkers is duidelijk	13%	27%	7%	47%	7%
Mijn taken sluiten voldoende aan bij mijn persoonlijke kennis en ervaring	27%	60%	13%	0%	0%
Het werk dat ik doe sluit goed aan bij mijn persoonlijke interesses	33%	47%	20%	0%	0%

Tabel 4.1: Overzicht stellingen 'uw taken als vrijwilliger'

Als we kijken naar de stellingen is men positief ingesteld als het gaat over de taken die men heeft als vrijwilliger bij MerweRTV. Een punt wat in de toekomst volgens de respondenten verbeterd moet worden is de taakverdeling tussen de medewerkers. Voor meer dan de helft van de respondenten is de taakverdeling op dit moment niet duidelijk. Dit kan te maken hebben met het feit dat de manier van leidinggeven op dit moment nogal te wensen overlaat. Meer over de begeleiding is terug te vinden in paragraaf 5.2.5.



Figuur 4.4: Rapportcijfer 'tevredenheid'

De meeste respondenten geven op de vraag hoe tevreden ze zijn over de taken bij MerweRTV het rapportcijfer zeven. Gemiddeld is het rapportcijfer met een 6,9 voldoende te noemen (figuur 4.4).

4.1.4 Motivatie en voldoening

Deze paragraaf gaat over de motivatie voor het vrijwilligerswerk en de voldoening die het geeft. Met behulp van een aantal vragen komen we erachter of het werk dat men doet voldoening geeft. Daarnaast wordt er onderzocht of de organisatie en de gegeven taken voldoen aan de idealen en wensen van de respondenten en of men gemotiveerd is.

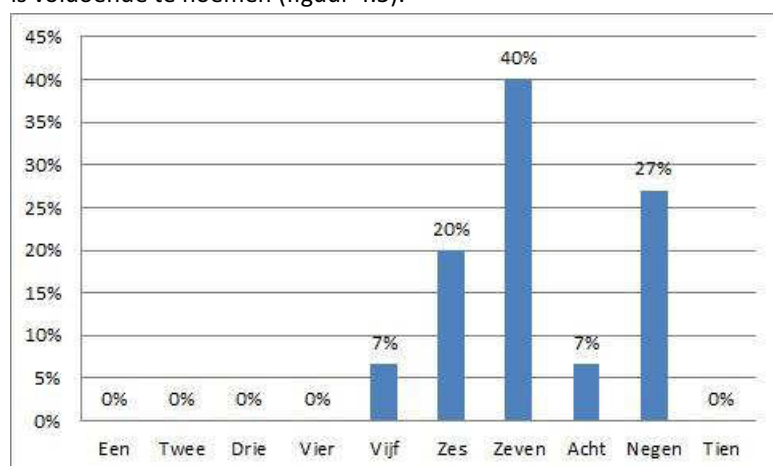
Als motivatie om werkzaamheden bij MerweRTV uit te voeren geven de meeste respondenten aan dat ze het leuk en interessant werk vinden. Ook wordt het iets doen voor de maatschappij en zinvolle tijdsbesteding veel genoemd. Iedereen heeft zo zijn eigen motivatie om werkzaamheden voor de omroep te doen.

Aan de hand van tabel 4.2 worden een aantal stellingen met betrekking tot het onderwerp behandeld.

	Helemaal mee eens	Mee eens	Niet eens/ niet oneens	Niet mee eens	Helemaal niet mee eens
Het doel van deze organisatie beantwoord voldoende mijn idealen	7%	27%	33%	20%	7
De taken bij deze organisatie voldoen aan mijn wensen	7%	53 %	7%	33%	0%
De taken bieden mij voldoende uitdaging	7%	47%	20%	27%	0%
Ik doe mijn taken met voldoening en plezier	27%	40%	27%	7%	0%

Tabel 4.2: Overzicht stellingen 'motivatie en voldoening'

De respondenten geven wat betreft de motivatie een zeven als cijfer. Gemiddeld komt het cijfer op een 7,3 en is voldoende te noemen (figuur 4.5).



Figuur 4.5: Rapportcijfer 'motivatie'

4.1.5 Begeleiding

Het volgende thema gaat over begeleiding en bestaat voornamelijk uit stellingen die over het onderwerp begeleiden gaan. Aan de hand van de onderstaande tabel wordt de uitkomst overzichtelijk weergegeven. Aan het einde wordt er ook nog een rapportcijfer gevraagd over de begeleiding bij MerweRTV.

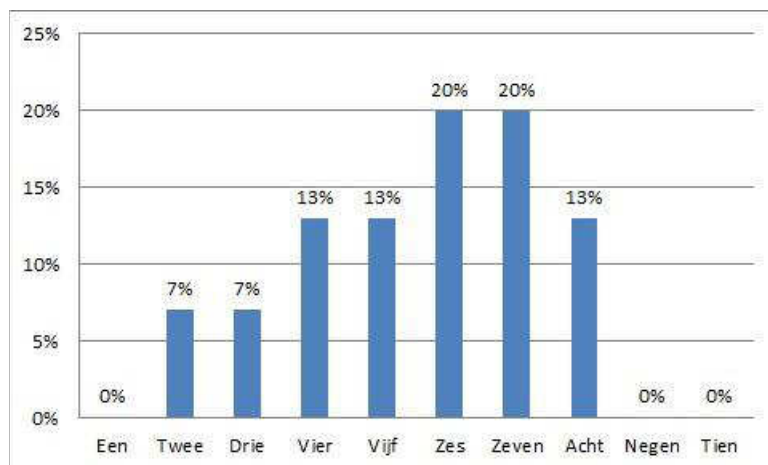
	Helemaal mee eens	Mee eens	Niet eens/ niet oneens	Niet mee eens	Helemaal niet mee eens
Ik ben voldoende ingewerkt bij de start van mijn vrijwilligerswerk	20%	33%	13%	20%	13%
Er zijn voldoende momenten voor contact en/of overleg met mijn leidinggevende	7%	27%	7%	13%	40%
Ik ontvang voldoende feedback over het werk dat ik doe	7%	20%	7%	20%	37%
Ik krijg voldoende waardering voor mijn vrijwillige inzet	13%	27%	20%	27%	13%
Ik ben tevreden over de wijze waarop ik word ondersteund/begeleid	7%	20%	20%	27%	13%
Ik ben tevreden over de hoeveelheid ondersteuning/begeleiding die ik krijg	7%	27%	20%	20%	13%
Het is duidelijk waar ik terecht kan met vragen en problemen	13%	27%	27%	13%	13%
De organisatie toont voldoende belangstelling voor het werk dat ik doe	13%	27%	13%	13%	33%

Tabel 4.3: Overzicht stellingen 'begeleiding'

Als we naar tabel 4.3 kijken valt het op dat de respondenten niet al te positief zijn over de begeleiding die gegeven wordt. Veel mensen die radio maken doen dit al zo lang dat zij niet echt meer zitten te wachten op begeleiding. Ook hebben mensen die radio maken nu eenmaal minder begeleiding nodig dan mensen die televisie maken. Radio wordt vaak individueel gemaakt terwijl er bij het maken van televisie iets meer komt kijken. Zo werkt men vaak in groepsverband (cameramensen, interviewer etc.) en dat vergt een goede begeleiding.

Bij de afdeling televisie mist men op dit moment een hoofd TV die alles aanstuurt. Momenteel is er wel een interim hoofd TV die de taken op zich neemt, maar er wordt ook druk gezocht naar een geschikte kandidaat die de taken voor vast op zich wil nemen.

Het merendeel van de respondenten geven als cijfer een zes of een zeven wat betreft de tevredenheid over de begeleiding die gegeven wordt. Gemiddeld is het cijfer echter een 5,2 en scoort daarmee een onvoldoende. Dit duidt dus ook op het feit dat er respondenten zijn die een zeer lage waardering hebben gegeven (figuur 4.6).



Figuur 4.6: Rapportcijfer 'begeleiding'

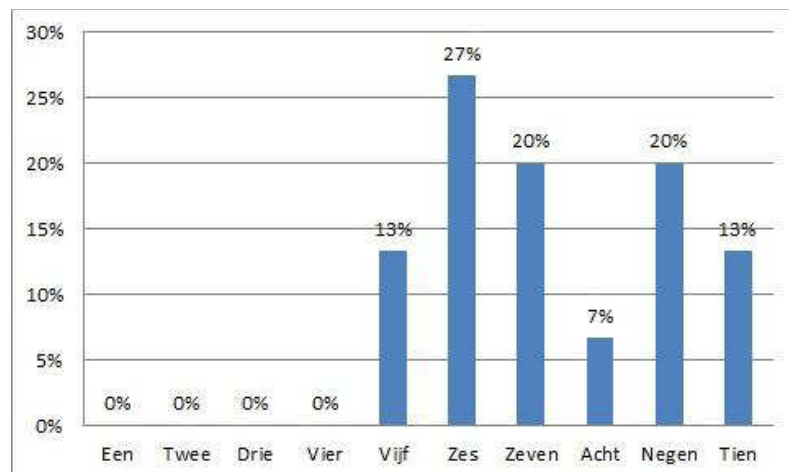
4.1.6 Samenwerking

In de volgende paragraaf staat het thema samenwerking centraal. Is de samenwerking met de collega's prettig te noemen en heerst er een goede sfeer? In de onderstaande tabel staan de stellingen overzichtelijk weergegeven. Ook is er weer om een rapportcijfer gevraagd.

	Helemaal mee eens	Mee eens	Niet eens/ niet oneens	Niet mee eens	Helemaal niet mee eens
Ik werk op een prettige manier samen met mijn collega's binnen de organisatie	33%	27%	27%	13%	0%
In de organisatie worden nieuwe vrijwilligers makkelijk opgenomen in het team	20%	33%	20%	27%	0%
Er heerst een goede sfeer binnen mijn afdeling	40%	20%	20%	13%	0%
Ik ben tevreden over de deskundigheid van collega's op mijn afdeling	20%	27%	33%	13%	0%

Tabel 4.4: Overzicht stellingen 'samenwerking'

Gemiddeld is het cijfer wat betreft de tevredenheid over de samenwerking een 7,3. Het meeste geeft men het cijfer zes, zoals in onderstaande figuur is weergegeven.



Figuur 4.7: Rapportcijfer 'samenwerking'

4.1.7 De werkomgeving

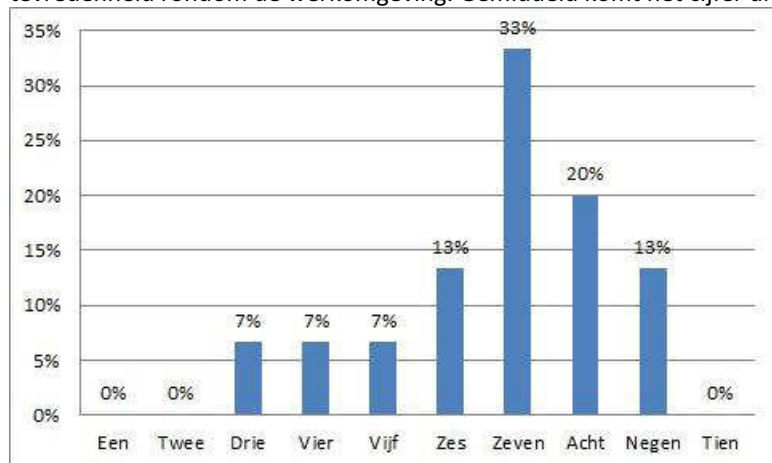
Het onderwerp van deze paragraaf is de werkomgeving. Hoe vinden de vrijwilligers van MerweRTV de omgeving waarin ze werken? Zijn ze positief gestemd of geven ze aan dat het voor verbetering vatbaar is. De stellingen en resultaten zijn in tabel 4.5 overzichtelijk terug te vinden.

	Helemaal mee eens	Mee eens	Niet eens/ niet oneens	Niet mee eens	Helemaal niet mee eens
Ik heb beschikking over de juiste gereedschappen (apparatuur, computers, internet enz.)	53%	33%	7%	7%	0%
Ik ben tevreden over de beschikbare voorzieningen (werkruimte, thee en koffie enz.)	33%	27%	27%	7%	7%
Ik krijg voldoende informatie om mijn taken goed uit te kunnen voeren	20%	20%	20%	20%	13%
Ik word voldoende geïnformeerd over de gang van zaken binnen de organisatie	7%	20%	27%	13%	33%

Tabel 4.5: Overzicht stellingen 'de werkomgeving'

Bijna alle respondenten geven aan dat ze beschikking hebben over de juiste gereedschappen. Wat nog wel verbeterd kan worden is de informatievoorziening richting de vrijwilligers over de gang van zaken binnen de organisatie. Het informeren van de vrijwilligers kan al door eens in de zoveel tijd een nieuwsbrief uit te brengen waarin men op de hoogte wordt gehouden.

De meeste respondenten geven een zeven als er gevraagd wordt om een rapportcijfer te geven over de tevredenheid rondom de werkomgeving. Gemiddeld komt het cijfer uit op een 6,7 (figuur 4.8).



Figuur 4.8: Rapportcijfer 'werkomgeving'

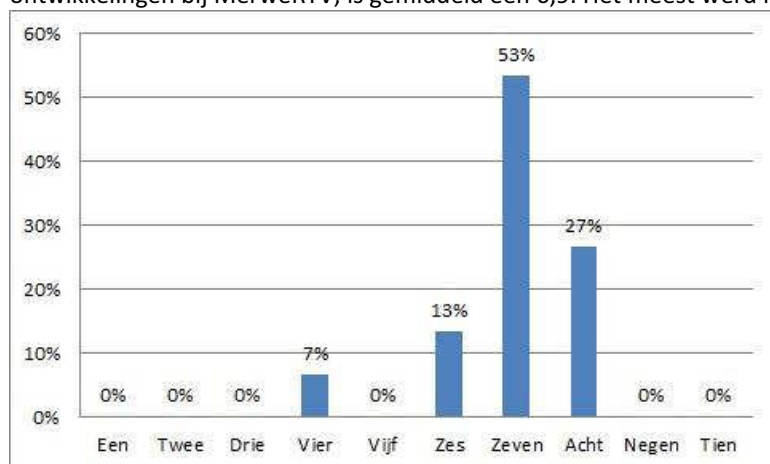
4.1.8 Persoonlijke ontwikkeling

De volgende vier stellingen gaan over de persoonlijke ontwikkelingen binnen de organisatie. Ook wordt er weer om een rapportcijfer gevraagd om aan te geven hoe tevreden men is over de mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling bij de omroep.

	Helemaal mee eens	Mee eens	Niet eens/ niet oneens	Niet mee eens	Helemaal niet mee eens
MerweRTV biedt mij voldoende ruimte voor inbreng van eigen ideeën en suggesties	27%	40%	0%	27%	7%
Ik kan mijn werktijden goed aanpassen aan mijn beschikbaarheid	20%	60%	13%	7%	0%
Er zijn voldoende mogelijkheden voor mij om extra taken uit te voeren naast de normale taken	20%	47%	13%	13%	7%
Ik krijg genoeg verantwoordelijkheid in mijn taken bij MerweRTV	27%	47%	20%	0%	7%

Tabel 4.6: Overzicht stellingen 'persoonlijke ontwikkeling'

Het rapportcijfer dat gegeven werd op de vraag: Hoe tevreden bent u over de mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkelingen bij MerweRTV, is gemiddeld een 6,9. Het meest werd het cijfer zeven gegeven (figuur 4.9).



Figuur 4.9: Rapportcijfer 'persoonlijke ontwikkeling'

4.1.9 Toekomst

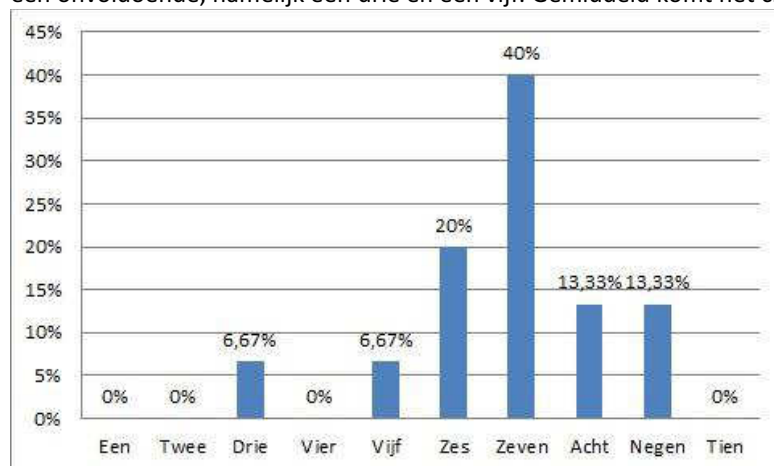
Het laatste thema dat in de enquête behandeld is ging verder in op de toekomstplannen die men heeft als het gaat om de werkzaamheden bij MerweRTV.

Op de vraag of men van plan is om het werk bij MerweRTV voort te zetten antwoordde 60% van de ondervraagden dat ze van plan zijn om de werkzaamheden voor onbepaalde tijd voort te willen zetten. 7% stopt er binnen twee jaar mee en gelukkig is niemand van plan om er al binnenkort mee te stoppen. Als belangrijkste reden geeft 33% hun privé situatie als reden om ooit te stoppen. Ook geeft 33% aan dat ze stoppen als de taken niet meer bevallen of als de manier van leidinggeven blijft zoals het nu is.

40% van de respondenten geeft aan dat ze het werk bij MerweRTV niet aan zouden raden bij familie, vrienden of bekenden. Een reden hiervoor kan zijn dat men op dit moment niet tevreden is als het gaat om de manier van leidinggeven. Slechts 7% zou het werk aanraden bij familie, vrienden of bekenden.

Op de vraag of er zaken zijn bij MerweRTV die verbeterd kunnen worden geeft 60% van de ondervraagden aan dat het begeleiden en de waardering voor vrijwilligers verbeterd kan worden. Ook geeft 60% van de ondervraagden aan dat de informatievoorziening en de taakverdeling beter kan.

De laatste vraag is of men een rapportcijfer wil toekennen aan de algehele tevredenheid over MerweRTV. De meeste respondenten (40%) geven als antwoord op deze vraag een zeven. Slechts twee respondenten geven een onvoldoende, namelijk een drie en een vijf. Gemiddeld komt het cijfer uit op een 6,8 (figuur 4.10).



Figuur 4.10: Rapportcijfer 'algehele tevredenheid'

4.2 Conclusie vrijwilligers tevredenheid onderzoek

Het vrijwilligers tevredenheid onderzoek is in de eerste plaats gehouden om te kijken hoe het er op dit moment intern bij MerweRTV aan toegaat. Door bovenstaande resultaten is een duidelijk beeld ontstaan over niet alleen de gehele omroep, maar ook over alle afdelingen. Er zijn onderdelen bij MerweRTV die perfect functioneren, maar er zijn ook punten die verbeterd kunnen worden.

Mijn onderzoek richt zich op het verder ontwikkelen en het beter laten functioneren van de afdeling televisie bij MerweRTV. Een feit is dat de afdeling op dit moment te weinig mensen heeft om verder te kunnen groeien. Belangrijk is dat de mensen die nu al werkzaam zijn actief blijven voor de afdeling televisie en niet om één of andere reden stoppen. De mensen die nu al werkzaam zijn moeten gekoesterd worden zodat een leegloop wordt vermeden. De enquête is ook om deze reden belangrijk.

Wat opvalt bij de onderzoeksresultaten is dat de taakverdeling tussen de medewerkers niet duidelijk is. De meeste respondenten staan negatief tegenover de manier van leidinggeven door het hoofd van hun afdeling. Het merendeel van de respondenten mist contactmomenten met de leidinggevende. Tijdens deze momenten zou men een goede taakverdeling kunnen maken zodat dit ook meteen voor iedereen duidelijk is. Ook valt het op dat het merendeel van de respondenten niet voldoende waardering krijgt voor het werk dat er gedaan wordt. De organisatie toont weinig tot geen belangstelling voor de vrijwilligers, wat ervoor kan zorgen dat men geen voldoening meer uit het werk haalt. Dit kan tot gevolg hebben dat men het niet meer naar zijn zin heeft en eventueel stopt met zijn werkzaamheden.

De resultaten maken ook duidelijk dat het merendeel vindt dat ze niet voldoende worden geïnformeerd over de gang van zaken binnen de organisatie. Iedereen voert alleen zijn eigen taken uit en weet eigenlijk niet wat zich voor de rest afspeelt binnen de organisatie. Het informeren over de gang van zaken kan mensen het gevoel geven dat ze bij alles betrokken worden en dat geeft meer voldoening.

Uit het onderzoek zijn ook positieve punten naar voren gekomen. Het merendeel van de ondervraagden wordt door het werk voldoende uitgedaagd. Men geeft aan dat ze de taken met plezier en voldoening uitvoeren. De samenwerking met collega's is meestal goed te noemen en ook de sfeer op elke afdeling is goed. De respondenten vinden dat er genoeg ruimte is voor het inbrengen van eigen ideeën en suggesties.

Ook op de gereedschappen (apparatuur, computer enz.) heeft het merendeel van de respondenten niets aan te merken.

4.3 Resultaten externe interviews

De interviews bestaan uit vier onderdelen. Per onderdeel zijn er tijdens de interviews een aantal vragen gesteld om een goed beeld te kunnen krijgen van de interne situatie bij andere lokale omroepen. De resultaten van de interviews zijn hieronder weergegeven, in de vorm van een samenvatting per thema. De gehele interviews zijn terug te lezen in bijlage 5 (RTV Dordrecht) en bijlage 6 (RTV Papendrecht).

4.3.1 Medewerkers

RTV Dordrecht heeft zeven mensen in vaste dienst. Daarnaast heeft de stichting veel vrijwilligers en stagiaires in dienst. Op dit moment zijn er twintig á vijfentwintig vrijwilligers en drie stagiaires die meehelpen aan de programma's zoals ze nu ontwikkeld en uitgezonden worden.

Het werven van vrijwilligers doen ze met de eigen kanalen die ze hebben, zoals de internetpagina van RTV Dordrecht, spotjes op televisie en de radio. Daarnaast maken ze gebruik van regionale kranten in Dordrecht. Ook staan ze ingeschreven bij een aantal instellingen die zich bezig houden met freelancers, vrijwilligers en stagiaires. Verder benaderen ze scholen, de gemeente en de sociale dienst. Een voordeel dat RTV Dordrecht heeft met de mensen die in vaste dienst zijn is dat deze mensen vrijwilligers en stagiaires goed kunnen begeleiden. Er zijn altijd mensen aanwezig die begeleiding geven, iets wat natuurlijk erg belangrijk is als je vrijwilligers en studenten hebt rondlopen. Bij MerweRTV gaat dit nu eenmaal moeilijker, aangezien er overdag bijna niemand aanwezig is in de studio. MerweRTV bestaat uit alleen maar vrijwilligers en die hebben naast het werk bij MerweRTV vaak een vaste baan of andere verplichtingen.

MerweRTV heeft een tekort aan medewerkers die zich inzetten voor de afdeling televisie. Wat opvalt is dat RTV Dordrecht juist mensen tekort komt bij de afdeling radio en dat televisie op dit moment goed bezet is.

RTV Papendrecht is een beginnende omroep in de gemeente Papendrecht. De omroep bestaat net als MerweRTV uit alleen maar vrijwilligers. Op dit moment zenden ze alleen nog maar radio uit maar verwachten volgend jaar ook televisie te gaan maken. Op dit moment bestaat de lijst met vrijwilligers al uit 39 personen, waarvan een groot gedeelte actief zal zijn voor de radio. Net als RTV Dordrecht gebruikt RTV Papendrecht eigen kanalen zoals de internetpagina en spotjes op de radio voor het werven van vrijwilligers. Volgens dhr. Wijmans van RTV Papendrecht is de belangrijkste manier van vrijwilligers werven de mond-tot-mond reclame van de mensen die zich nu al inzetten voor de omroep. Als mensen enthousiast zijn kunnen zij dit gebruiken om nieuwe vrijwilligers te werven.

Wat opvalt is dat RTV Papendrecht gebruik gaat maken van stages die worden aangeboden via maatschappelijke stages door de middelbare scholen in Papendrecht. Er moet natuurlijk wel iemand beschikbaar zijn voor de begeleiding van een stagiair. Op dit moment is nog niet bekend hoe dat in de praktijk zal gebeuren.

MerweRTV heeft in het verleden al eerder gebruik gemaakt van stagiaires in de vorm van maatschappelijke stages. Uit ervaring blijkt dat dit niet altijd positief uitpakt. Middelbare scholieren hebben nu eenmaal veel begeleiding nodig die de omroep zou moeten geven. Ook zijn middelbare scholieren vaak nog niet volwassen genoeg om professioneel werk te verrichten. Door ervaringen in het verleden heeft MerweRTV besloten dat medewerkers, vrijwilligers of stagiaires, een minimale leeftijd van 16 jaar moeten hebben.

4.3.2 Techniek

De komende periode staat er veel te gebeuren wat betreft het uitzenden op de televisie. Op dit moment wordt er bij MerweRTV alleen nog analoog (kabel) uitgezonden. Dit geldt ook voor RTV Dordrecht en RTV Papendrecht. Het aantal huishoudens dat digitale televisie kijkt groeit snel. Dit betekent dat het aantal huishoudens dat analoge televisie kijkt daalt.

Volgens mevr. Vos heeft RTV Dordrecht een overeenkomst met UPC gesloten om TV Dordrecht digitaal uit te gaan zenden. Door de subsidie die RTV Dordrecht krijgt is dit mogelijk. RTV Dordrecht betaalt voor de technische faciliteiten en omzettingen om digitaal uit te kunnen zenden. Dit bedrag kan aardig oplopen en is voor MerweRTV op dit moment niet betaalbaar.

RTV Papendrecht gaat in de toekomst voorlopig alleen nog maar analoog uitzenden. Natuurlijk willen ze digitaal gaan uitzenden maar voorlopig wachten ze aankomend jaar eerst de ontwikkelingen af op dat gebied. Waar kabelmaatschappijen op dit moment verplicht zijn om lokale televisie analoog aan te bieden is dit bij het digitaal aanbieden van televisie nog niet het geval. Volgens dhr. Wijmans is het een kwestie van tijd dat maatschappijen verplicht worden om digitaal lokale televisie uit te gaan zenden. Digitale televisie is de toekomst en over een paar jaar is er geen huishouden in Nederland meer dat analoge televisie kijkt.

4.3.3 Financiën

Zowel RTV Dordrecht als RTV Papendrecht ontvangen net als MerweRTV subsidie. Daarnaast halen beide omroepen geld binnen met behulp van reclames. Dit is reclame in de vorm van spotjes op televisie, radio of op de internetpagina van de omroep.

RTV Dordrecht produceert daarnaast ook de reclamespotjes. Bedrijven die willen adverteren benaderen de omroep. Zij maken tegen een vergoeding de spotjes en zenden deze uit.

4.3.4 Toekomst

In de regio wordt er veel gesproken over een grote omroep in de vorm van Drechtsteden RTV o.i.d. RTV Dordrecht ziet dit in principe wel zitten en is er al jaren mee bezig. Ze kijken vooral of het mogelijk is om programma's van elkaar uit te zenden. Volgens RTV Dordrecht stopt nieuws nu eenmaal niet bij de gemeentegrens. Om het samenwerken eenvoudiger te maken moeten de omroepen wel op één lijn zitten. Zowel op bestuurlijk niveau als op technisch niveau. RTV Dordrecht zendt al uit op beeldverhouding 16:9, terwijl MerweRTV nog steeds op 4:3 uitzendt. Om samen te kunnen werken is een goede afstemming dus een must.

Volgens dhr. Wijmans van RTV Papendrecht gaat een omroep in de vorm van Drechtsteden RTV er niet komen in de toekomst. De cultuurverschillen tussen de verschillende plaatsen is daarvoor te groot. Als er een samenwerking komt is het in de vorm van het uitwisselen of samen maken van programma's en niet op bestuurlijk niveau. MerweRTV en RTV Papendrecht hebben één groot raakvlak en dat is de streek Alblasserwaard. Samen programma's ontwikkelen over de Alblasserwaard is dus interessant voor beide omroepen. Men moet met het maken van programma's altijd de samenleving in het hoofd houden.

4.4 Conclusie externe interviews

Ondanks dat RTV Dordrecht mensen in vaste dienst heeft kan het, net zoals RTV Papendrecht en MerweRTV niet zonder vrijwilligers. Wat opvalt is dat allebei de geïnterviewde omroepen geen last hebben van een tekort aan vrijwilligers, wat bij MerweRTV als het gaat om de afdeling televisie wel het geval is.

Voor het werven van vrijwilligers worden vooral 'eigen' kanalen gebruikt in de vorm van de internetpagina van de omroep, spotjes op televisie en radio en regionale kranten. Daarnaast maken beide omroepen ook gebruik van stagiaires. RTV Dordrecht zoekt zijn stagiaires vooral in de vorm van studenten die bezig zijn met een vervolgopleiding en dus gespecialiseerd zijn, of studeren in de richting van de media. RTV Papendrecht maakt vooral gebruik van middelbare scholieren die een maatschappelijke stage moeten lopen. Het voordeel van studenten met een vervolgopleiding is dat deze vaak zelfstandig kunnen werken en minder begeleiding nodig hebben dan scholieren van een middelbare school.

We zijn het allemaal eens met het feit dat er binnen een aanzienlijke tijd alleen nog maar digitale televisie gekeken gaat worden. Wat dit voor effect heeft voor lokale omroepen is op dit moment nog niet bekend. RTV Dordrecht gaat in ieder geval digitaal uitzenden en heeft al een overeenkomst afgesloten met UPC. De kosten komen op rekening van de omroep. RTV Dordrecht is nu eenmaal een stuk groter dan RTV Papendrecht of MerweRTV en heeft ook financieel veel meer te spenderen. Voor hen gaat dit dan ook geen probleem vormen. Dit is natuurlijk anders voor een kleine omroep als RTV Papendrecht of MerweRTV, waar dat financieel nu eenmaal onmogelijk is. RTV Papendrecht wacht voorlopig de ontwikkelingen af, voordat ze zich met televisie richten op digitaal uitzenden. De komende periode gaat er volgens dhr. Wijmans veel gebeuren, tot aan de Tweede kamer, en hij verwacht dat er vast wel een oplossing komt voor de lokale omroepen. Want er is nu eenmaal een zorgwet, die een aantal verplichtingen met zich meebrengt als het gaat om het uitzenden van lokale omroepen.

Beide omroepen staan positief tegenover de vraag of er samengewerkt kan worden in de toekomst. Gesprekken tussen de lokale omroepen zijn al gaande. Het samenwerken zal zich voorlopig wel beperken tot het samen maken en uitwisselen van programma's. Het fuseren van lokale omroepen in de Drechtsteden tot een regionale omroep ligt op dit moment onder vuur. RTV Dordrecht staat hier nog wel positief tegenover, maar RTV Papendrecht vindt de cultuurverschillen tussen de verschillende plaatsen te groot en ziet dit voorlopig niet gebeuren.

5.5 Resultaten intern diepte-interview

Op advies van mijn begeleiders heb ik een diepte-interview gehouden met het interim hoofd TV van MerweRTV. Het interview is in tegenstelling tot de externe interviews niet gericht op vrijwilligers, maar vooral op de werkwijze van de omroep. Door het interview heb ik een goed beeld kunnen krijgen van de manier van televisie maken bij MerweRTV. Dit is belangrijk om de uiteindelijke adviezen zo goed mogelijk aan te laten sluiten op het beleid en de werkwijze van de omroep. Het gehele interview vindt u in bijlage 7.

4.5.1 Huidige situatie

William de Wee is op dit moment interim hoofd bij MerweRTV. William heeft de leiding over het gehele proces. Verder heeft de afdeling last van een aardige terugloop als het gaat om het aantal medewerkers. De terugloop komt door conflicten tussen medewerkers en het bestuur. Mensen missen waardering en daarom besluiten zij te stoppen met werkzaamheden voor de omroep. Momenteel is de situatie zo dat bijna de hele redactie van TekstTV besloten heeft te stoppen. Door TekstTV te koppelen aan de internetpagina moet TekstTV een doorstart maken. Op wat technische problemen na wordt verwacht dat dit goed gaat komen. Het bewijs dat het wel goed kan gaan is volgens William de Wee, als men kijkt naar Kerk TV, aanwezig. Daar is tot en met de zomer al het materiaal dat uitgezonden moet worden aanwezig.

4.5.2 Werkwijze

Wat tijdens het interview duidelijk naar voren komt is dat er geen structuur aanwezig is als het gaat om het opnemen van items. Men gaat eigenlijk zonder voor te bereiden op pad. Iedereen wordt vrij gelaten in wat men doet. Dit gaat altijd goed. Na het opnemen monteert William zelf de beelden, een taak die hij snel kan uitvoeren. Niemand doet dit verder bij de afdeling.

Tegenwoordig probeert de afdeling TV wel elke maand een keer bij elkaar te komen voor een vergadering. Dit is lastig, omdat iedereen naast de werkzaamheden voor MerweRTV natuurlijk een eigen leven heeft. Tijdens de vergaderingen wordt er een globale taakverdeling gemaakt voor de maand die volgt. Zo wordt duidelijk wie wat gaat doen. Over de inhoud van de items heeft men het dan niet. Volgens William is dit ook niet echt mogelijk aangezien veel items actuele informatie bevatten en dat is niet van tevoren te bepalen. William geeft wel aan dat het geen kwaad kan om hier meer aandacht aan te schenken.

Door tijdgebrek worden nieuwe vrijwilligers voor de afdeling niet of nauwelijks ingewerkt. Natuurlijk wordt er wel het een en ander uitgelegd en kan men mee op pad met mensen die al verstand van zaken hebben. William geeft aan dat hij naast zijn opleiding veel tijd heeft voor MerweRTV en dat het inwerken van nieuwe mensen nu makkelijker zou gaan dan wanneer hij druk is met school.

Op de vraag hoe William denkt dat er efficiënter gewerkt kan worden bij de afdeling is het eerste antwoord: “Ervoor zorgen dat er niet nog meer mensen stoppen bij de afdeling.” Een leegloop moet dus vermeden worden. Verder geeft William aan dat het handig is als er een geschikt hoofd voor de afdeling gevonden wordt. William is ook al eindredacteur van de omroep en wil zich zo veel mogelijk daarop richten.

4.5.3 Toekomst

Om ook in de toekomst actief te zijn moet er volgens William wel het een en ander gebeuren. Er zijn mensen, die overgestapt zijn op digitale televisie, die zeggen dat ze MerweTV niet meer kunnen ontvangen. Het bestuur moet zich hier meer mee bemoeien. Struikelblok is natuurlijk het financiële plaatje dat er aan vast hangt. Mede doordat de omroep een paar jaar geleden al in zwaar financieel weer heeft gezeten is men op dit moment wat huiverig voor grote uitgaven. Net als de geïnterviewde van andere lokale omroepen vindt ook William dat de politiek zich wel meer met deze kwestie mag bemoeien.

5.6 Conclusie intern diepte-interview

Wat duidelijk naar voren komt is dat er momenteel een slechte sfeer hangt bij MerweRTV. Men leeft teveel langs elkaar heen en voelt zich niet betrokken bij het proces. Dit kan er voor zorgen dat mensen besluiten er mee te stoppen en dit is juist iets wat de omroep moet vermijden. Ook zit er op dit moment een interim hoofd bij de afdeling televisie, die ook andere taken heeft bij de omroep. Om de afdeling goed te kunnen laten functioneren moet er een vast hoofd komen op de afdeling die zich volledig richt op televisie en de medewerkers die daarvoor actief zijn. Het hoofd kan nieuwe mensen inwerken en het gehele proces leiden.

Van een echt gestructureerde werkwijze (opnameproces) op de afdeling televisie is niet te spreken. De medewerkers doen onvoorbereid hun ding en daar houdt het eigenlijk mee op. Iedereen wordt vrijgelaten in het proces. Een hoofd TV moet in mijn ogen taken verdelen en ervoor zorgen dat er in het opnameproces structuur komt. Een goede voorbereiding is belangrijk en in veel gevallen het halve werk.

Op dit moment probeert de afdeling één keer in de maand bij elkaar te komen voor een vergadering. Misschien is het mogelijk dat dit frequenter gaat gebeuren. Tijdens deze vergadering kan een betere voorbereiding tevens gestimuleerd worden.

Verder lijkt het mij verstandig om alle medewerkers kennis te laten maken met het gehele opnameproces. Momenteel kan bijvoorbeeld niet iedereen monteren, terwijl het wel handig zou zijn als iedereen dit kan. Zo is men meer betrokken bij het gehele proces en is men minder afhankelijk van, in dit geval, één persoon.

5.7 Resultaten groepsinterviews

In totaal heb ik, verdeeld over twee dagen, twee groepsinterviews gehouden. De samenvatting van groepsinterview 1 en de in de mindmap verwerkte resultaten van groepsinterview 2 zijn in het geheel terug te vinden in bijlage 8. In paragraaf 4.7.1 komen de belangrijkste punten die uit het gesprek zijn voortgekomen puntsgewijs voorbij. Het eindresultaat van groepsinterview 2 is terug te lezen in paragraaf 4.7.2.

4.7.1 Resultaat per stelling (groepsinterview één)

Stelling 1: Het is duidelijk over welke kennis en vaardigheden ik moet beschikken om bij de afdeling actief te kunnen zijn?

- Doordat men weinig tot niet werd ingewerkt was dit in het begin niet altijd duidelijk. Van tevoren affiniteit hebben met televisie is natuurlijk wel een vereiste.

- Er is geen mogelijkheid tot verder ontwikkelen vaardigheden. Bij elkaar navragen en elkaar helpen is hiervoor een oplossing. Dit is helaas door de vaak verschillende momenten dat medewerkers aanwezig zijn niet altijd mogelijk.
- Er zijn ondervraagden die zich graag verder willen ontwikkelen om zo meer betrokken te zijn bij het proces.

Stelling 2: De taakverdeling tussen medewerkers is duidelijk voor ons?

- De groep medewerkers is bij de afdeling televisie zo klein dat iedereen automatisch de door zijn/haar gekozen taken uitvoert.
- Men geeft aan dat ze het leuk vinden om eens 'wat anders' te doen. Zij staan open voor nieuwe ervaringen. Ze willen graag iets nieuws leren.
- Primaire taak is volgens de ondervraagden het in stand houden van de omroep, doen waar je goed in bent.

Stelling 3: Er zijn voldoende momenten voor contact en/of overleg met leidinggevende?

- Een echte leidinggevende is op dit moment niet aanwezig. Het interim hoofd heeft weinig tijd i.v.m. andere werkzaamheden voor de omroep.
- Belang contactmomenten is duidelijk bij de ondervraagden.
- Wanneer mogelijk is er één keer per maand een vergadering. Hierin worden de werkzaamheden voor de komende weken besproken. Helaas is dit niet altijd mogelijk.
- Andere manieren om met elkaar in contact te komen worden besproken. Bijvoorbeeld door middel van e-mail.

Stelling 4: Ik krijg voldoende waardering/feedback voor mijn inzet?

- Het team zou vanuit de omroep wat meer feedback willen krijgen. Feedback van buitenaf is zeker aanwezig. Kijkers spreken hun waardering uit en dat stimuleert de afdeling in positieve zin.
- Eén ondervraagde geeft aan moeite te hebben met het bestuur. Er wordt niet geluisterd en het lijkt of het bestuur er alleen zit voor hun eigen plezier en ego.
- Naast het voldoen aan eigen behoeften (ontwikkeling), is waardering één van de hoofdredenen om werkzaamheden voor de omroep te verrichten.

Stelling 5: Ik ben tevreden over de deskundigheid van anderen op mijn afdeling?

- Men realiseert zich goed dat MerweRTV geen professioneel bedrijf is. Het werk wordt daarentegen wel serieus genomen, maar voorop staat toch de samenwerking en plezier. Uitbreiding van het team is zeer welkom.
- Voorbereiding op het opnemen van een item is er nauwelijks. Een aanwezige vindt dat wel zijn charme hebben. Toch is iedereen van mening dat er professioneler en efficiënter gewerkt kan worden.

Stelling 6: Ik ben tevreden over de beschikbare voorzieningen/ gereedschappen?

- Alle instrumenten die men acht te gebruiken zijn aanwezig. Het bestuur doet zelfs niet moeilijk, wanneer mogelijk, om nieuw gereedschap aan te schaffen als dit gevraagd wordt.

Stelling 7: Ik word voldoende geïnformeerd over de gang van zaken binnen de omroep?

- Dit is een kans voor de omroep om zich flink op te verbeteren. De mensen werken teveel langs elkaar heen. Het is wel duidelijk wat er op de afdeling televisie gebeurt, maar het is niet duidelijk wat er zich precies bij de afdeling radio afspeelt. Men wordt hier graag van op de hoogte gehouden.

4.7.2 Resultaat mindmap/conclusie groepsinterviews

Tijdens het tweede groepsinterview heb ik met de respondenten een mindmap (bijlage 8) gemaakt. De mindmap is gebaseerd op de vraag: Hoe kan de afdeling televisie van MerweRTV efficiënter te werk gaan? De respondenten en ik hebben onszelf deze vraag gesteld en mogelijke oplossingen hiervoor bedacht. De meest haalbare oplossingen, verdeeld over 4 categorieën, zijn hieronder terug te lezen.

Leidinggeven:

- Vast hoofd televisie → aansturen medewerkers (zorgt voor betere commutatatie onderling) → is op vaste tijdstippen aanwezig → verbeterd communicatie en dus onderlinge relaties.
- Maandelijks nieuwsbrief (hoofd tv stuurt iemand aan die hiervoor zorgt of doet het zelf).
- Wekelijks overleg (eventueel via mail/internet/Skype als niet iedereen aanwezig kan zijn).

Onderlinge relatie:

- Maandelijks borrel medewerkers (zowel hoofd tv/radio als medewerkers tv/radio).
- Vaste feedbackmomenten bij wekelijks overleg → Meer stimulatie en waardering door goede communicatie hoofd televisie en medewerkers → dit wordt ook bevorderd door wekelijks overleg met hoofd tv. Dit alles bij elkaar zorgt voor meer betrokkenheid onderling en zorgt voor minder conflicten, of voor de mogelijkheid om conflicten gemakkelijker en sneller op te lossen

Communicatie:

- Werkzaamheden onderling goed afstemmen m.b.v.: whiteboard, telefoon, e-mail en wekelijks overleg.
- MerweRTV maakt missie, doel, beleid en positionering duidelijk aan medewerkers.
- Aantrekken nieuwe vrijwilligers → wanneer meer waardering bij MerweRTV medewerkers tevreden → goede mond op mond reclame waardoor meer vrijwilligers aangetrokken worden.

Mogelijkheid tot ontwikkeling:

- Cursusaanbod vanuit MerweRTV → hier wordt tijd en ruimte voor gemaakt.
- Samenwerking in vaste duo's → hoofd tv stelt deze samen, hierdoor is taakverdeling duidelijk. Duo's worden iedere 3 maanden opnieuw gevormd door hoofd TV → bevordert onderlinge relaties

DEEL C

Beantwoording vragen, conclusies en advies

5. Beantwoording vragen en conclusies

Om de adviezen die in dit hoofdstuk gegeven worden zo goed mogelijk uit te werken worden de deelvragen en de hoofdvraag in dit hoofdstuk stuk voor stuk beantwoord. In de vorige hoofdstukken heeft u kunnen lezen welke theorie ik voor mijn onderzoek bestudeerd heb en hoe mijn onderzoek is verlopen. Daarnaast zijn in de vorige hoofdstukken de resultaten van het onderzoek behandeld. Met behulp van het onderzoek heb ik zowel de hoofdvraag als de deelvragen kunnen beantwoorden. Met behulp van deze antwoorden heb ik een passende adviezen voor MerweRTV opgesteld. Deze adviezen kunt u vinden in hoofdstuk 6.

5.1 Beantwoording deelvragen

5.1.1 Deelvraag 1: Wat is de interne situatie bij de afdeling TV van MerweRTV?

Door tijdens het onderzoek een organogram (bijlage 1) te maken is er een duidelijk beeld ontstaan van de organisatiestructuur van de omroep. De omroep bestaat naast het bestuur en programmaraad uit een hoofdredacteur en de afdelingen TV, TekstTV, radio en zendgroep kerken. Dankzij de organogram is ook de structuur van de afdeling TV duidelijk geworden.

Elke afdeling heeft een hoofd. Deze is hoofdverantwoordelijk voor alle werkzaamheden op de desbetreffende afdeling. Bij de afdeling TV is er op dit moment geen vast hoofd maar een interim hoofd. Deze neemt de honneurs waar totdat er een geschikt hoofd is gevonden. Zowel tijdens het interview met het interim hoofd als met de groepsinterviews met de medewerkers van de afdeling televisie is gebleken dat het hoofd weinig tijd heeft om zijn taken goed uit te kunnen voeren.

De items worden opgenomen door vrijwillige medewerkers. Het afgelopen jaar heeft de afdeling te maken gehad met een leegloop. Op dit moment zijn er rond de tien mensen actief voor de omroep, waarvan vijf op wekelijkse basis. Uit interviews is naar voren gekomen dat er conflicten zijn tussen het bestuur en medewerkers van de omroep. De sfeer is daarom niet geweldig te noemen en dat is een reden voor mensen om met hun vrijwilligerswerk te stoppen. Men geeft aan dat er te weinig momenten zijn voor overleg en dat men weinig tot geen feedback en waardering krijgt voor het werk dat ze doen.

MerweTV zendt analoog uit in de gemeenten Sliedrecht, Hardinxveld-Giessendam en Graafstroom. Uit onderzoek is gebleken dat het bereik van MerweRTV 51.282 inwoners is, verdeelt over 21.429 woonruimten.

Uit de theorie is naar voren gekomen dat de omroep moet oppassen wat voor imago het uitstraalt naar de buitenwereld. De buitenwereld moet niet het idee krijgen dat de omroep een hobbyclub is, terwijl dit niet het geval is. MerweRTV heeft de mogelijkheid om mensen op te leiden en om kwalitatief goede programma's te maken. Een beeld dat duidelijk naar de buitenwereld uitgestraald moet worden.

5.1.2 Deelvraag 2: Waarom hebben andere afdelingen bij de omroep wel genoeg medewerkers?

Uit de enquête die ik gehouden heb werd duidelijk dat verreweg de meeste medewerkers bij MerweRTV zich inzetten voor de afdeling radio en dat daar geen tekort aan medewerkers is. Tijdens mijn onderzoek zijn er bij de afdeling TekstTV veel mensen gestopt. Reden hiervoor waren conflicten tussen het bestuur en hoofd TekstTV, waarna het hoofd besloten heeft om te stoppen met zijn werkzaamheden. Reden voor de rest van de medewerkers van TekstTV om ook te stoppen. TekstTV gaat door de leegloop in de toekomst verder zonder medewerkers. Dit wil MerweRTV mogelijk maken door TekstTV te koppelen aan de website zodat TekstTV voortaan op de website van MerweRTV te zien is.

Andere lokale zenders, zoals RTV Dordrecht en RTV Papendrecht hebben geen problemen met het aantal vrijwilligers op hun afdeling televisie. Sterker nog, bij RTV Dordrecht is er juist het probleem dat men medewerkers genoeg heeft voor de afdeling televisie en nog mensen zoekt voor de afdeling radio. Een positief teken, want dat betekent dat er veel mensen zijn die graag televisie maken. Maar hoe trekt MerweRTV deze mensen aan?

Wat uit het onderzoek naar voren is gekomen is dat de sfeer bij de afdeling radio goed te noemen is. Het opnemen van een radioprogramma is elke keer weer een 'feestje'. Naast het maken van een goed product, spelen op de afdeling radio onderlinge relaties een grote positieve rol. De medewerkers van radio hebben het erg naar hun zin en dit zorgt ervoor dat veel mensen op de afdeling werkzaam willen zijn en dat de tevreden medewerkers bewust of onbewust toch mond-op-mondreclame maken voor het vrijwilligerswerk dat ze doen op deze afdeling. Het is belangrijk dat deze situatie ook gecreëerd wordt bij de afdeling televisie.

5.1.3 Deelvraag 3: Wat is de financiële situatie bij de omroep?

De financiële situatie van de omroep is na het bestuderen van het financiële jaarverslag (2009) goed te noemen. In het jaar 2009 was er een klein negatief exploitatie resultaat en de liquiditeit van de Stichting was einde boekjaar conform de doelstelling, namelijk de helft van de begroting als liquiditeit (kas) te hebben. De Stichting is verder vrij van leningen. In het jaar 2010 is er een positief resultaat geboekt, dit bedroeg €4.023,-. Uit het financiële jaarverslag blijkt wel dat men verwacht dat de kosten van onderhoud en vervanging komend jaar toenemen en dat er flink geïnvesteerd moet worden in de infrastructuur. De gereedschappen die men gebruikt voor het produceren van programma's (apparatuur, computers enz.) zijn ruim aanwezig en up-to-date te noemen. De kosten die men in de toekomst verwacht hebben vooral te maken met het aanleveren van het digitale signaal naar het kabelnet.

Alle medewerkers die nu actief zijn voor de omroep doen dit zonder enige vorm van kostenvergoeding. In het interne onderzoek is er gevraagd naar zaken die verbeterd kunnen worden bij MerweRTV. 23% geeft aan dat ze graag onkostenvergoeding ontvangen. De Stichting kent een gezonde verhouding tussen wettelijk geregelde mediasubsidie en andere inkomsten zoals betaalde reclame en promotie op radio en TekstTV. Ook krijgt de Stichting donaties van bijvoorbeeld de leden van de Zendgroep Kerken.

Sinds 1 januari 2010 is er een artikel (artikel 2.170a) in de Mediawet 2008 wat de gemeenten verplicht om lokale omroepen te bekostigen wanneer deze ook door de gemeenten representatief zijn verklaard. De bekostigingsplicht van de gemeenten, zoals het ook wel genoemd wordt, is vastgelegd op basis van het richtbedrag van €1,30 per woonruimte in de desbetreffende gemeente. Het bedrag wat MerweRTV krijgt van de 3 gemeenten is in het totaal €24.509 en dat komt neer op €1,14 per woonruimte. In de toekomst heeft de omroep dus meer recht op subsidie. Dit bedrag kan dan uitkomen op €27.857,70.

Wat opvalt is dat betaalde reclame en promotie in 2009 een stapje terug hebben gedaan (De Grienden Consulting B.V., 2010). Niet verlengde reclameovereenkomsten zijn een gevolg van de crisis, die vandaag de dag nog steeds speelt. In de toekomst zal er daarom ook meer aandacht gegeven moeten worden aan promotie van de omroep, zodat er weer meer adverteerders komen.

Op technisch gebied zal er natuurlijk altijd geïnvesteerd moeten worden. Uit het interne onderzoek is gebleken dat de apparatuur van MerweRTV op dit ogenblik van hoog niveau is en dat men er goed en prettig mee kan werken. Daarnaast vindt het bestuur het geen probleem als zij een keer moeten investeren in nieuwe technische middelen.

Waar men wel mee te maken krijgt in de nabije toekomst is het digitaal doorgeven van het radio- en TV-signaal en daarmee dient rekening gehouden te worden. Uit het diepte-interview met het interim hoofd TV is duidelijk geworden dat het bestuur zichzelf een paar jaar geleden in de vingers heeft gesneden met het aanschaffen en het overgaan op een nieuw systeem. Door dit nieuwe systeem trokken veel adverteerders zich terug en dit had bijna het einde van de omroep betekend. Door adequaat handelen van het bestuur werd de omroep gelukkig gered. Door deze plotselinge tegenslag is het bestuur huiverig voor grote investeringen. Wel wordt er serieus nagedacht over het uitzenden op digitale televisie. Een groot deel van de doelgroep zal erg blij zijn wanneer ze MerweRTV ook op de digitale televisie kunnen kijken, het is dus zeker het overwegen waard.

5.1.4 Deelvraag 4: Met wat voor medewerkers kan de afdeling televisie zich in de toekomst uitbreiden? Zijn vrijwillige medewerkers voldoende of moet er gezocht worden naar andere mogelijkheden?

Alleen vrijwilligers zijn op zich voldoende om in de toekomst uit te kunnen breiden. Men moet alleen wel genoeg vrijwilligers werven die zich in willen zetten voor de afdeling televisie. Uit de bestudeerde theorie is duidelijk geworden dat er verschillende vormen van vrijwillige inzet zijn:

- medewerkers in de vorm van stage.
- Activerings- of re-integratietraject.
- Inzet via inburgering.

Vrijwilligers kunnen op verschillende manieren geworven worden. Het is een feit dat mensen die zich op vrijwillige basis inzetten niet zomaar aan komen waaien. Uit de theorie komt naar voren dat een organisatie precies moet weten wat voor soort vrijwilliger zij zoekt en waar zij precies moet zoeken om nieuwe mensen te werven. Je kunt natuurlijk gebruik maken van je eigen kanalen, zoals de site, televisie en radio. Een andere geschikte manier is het gebruik maken van regionale kranten, dit zorgt voor een goed bereik binnen de doelgroep.

Bij vrijwilligerswerk is de motivatie meestal niet het verdienen van geld. Men verdient zijn geld op een andere manier en doet vrijwilligerswerk om andere motieven (carrièregerichte motieven, normatieve motieven, sociale motieven, leermotieven, kwaliteitsmotieven en beschermingsmotieven).

Erkenning en waardering is erg belangrijk voor vrijwilligers. Iedereen vindt het natuurlijk fijn om complimenten te krijgen. Dit geeft de vrijwilligers extra motivatie en een goed gevoel. Uit het onderzoek is gebleken dat de waardering voor de medewerkers bij MerweRTV nog wel eens tekort schiet. Door de gebrekkige communicatie tussen het bestuur en de medewerkers ontstaan er gemakkelijk (onnodige) conflicten. Doordat de medewerkers zich niet erg gewaardeerd voelen is voor hun de drempel, om bijvoorbeeld door een conflict op de stappen, erg laag. MerweRTV moet dit patroon doorbreken om de leegloop tegen te gaan.

Mocht de omroep in de toekomst gebruik maken van stagiaires is een vergoeding in de vorm van een onkostenvergoeding op zijn plaats. Dit hoeft natuurlijk niet veel te zijn, men loopt stage om te leren en niet om geld te verdienen. De omroep kan zelfs overwegen, zoals ook in de basisstrategie terug te lezen is, om een vaste kracht in dienst te nemen.

5.1.5 Deelvraag 5: Wat is de situatie bij andere lokale omroepen?

Wat opvalt is dat een omroep als RTV Dordrecht, die mensen in vaste dienst heeft, niet zonder vrijwilligers kan. RTV Papendrecht bestaat uit louter vrijwillige medewerkers. Beide omroepen hebben geen last van een tekort aan vrijwillige medewerkers. Voor het werven van vrijwillige medewerkers worden vooral 'eigen' kanalen ingezet, zoals de internetpagina, spotjes op televisie en radio en regionale huis-aan-huis bladen.

RTV Dordrecht en RTV Papendrecht maken beiden gebruik van studenten. RTV Dordrecht in de vorm van studenten die bezig zijn met een vervolgopleiding, RTV Papendrecht middelbare scholieren die bezig zijn met een maatschappelijke stage. Uit de bestudeerde theorie is naar voren gekomen dat studenten die bezig zijn met een vervolgopleiding vaker zelfstandig kunnen werken en minder begeleiding nodig hebben dan scholieren van een middelbare school. Studenten van een vervolgopleiding zijn ouder dan middelbare scholieren en staan 'volwassener' in het leven. Een zeer interessante groep voor MerweRTV.

Tijdens het onderzoek is rekening gehouden met de werkwijze van andere lokale omroepen. RTV Papendrecht is op dit moment bezig met het opzetten van een afdeling televisie. Wat opvalt is dat RTV Dordrecht zich goed voorbereid als zij op pad gaan. De redactie verzamelt elke ochtend nieuws dat interessant wordt geacht voor de inwoners van Dordrecht. Dan kiest men waar men het over wil hebben en wordt er een planning gemaakt waarin de taken worden verdeeld. Nadat men op pad is geweest om de items op te nemen monteren de cameramensen het filmpje. Ook hier geldt: een goede voorbereiding is het halve werk.

5.1.6 Deelvraag 6: Wat is op dit moment het proces voor het maken van televisie bij MerweRTV en kan dit verbeteren?

Uit het interne onderzoek is naar voren gekomen dat er weinig tot niets voorbereid wordt voor het opnemen van een item. De medewerkers gaan onvoorbereid op pad en daar houdt het op. Iedereen wordt vrijgelaten in het proces. Eén reden hiervoor is dat het interim hoofd te weinig tijd heeft om zich vol op de afdeling televisie te storten. Naast het interim hoofd is hij hoofdredacteur van de omroep, waar ook erg veel tijd in gaat zitten. Een vast hoofd TV kan er voor zorgen dat er structuur in het opnameproces komt. Ook de medewerkers van de afdeling TV zijn van mening dat er meer structuur belangrijk is voor een goed en efficiënt opnameproces.

Een goede taakverdeling en contactmomenten zijn erg belangrijk. Dit kan op verschillende manieren gebeuren, bijvoorbeeld door wekelijkse vergaderingen, maar ook via de mail. Dankzij een goede taakverdeling weet men precies wat er moet gebeuren voor die week. Belangrijk is wel dat men zich, ondanks dat het vrijwilligerswerk is, zich op vaste tijden/dagen inzet. Structuur is erg belangrijk.

Bij RTV Dordrecht is er één duidelijk opnameproces. De medewerkers mogen zelf bedenken waar ze een item over maken. Wat men precies voor ogen heeft tijdens het opnemen kan men van tevoren duidelijk op papier zetten in een script. Hierbij is het belangrijk het script zo te schrijven dat het filmpje als het ware aan je ogen voorbij trekt. Fictoor et al. (2008) zegt hier zelfs het volgende over: "Het schrijven van een uitgebreid script is een goede manier voor de beginnende programmamaker om zich goed voor te bereiden". Het script wordt uiteindelijk vertaald in een draaiboek. Na het opnemen moet alles gemonteerd worden. Het is verstandig als iemand die het item heeft opgenomen hierbij aanwezig is. Deze persoon heeft immers precies voor ogen hoe het item eruit moet komen te zien. Op dit moment wordt er maar gemonteerd door één persoon. Als deze wegvalt is er niemand die zijn taken over kan nemen.

5.2 Beantwoording hoofdvraag

5.2.1 Hoofdvraag: Hoe kan MerweRTV op de afdeling televisie door efficiënter te werken en het capaciteitstekort terug te dringen 1 uur per week nieuwe televisie gaan maken?

Tijdens het onderzoek is duidelijk naar voren gekomen dat er gezocht moet worden naar een geschikt hoofd TV. Het interim hoofd dat er op dit moment zit, probeert zijn taken goed uit te voeren, maar dat is door tijdsgebrek niet altijd mogelijk. Het hoofd is verantwoordelijk voor de afdeling en dat brengt een aantal taken met zich mee. Zo moet het hoofd zorgen voor een goede taakverdeling, hij moet contactmomenten creëren en er voor zorgen dat nieuwe medewerkers goed worden ingewerkt. Het hoofd is de begeleider van de afdeling TV, waar men kan aankloppen als er problemen of vragen zijn.

MerweRTV heeft als doelstelling om meer eigen televisieprogramma's te produceren. Op dit moment is het al lastig genoeg om elke week een half uur nieuwe televisie te maken en uit te zenden. Televisie maken vergt nu eenmaal veel tijd en op dit moment zijn er bij MerweRTV te weinig medewerkers die zich inzetten voor de afdeling televisie. De medewerkers die nu al werkzaam zijn kunnen meer televisie maken door efficiënter te werken. Dit neemt niet weg dat het lastig is om met zo'n klein aantal mensen, die ook niet altijd op vaste tijden aanwezig zijn, één uur televisie per week te maken.

In de nabije toekomst moet er dus gezocht worden naar nieuwe vrijwilligers die televisie willen maken. Het zoeken naar nieuwe medewerkers kan via de eigen kanalen waarover MerweRTV beschikt zoals de internetsite, radio en televisie. Mond-tot-mondreclame kan ook belangrijk zijn voor het werven van nieuwe leden. Verder kan men eventueel gebruik maken van de volgende vormen van vrijwilligers:

- Stage voor vervolgopleiding
- Maatschappelijke stage
- Activerings- of re-intergratietraject
- Inzit via inburgering

De medewerkers van de afdeling televisie gaan op dit moment zonder voorbereiding. Dankzij een goede voorbereiding, zoals het tijdig zoeken naar onderwerpen, opstellen van eventuele vragen en het schrijven van een script/draaiboek, weet men tijdens het opnemen precies wat men moet doen. Het is verstandig dat iemand die tijdens het opnameproces aanwezig is geweest, ook aanwezig is bij het monteren van de film. Op dit moment monteert maar één persoon bij de afdeling de beelden.

Mocht de persoon die monteert wegvallen, dan heeft de afdeling een groot probleem. Het is dan ook een goed idee als de omroep ervoor zorgt dat er meerdere mensen zijn die goed en snel kunnen monteren. Dit kan bereikt worden door bijvoorbeeld cursussen te geven of specifiek op zoek te gaan naar vrijwilligers met deze kwaliteiten. Tijdens de groepsinterviews met de medewerkers van de afdeling is duidelijk naar voren gekomen dat men zich verder wil ontwikkelen. Dit kan men doen door het aanbieden van cursussen. Ook is het mogelijk om de medewerkers van elkaar te laten leren. Op dit moment is de situatie zo dat men vooral doet waar men goed in is en niet durft te wisselen van taken. Het vormen van vaste duo's die elkaar iets kunnen leren is hiervoor een oplossing.

Door medewerkers de mogelijkheid te geven om zich verder te ontwikkelen, laat de omroep ook zijn waardering zien. En dat is een punt waar het momenteel fout gaat bij de omroep. Dit kwam tijdens het onderzoek duidelijk naar voren gekomen. Uit interviews is naar voren gekomen dat er conflicten zijn tussen het bestuur en medewerkers van de omroep. De sfeer is daarom niet altijd geweldig te noemen en dat kan zorgen voor een leegloop. Een leegloop is juist wat de omroep zeker moet vermijden, want er zijn op dit moment al zeer weinig mensen actief voor de afdeling TV. Een goede waardering en begeleiding is belangrijk. Zo blijft men betrokken bij de werkzaamheden van de omroep.

Daarnaast is een goede communicatie tussen het bestuur en de medewerkers van belang. Dit zou bevorderd kunnen worden door een maandelijkse borrel en een wekelijkse nieuwsbrief. Uit het tweede groepsinterview kwam duidelijk naar voren dat de medewerkers hier zeker behoefte aan hebben.

Wat in de toekomst voor de afdeling van belang kan zijn is het overgaan op digitaal uitzenden. Het aanleveren van het signaal richting de kabelbeheerder is mogelijk, maar brengt hoge kosten met zich mee. Naast hoge eenmalige kosten brengt het ook maandelijkse kosten met zich mee. Uit intern onderzoek is gebleken dat de omroep zich een aantal jaar geleden financieel in de vingers heeft gesneden met een grote uitgave. Het bestuur ziet het daarom op dit moment nog niet zitten een grote uitgave te doen om digitaal uit te gaan zenden. Gelukkig is het overgaan naar digitaal niet alleen het probleem van MerweRTV, maar hebben veel lokale omroepen hier mee te maken. Verwacht wordt dat het conflict dat nu gaande is tussen lokale omroepen en kabelbeheerders aankomend jaar tot een hoogtepunt zal oplopen en daarom doet MerweRTV er goed aan dit rustig af te wachten. In mijn adviezen, die u in het volgende hoofdstuk kunt lezen, besteed ik verder geen aandacht aan het overgaan op digitaal signaal, maar het is zeker een belangrijke ontwikkeling die de omroep nauwlettend in de gaten moet houden.

6. Adviezen richting MerweRTV

Op basis van het onderzoek dat ik gehouden heb, heb ik met behulp van de SWOT-analyse (bijlage 9) een aantal adviezen en aanbevelingen opgesteld. MerweRTV heeft aangegeven in de toekomst het half uur televisie dat ze nu per week uitzenden willen uitbreiden naar één uur per week. Door onderstaande adviezen in acht te nemen is het mogelijk om dit doel te bereiken.

6.1 Vinden van een geschikt Hoofd TV

Op dit moment heeft de afdeling televisie een interim hoofd TV die door tijdgebrek niet de taken kan uitvoeren die een hoofd TV eigenlijk hoort te doen. De omroep doet er goed aan een geschikt hoofd te vinden dat zich volledig kan richten op de afdeling televisie. Een hoofd TV kan voor structuur in het opnameproces zorgen. Het hoofd zal aan een aantal eisen moeten voldoen. Hij/zij moet zorgen voor genoeg contactmomenten tussen de medewerkers. Dit kan via vergaderingen, maar ook via internet of e-mail. Op deze manier kan het hoofd de medewerkers op de hoogte houden van de gang van zaken binnen de omroep. Aan te raden is om op vaste momenten aanwezig te zijn in de studio, zodat men altijd weet wanneer het hoofd te bereiken is. Verder is het hoofd verantwoordelijk voor een goede taakverdeling en het aansturen van de medewerkers (zie advies 6.3). Het is belangrijk voor de medewerkers om te weten wat er precies van ze verwacht wordt en hoe ze dit moeten doen. Als er nieuwe medewerkers bijkomen moet het hoofd ervoor zorgen dat ze goed worden ingewerkt en de omroep goed leren kennen.

6.2 Werven van nieuwe vrijwilligers

De afdeling televisie heeft het afgelopen jaar te maken gehad met een leegloop van medewerkers. Het aantal medewerkers dat zich op dit moment inzet is te weinig om één uur televisie te maken. Om in de toekomst verder te kunnen groeien is het van belang nieuwe vrijwilligers te vinden die zich in willen zetten voor de afdeling televisie. Naast de vrijwilligers die geworven worden via de traditionele, eigen kanalen is het voor de omroep ook mogelijk om op zoek te gaan naar zogenoemde nieuwe vormen van vrijwilligers, zoals studenten die een stageplek voor een opleiding zoeken. Het is niet aan te raden om vrijwilligers te werven die bezig zijn met een re-integratietraject of een inburgeringcursus. Deze hebben veel begeleiding nodig en daarvoor is weinig tijd. Bij studenten kun je er vanuit gaan dat ze bekend zijn met de werkzaamheden die ze moeten uitvoeren en dat ze snel zelfstandig kunnen werken. Het werken met stagiaires is zowel voor de omroep als voor de desbetreffende student positief.

6.3 Medewerkers afdeling TV efficiënter laten werken

Op dit moment is er geen structuur in het opnameproces. Een goede voorbereiding op het opnemen van items is er niet en de medewerkers gaan onvoorbereid op pad. Een vast hoofd TV kan voor structuur zorgen. Door duidelijk structuur in het opnameproces te brengen, en door een goede voorbereiding, kan er met hetzelfde aantal mensen die nu actief zijn voor de afdeling televisie méér minuten televisie gemaakt worden. Tijdens de contactmomenten kan het hoofd zorgen voor een goede taakverdeling. Zo weet men precies wat er van hen verwacht wordt. De medewerkers worden wel geacht om zich op vaste tijden/dagen in te zetten voor de afdeling.

Een goede voorbereiding bestaat uit een aantal punten: Men bedenkt van tevoren waar het item over moet gaan. Verdiep je in het onderwerp, doe research en stel een lijst op met mogelijke vragen. Hierna zet je op papier wat je precies aan de kijkers over wilt brengen. Dit kan je doen door het schrijven van een script. Tijdens het schrijven van een script zorg je ervoor dat je item als het ware aan je ogen voorbij trekt. Het script vertaalt je weer in een draaiboek. Met het maken van een script zorg je voor een duidelijke invalshoek, dit maakt een item interessant. Het voorbereiden op een item kan men thuis doen, zodat er tijdens de opnamedag meer tijd is om op te nemen. Een goede voorbereiding is het halve werk.

De persoon die aanwezig is geweest bij het opnemen wordt ook geacht aanwezig te zijn bij het monteren. Deze weet namelijk precies welke beelden gebruikt moeten worden en wat de invalshoek van het item is. Het monteren gebeurt op dit moment door één persoon. Dit is niet verstandig, want wat als deze persoon wegvalt? Advies 6.4 gaat hier verder op in.

6.4 Mogelijkheid tot ontwikkeling

Tijdens het onderzoek is gebleken dat men zich graag verder wil ontwikkelen. Op dit moment is daar geen mogelijkheid voor bij de omroep. Als medewerkers zich verder kunnen ontwikkelen zorgt dit voor zowel de medewerkers als voor de omroep voor een win-win situatie. De medewerker leert nieuwe dingen en is op meerdere posities inzetbaar. Het verder ontwikkelen van medewerkers kan de omroep realiseren door het aanbieden van cursussen. Dit kan door bedrijven in te huren die cursussen aanbieden. Een andere mogelijkheid is om een medewerker van de omroep, die verstand heeft van het onderwerp, de cursus te laten geven. Denk hierbij aan een cameracursus, cursus voor het schrijven van een script/draaiboek, of cursus monteren etc. Daarnaast kan men van elkaar leren door goed met elkaar te samen te werken. Hoofd televisie is verantwoordelijk voor een taakverdeling en vormt de groepen waarmee men samenwerkt. Het hoofd kan steeds de samenstelling van een groep veranderen, zodat men steeds met een ander persoon samen moet werken. Zo kan iedereen zijn eigen kennis met elkaar uitwisselen.

6.5 Waarden/informerende van de medewerkers

Op dit moment zijn er regelmatig conflicten tussen het bestuur en de medewerkers. De conflicten lopen soms zo hoog op dat medewerkers besluiten te stoppen. Dit is er zonde en dit moet dan ook vermeden worden. Nog minder medewerkers bij de afdeling kan wel eens het einde van de afdeling televisie betekenen.

Uit onderzoek is naar voren gekomen dat men zich ondergewaardeerd voelt. Toch is het als omroep van belang om je medewerkers te erkennen. Het waarderen geeft medewerkers extra motivatie en een goed gevoel.

Waarden kan op verschillende manieren:

- Attentie op verjaardagen.
- Compliment.
- Schouderklopje.
- Vrijwilligersuitje of feest.

De medewerkers van de omroep leven op dit moment teveel langs elkaar heen. De omroep moet ervoor zorgen dat onderlinge relaties positief naar elkaar toe groeien. Dit kan de omroep doen door het opstellen van een maandelijkse nieuwsbrief, of het houden van een maandelijkse borrel in de studio. Dit bevordert de onderlinge sfeer en dit kan er tevens voor zorgen dat de omroep in de toekomst nog sterker in zijn schoenen staat.

Epiloog

Het afstudeerproject is voor mij een moeilijk maar leerzaam traject geweest. Niet alleen op het gebied van de afstudeeropdracht, maar ook met tegenslagen die ik tijdens mijn project ben tegengekomen. Door het structureel en systematisch terugkijken op mijn handelen kan ik zelf nog eens alles op een rijtje zetten en nalezen wat ik eigenlijk precies allemaal gedaan heb tijdens mijn afstudeerperiode. Natuurlijk is dit ook interessant voor geïnteresseerden die mijn verantwoordingsverslag lezen. Ook zij kunnen lezen hoe ik het onderzoek aangepakt heb en of dit allemaal gegaan is zoals van tevoren verwacht. Het reflecteren op mijn afstudeeronderzoek doe ik door middel van het reflectiemodel van Korthagen. Het model bestaat uit 5 fasen en door deze fasen te doorlopen herbeleef ik mijn afstudeerproces nog één keer nauwkeurig. Tijdens het reflecteren behandel ik ook nog de competenties waaraan ik gewerkt heb tijdens de afstudeeropdracht.

De 5 fasen zijn:

1. Handelen: Wat wilde ik bereiken? Waar wilde ik op letten? Wat wilde ik uitproberen?
2. Terugblikken op het handelen: Wat gebeurde er concreet?
3. Bewust worden van essentiële aspecten: wat vond ik belangrijk?
4. Formuleren van handelingsalternatieven: Tot welke voornemens of leerwensen heeft alles geleid?
5. Een nieuwe ervaring opdoen

Het resultaat van fase 5 is een nieuwe ervaring die weer de basis vormt voor de volgende reflectiecyclus. Het resultaat neem ik mee naar een volgende situatie waar ik in mijn professionele carrière vast en zeker mee te maken ga krijgen.

Fase 1: handelen

Mijn afstudeeronderzoek heb ik gehouden bij MerweRTV. Dit is de lokale omroep van de gemeenten Sliedrecht, Hardinxveld-Giessendam en Graafstroom. Ik ben in 2006 begonnen aan de opleiding Media en Entertainment Management omdat ik een professionele carrière ambieer in de muzieksector. De afstudeeropdracht die ik vanuit MerweRTV gekregen heb was dan ook een uitdaging voor mij. Televisie is nooit een passie van mij geweest maar de uitdaging om wat van het onderzoek te maken, ondanks weinig tot geen kennis over televisie, heeft mij vanaf het begin getriiggerd.

Het onderzoek ben ik begonnen met het schrijven van een plan van aanpak. Dit plan vormde de basis van mijn onderzoek. Ondanks dat dit geen verplicht onderdeel was van het afstudeerproject heb ik er toch voor gekozen om een plan van aanpak te schrijven om zo overeenstemming te verkrijgen over de te volgen route naar een gewenst eindresultaat. Deze overeenstemming was zowel voor MerweRTV en Hogeschool Inholland als voor mezelf van groot belang. Met dit plan van aanpak wist iedereen hoe ik het onderzoek aan wilde pakken.

De doelstelling van het onderzoek is om MerweRTV bruikbare adviezen te geven over hoe de afdeling televisie in de toekomst beter kan functioneren. Naast het verantwoordingsverslag dat zowel voor de omroep en school bruikbaar en te begrijpen moest zijn, zou ik de resultaten van het onderzoek presenteren aan de bestuursleden van stichting MerweRTV en andere geïnteresseerden.

Mijn hoofdvraag heb ik opgesteld na overleg met de voorzitter en secretaris van de lokale omroep en mijn begeleider van school, dhr. Slegers. Tijdens mijn afstudeerproject wilde ik onderzoeken hoe: *de afdeling televisie bij MerweRTV in de toekomst beter kan functioneren met de beperkte middelen die MerweRTV heeft (zowel financieel gezien als op het gebied van (vrijwillige) medewerkers).*

Voor mij is het altijd belangrijk geweest dat de bestuursleden van stichting MerweRTV, met behulp van mijn adviezen, een weloverwogen keuze zouden kunnen maken voor het functioneren van de afdeling televisie in de toekomst.

Naast mijn doelstelling heb ik tijdens het gehele onderzoek gewerkt aan twee majorcompetenties (van school uit meegegeven) en één Minorcompetentie (welke ik zelf gekozen heb). De competenties zijn in het geheel terug te vinden in paragraaf 1.3.

Als Minorcompetentie heb ik gekozen voor relatiebeheerder. Van tevoren was mij duidelijk dat ik tijdens het onderzoek veel in contact zou komen met mensen van zowel de omroep, als andere geschikte personen voor mijn onderzoek. Een goede samenwerking en communicatie waren een vereiste en dat is de reden dat ik van tevoren voor deze competentie heb gekozen.

Al met al ging het voorbereiden op mijn afstudeerproject in mijn ogen goed en begon ik vol zelfvertrouwen aan het onderzoek.

In het kort volgen nu de stappen die ik doorlopen heb vanaf eind februari 2011 tot mei 2011. Het onderzoek ben ik begonnen met een voorstudie over de onderwerpen waarmee ik te maken kreeg tijdens mijn onderzoek. In overleg met mijn afstudeerbegeleider heb ik gekozen voor bronnen die te maken hadden met probleemanalyse, televisie, vrijwilligersmanagement en onderzoeksmethodes. Als onderzoek had ik gekozen om bij MerweRTV een enquête te houden en om bij andere lokale omroepen interviews te houden. Na literatuurstudie heb ik een enquête opgesteld. De enquête heb ik aan de medewerkers van MerweRTV via internet en als hand-out aangeboden voor een periode van 4 weken. Van tevoren wist ik dat het resultaat niet overweldigend zou zijn, aangezien het aantal vrijwilligers die volop actief zijn voor de omroep uit ongeveer twintig mensen bestaat. Uiteindelijk heb ik vijftien reacties ontvangen. Dit was erg teleurstellend, aangezien het maar een resultaat van 75% was. Daarnaast was ik bang dat ik het werk voor niets gedaan had. Na een gesprek met dhr. Sleegers was ik aardig gerust gesteld aangezien hij mij wist te vertellen dat de enquête alsnog bruikbaar was als indicatie.

De interviews heb ik gehouden met lokale zenders die vrij dicht in de omgeving van MerweRTV actief zijn. Ik heb bewust voor deze zenders gekozen om een eventuele samenwerking te onderzoeken en omdat de zenders vrij veel gemeen hebben. Na de interviews ben ik begonnen met het schrijven van mijn verantwoordingsverslag. Een geheel nieuwe ervaring voor mij, aangezien ik tijdens mijn opleiding weinig zelf heb hoeven onderzoeken. Het verwerken van de resultaten was dan ook een nieuwe uitdaging. Over het eindresultaat waren mijn begeleiders (van school en van MerweRTV). Daarnaast was mijn omgeving goed te spreken over het eindresultaat en dit stelde mij gerust. Een paar dagen voor het eindexamengesprek had ik een beoordelingsgesprek met mijn begeleider van school, dhr. Sleegers, en mijn begeleider van MerweRTV, dhr. Hoeflaak. Negatieve reacties op het onderzoek heb ik die middag niet gekregen, behalve dat er in het conceptverslag veel schrijffouten zaten. Terecht, want deze had ik voor het conceptverslag niet nagelopen.

Het eindexamengesprek in juni verliep niet zoals ik hoopte. De hele dag was ik al zenuwachtig en dat was tijdens het gesprek volgens mij erg duidelijk. Uiteindelijk ben ik op alle onderdelen gezakt, waar ik op dat moment erg van schrok. Mede door alle 'lovende woorden' van dhr. Sleegers en dhr. Hoeflaak zag ik het niet aankomen. Dhr. Goossens, die tijdens het eindexamengesprek als tweede lezer fungeerde, zag teveel fouten om het voldoende te beoordelen.

In de week na het eindexamengesprek ben ik vol goede moed aan het werk gegaan voor de eindexamengesprekken in augustus. Tijdens een gesprek met dhr. Sleegers heb ik de feedback van dhr. Goossens te horen gekregen en in de weken daarna aangepast, tot groot genoegen van dhr. Sleegers. Helaas, door het plotseling ontbreken van een cijfer in mijn cijferboom mocht ik niet meedoen aan de augustusrunde. Uiteindelijk heb ik met het verslag dat ik voor augustus al had aangepast meegedaan aan de oktoberronde. Het cijfer dat ontbrak had ik herkanst en voldoende afgerond. Door deze vertraging is mijn eindexamengesprek verplaatst naar de novemberronde. In de periode voor het eindexamengesprek heb ik nog contact gehad met dhr. Sleegers. Zelfs opnieuw een conceptversie ingeleverd, maar daarop geen reactie meer ontvangen (dhr. Sleegers was tevreden en had van dhr. Goossens geen reactie ontvangen). Uiteindelijk heeft het eindexamengesprek pas eind november 2011 plaatsgevonden. Dhr. Sleegers was begin november ziek

geworden en is sindsdien niet meer bij het proces betrokken geweest. Vervanger van dhr. Slegers was mevr. Peek.

Bij het eindexamengesprek van november heb ik alle punten voldoende afgerond. Helaas was dit bij het verslag niet het geval. Als feedback kreeg ik te horen dat ik mijn verslag nooit meer had aangepast op de feedback van dhr. Goossens. Helaas heb ik door een communicatieve fout van dhr. Slegers de feedback nooit ontvangen. Dankzij een gesprek met dhr. Goossens en mevr. Peek, begin januari, heb ik eindelijk te horen gekregen wat er allemaal beter moest.

Mij is dankzij het gesprek, helaas pas na een lange tijd, duidelijk geworden dat ik tijdens mijn onderzoek het uiteindelijke doel ben kwijtgeraakt. Het doel voor MerweRTV is om meer televisie te maken. Ik heb me tijdens het onderzoek teveel gericht op vrijwilligersmanagement, wat ook wel belangrijk is voor het onderzoek, maar uiteindelijk een veel te groot gedeelte van mijn verslag is geworden. Op advies heb ik dit gedeelte ingekort en ben ik meer theorie gaan bestuderen over het proces dat komt kijken bij het maken van televisie.

Tijdens het gesprek is mij verteld dat ik mijn onderzoek verder moest uitbreiden. Ik heb dan ook nog 2 ronde tafelbijeenkomsten bij MerweRTV georganiseerd om mijn onderzoek verder uit te diepen. Daarnaast heb ik nog een diepte-interview afgenomen. Met behulp van dit interview heb ik een duidelijk beeld kunnen scheppen van het proces rondom het maken van televisie bij de omroep. Daarnaast heb ik het onderzoek nog verder uitgebreid met desk research. Dit alles heeft geresulteerd in het opnieuw beantwoorden van mijn deel- en hoofdvraag. Ook de adviezen heb ik verder aangepast.

Dankzij fase 1 van het reflecteren heb ik mijn gehele afstudeerproject opnieuw beleefd. Als ik de eerste versie van het verslag er nog eens bij pak herken ik het bijna niet meer terug. Ik kan dan ook concluderen dat het eindproduct dat ik in juni ingeleverd had niet echt goed te noemen was. Dankzij de aanpassingen van de laatste weken is mijn onderzoek veel breder geworden en is het nu veel beter gericht op het uiteindelijke doel.

Fase 2: Terugblikken op het handelen

Bij nader inzien ben ik aan het begin van mijn onderzoek eigenlijk al de fout ingegaan bij het opstellen van mijn onderzoeksvraag. Doel van het onderzoek was om uit te vinden hoe de omroep meer televisie kan maken omdat hier vraag naar is. Ik ben er altijd vanuit gegaan dat de weg die ik ingeslagen ben de goede was. Ik dacht vooral dat meer medewerkers vanzelf resulteert in meer televisie. Dit is natuurlijk ook wel zo, maar dat is niet alleen het geval. Men kan bijvoorbeeld ook met hetzelfde aantal mensen efficiënter te werk gaan of langere filmpjes maken. Uiteindelijk heeft de begeleiding van school niet echt geholpen, deze heeft immers altijd aangegeven dat ik goed op weg was. Ondanks dat het natuurlijk mijn eigen verantwoordelijkheid is hoe mijn onderzoek verloopt heb ik me altijd erg gehouden aan de uitkomst van de gesprekken die ik heb gehad met mijn begeleider, van zowel school als van MerweRTV.

In het afgelopen jaar heb ik altijd geloofd in mijn verslag. Mijn begeleider van school was tevreden en ook MerweRTV was erg tevreden met het eindresultaat. Ik ben er altijd van uit gegaan dat mijn verslag goed zou zijn wanneer MerweRTV tevreden was met de adviezen. Pas in de maand januari van het jaar 2012 is mij door het gesprek allemaal duidelijk geworden dat ik tijdens het afstudeerproject een verkeerde weg ben ingeslagen.

De bronnen die ik gebruikt heb tijdens mijn afstudeeronderzoek waren geschikte bronnen om te gebruiken en een perfect uitgangspunt voor het onderzoek. Zoals ik al eerder heb aangegeven ben ik vanaf het begin het einddoel uit het oog verloren en heb ik me teveel gefixeerd op vrijwilligersmanagement. Een groot gedeelte van mijn literatuuronderzoek gaat over vrijwilligers en dat heb ik in de laatste versie flink ingekort. Ik ging te uitgebreid in op onderwerpen die eigenlijk helemaal niet van toepassing zijn op mijn onderzoek en opleiding. Op televisiegebied had ik mijn literatuuronderzoek vooral op de lokale omroep gericht, terwijl ik niets schrijf over de manier van televisie maken.

Ook het onderzoek was teveel gericht op vrijwilligers. Van tevoren had ik bedacht, mede op aandringen van mijn begeleider, de interne situatie van MerweRTV te onderzoeken met behulp van een enquête. De respons was laag en uiteindelijk had ik beter interviews kunnen houden, om zo verder op onderwerpen die ik wilde onderzoeken in te gaan. Uiteindelijk heb ik met vrijwilligers van MerweRTV twee groepsinterviews gehouden om de punten uit de enquête die ik belangrijk vind voor mijn onderzoek verder uit te lichten. De vraag is alleen of ik überhaupt wel een enquête nodig had tijdens mijn onderzoek. Nu ik bezig ben met reflecteren ben ik nog steeds tevreden met het resultaat van de enquête die ik toch als indicatie heb kunnen gebruiken. De extra aanvullingen uit de groepsgesprekken heb ik kunnen gebruiken voor het beantwoorden van mijn vragen.

De interviews die ik gehouden heb bij andere lokale omroepen waren erg leerzaam. Door de interviews bij andere lokale omroepen heb ik een goed beeld gekregen hoe het er daar aan toe gaat en of daar eventueel goede werkwijzen zijn die bij MerweRTV ook ingevoerd kunnen worden. Helaas was het resultaat magertjes te noemen en had ik geen vergelijkingsmateriaal. Ik heb daarom ook nog een gesprek gehad met het interim hoofd van MerweRTV. Ook dit onderzoek heeft me geholpen met het beantwoorden van de vragen.

Tijdens het laatste gesprek dat ik gehad heb met dhr. Goossens en mevr. Peek is het kwartje pas echt gevallen bij mij. In het gesprek is duidelijk verteld hoe ik het aan had moeten pakken en wat er van mij verwacht wordt. Na het gesprek wist ik eerst even niet meer wat ik moest doen, ik had het gevoel dat heel het verslag was afgekraakt en dat al het werk voor niets was geweest. Gelukkig hebben mensen uit mijn omgeving me kunnen motiveren om toch door te gaan met het afronden van mijn verslag. Na het gesprek heeft er in mijn hoofd vaak de vraag afgespeeld waarom de feedback nooit eerder op deze manier gebracht is. Pas in 2012 is het kwartje gevallen. Het had mij veel tijd gescheeld en ik durf te stellen dat ik dan nu al was afgestudeerd. Natuurlijk had het kwartje ook eerder bij mij mogen vallen, dit was helaas door alle chaos niet het geval. Voordeel van de situatie van de afgelopen maanden is dat ik er toch sterker door geworden ben en dat ik veel geleerd heb.

Zowel de competenties die ik van tevoren heb gekozen als de twee competenties van school heb ik tijdens het afstuderen verder kunnen ontwikkelen. De competentie adviseur heb ik dankzij het onderzoek kunnen uitvoeren. Het afstudeerproject draait uiteindelijk, dankzij goede literatuurstudie en onderzoek, om de adviezen die ik opgesteld heb voor het bedrijf. De adviezen zal ik na goedkeuring van het verslag ook nog presenteren aan het bestuur.

De competentie onderzoeker was bij de start van mijn afstudeertraject het minst ontwikkeld, maar ik durf met zekerheid te stellen dat ik dit goed heb kunnen ontwikkelen tijdens het afstuderen. Dit ondanks het feit dat het gedeelte onderzoek in de eerste versie van mijn verslag ruim onvoldoende was. Enquêteren was uiteindelijk niet de geschikte manier voor mijn onderzoek, maar toch heb ik geleerd hoe ik een enquête moet opstellen en hoe ik de resultaten moet verwerken. Aan het begin van mijn afstudeeronderzoek had ik nog maar één keer eerder een enquête gemaakt. Toch heb ik uiteindelijk besloten om mijn enquête in het onderzoek te houden. Als onderzoeker heb ik ook interviews gehouden. Dit had ik al vaker gedaan tijdens mijn schoolperiode maar meestal was dit met medestudenten. Nu heb ik alles zelf gedaan, van organiseren tot het uitwerken van de opgenomen interviews. Dankzij de interviews heb ik een goed beeld gekregen hoe het er bij andere lokale omroepen aan toe gaat. Ook het interview dat ik gehouden heb bij MerweRTV met het interim hoofd TV is erg nuttig geweest voor het onderzoek. Dankzij dit interview is mij duidelijk geworden dat er bij MerweRTV nog veel verbeterd kan worden. Dit zowel op het gebied van samenwerken als communicatie.

De competentie relatiebeheerder had ik gekozen omdat ik van tevoren wist dat ik door mijn onderzoek veel met mensen in contact zou komen. Een goede samenwerking en communicatie richting andere mensen heb ik altijd belangrijk gevonden. Op school heb ik altijd opdrachten in groepsverband moeten doen, dus heb ik mij op sociaal gebied goed kunnen ontwikkelen. Tijdens je afstuderen sta je er helemaal alleen voor en moet je alles alleen regelen. Dit heeft tijdens het afstuderen nooit voor problemen gezorgd en ik vind dat ook dat ik deze competentie goed heb ontwikkeld.

Fase 3: Bewust worden van essentiële aspecten

Door de vertraging die ik opgelopen heb de afgelopen maanden heeft het afstudeerproject langer geduurd dan ik van tevoren had verwacht. Ik had in de planning staan om aan het einde van schooljaar 2010-2011 afgestuurd te zijn. Door bovenstaande situatie heeft het gehele proces langer geduurd.

Door het reflecteren ben ik bewust geworden van een aantal zaken. Als ik terugkijk ben ik het einddoel aan het begin van het onderzoek al uit het oog verloren. Ik heb me tijdens het onderzoek vooral gericht op vrijwilligersmanagement en dit is maar een klein onderdeel van wat ik uiteindelijk onderzocht heb. Het probleem bij MerweRTV is dat het capaciteitstekort heeft om meer televisie te maken. Ik ben er altijd vanuit gegaan dat als je meer vrijwilligers werft er ook wel meer televisie komt. Het is een onderdeel van het proces, maar men kan ook efficiënter te werk gaan met hetzelfde aantal mensen die werkzaam zijn voor de omroep. Dit onderdeel heb ik in mijn eerste versie nauwelijks behandeld. Ik kan concluderen dat ik het doel uit het oog verloren heb en daar ben ik verantwoordelijk voor. Wel had de begeleiding van school uit professioneler gekund. Dankzij het gesprek in januari ben ik aangestuurd (zoals ik liever eerder had gezien) en weer op het 'rechte pad' gezet. Zo heb ik toch het uiteindelijke doel weten te bereiken.

Het onderzoek dat ik het eerste half jaar gehouden heb was mager en hier had ik beter vooronderzoek in kunnen doen. Ik heb tijdens mijn opleiding bijna geen onderzoek gehouden en zoals bleek had ik me beter voor moeten bereiden. Ik heb alles in overleg gedaan met mijn begeleider, dhr. Slegers. Ik had niet op één paard moeten wedden maar ook informatie moeten vergaren bij andere docenten.

Fase 4: Formuleren van handelingsalternatieven

Het afstudeerproject is een leerzaam traject voor mij geweest. Bij het afstuderen komen veel aspecten terug die je in de jaren daarvoor op school geleerd zou moeten hebben. Het afstudeerproject is zoals hierboven is te lezen niet foutloos verlopen. Aan de ene kant ben ik hier wel blij mee, want het heeft me als ik terugkijk veel opgeleverd. Ik durf met zekerheid te zeggen dat ik van mijn fouten geleerd heb. Daarnaast is mijn doorzettingsvermogen op de proef gesteld door de tegenslagen die ik tegengekomen ben. Meerdere malen heb ik erover gedacht te stoppen, maar gelukkig hebben mensen in mijn omgeving (privé, school) me hiervan kunnen weerhouden. Hiervoor ben ik ze erg dankbaar.

In de toekomst hoop ik de problemen die ik tijdens mijn afstudeerproject ben tegengekomen zo min mogelijk mee te maken. Deze problemen kan ik voortaan voorkomen door een aantal dingen die ik geleerd heb de afgelopen maanden. Bij de start van een project is het belangrijk om goed door te hebben wat het probleem is en wat je uiteindelijk wil bereiken. Dit kun je bereiken door een goede probleemomschrijving te maken en daarop aansluitende deel- en hoofdvragen. Door dit zo SMART mogelijk te doen is het voor iedereen duidelijk, maar vooral ook voor jezelf. Jij bent degene die het uiteindelijk moet uitvoeren. Dit heb ik aan het begin van mijn proces niet goed gedaan en daarom ben ik het uiteindelijke doel uit het oog verloren.

Verder ben ik tijdens het afstuderen teveel op het vertrouwen van mijn eerste begeleider uit gegaan. In mijn ogen was dhr. Slegers een geschikte begeleider, die zelfs veel ervaring heeft als het om onderzoek gaat. Uiteindelijk kan ik vaststellen dat de samenwerking niet goed is verlopen. In de toekomst moet ik vaker gebruik maken van een second opinion als ik zelf de oplossing niet meer weet. Ik had van tevoren in het plan van aanpak opgesteld hoe ik het onderzoek wilde gaan houden en dat is goedgekeurd door mijn begeleiders. Ik had beter even een andere docent, die onafhankelijk is en niets met het proces te maken heeft, kunnen aanspreken om mijn plan van aanpak mee door te nemen. Dan had ik geweten dat enquêteren niet nodig was geweest en dat ik beter interviews had kunnen houden. Dit zou veel extra werk hebben gescheeld.

Bij het beantwoorden van mijn vragen heb ik tijdens de eerste versie van het verslag teveel mijn eigen mening laten blijken. Ik heb geleerd dat ik geen persoonlijke mening moet laten blijken, maar dat ik mijn antwoorden moet baseren op deskresearch, literatuur en eigen onderzoek.

Fase 5: Een nieuwe ervaring opdoen

Dankzij mijn afstudeeronderzoek ga ik vol vertrouwen van start met mijn professionele carrière. De afgelopen maanden zijn niet zonder slag of stoot voorbij gegaan, maar uiteindelijk is het erg leerzaam geweest en dat neem ik de rest van mijn leven mee. Natuurlijk is het niet leuk als je het afstuderen niet in een keer haalt, zoals ik gehoopt had en waar het in mijn ogen ook lange tijd naar uit zag. De tegenslagen en fouten waarmee ik de afgelopen maanden te maken heb gehad hebben mij uiteindelijk alleen maar sterker gemaakt. Ik durf met zekerheid te zeggen dat je in je professionele carrière ook te maken krijgt met tegenslagen en dat het niet altijd loopt zoals je van tevoren gehoopt en gedacht had.

Dankzij het reflecteren ben ik bewust geworden van wat ik allemaal gedaan heb de afgelopen maanden. De ervaringen, zowel goed als fout, neem ik allemaal mee naar de toekomst. De dingen die fout zijn gegaan blijven altijd het langst hangen, maar de goede dingen mag ik zeker niet vergeten.

Literatuurlijst

Boeken

- Feijen, & Trietsch. (2010). *Snel afstuderen, stap voor stap naar een geslaagde scriptie*. Bussum: Uitgeverij Coutinho.
- Gast, v. d., Hetem, & Welbrink. (2009). *Basisboek vrijwilligersmanagement*. Bussum: Coutinho.
- Hermes, & Reesink. (2003). *Inleiding Televisiestudies*. Den Haag: Boom Lemma uitgevers.
- Kersten. (2009). *Research en redactie voor televisie*. Den Haag: Boom Onderwijs.
- Verhagen. (2004). *Grondslagen van de marketing*. Groningen: Wolters-Noordhoff bv.
- Belt, v. d., & Timmerman. (1998). *Vrijwilligerswerk*. Baarn: H. Nelissen.
- Verschuren. (2008). *Probleemanalyse in organisatie- en beleidsonderzoek*. Den Haag: Boom Lemma uitgevers.
- Fictoor, Leunissen, Crabbendam, van Dongen & Koster (2008). *Televisiemaken: van programmaformat tot uitzending*. Den Haag: Boom Lemma Uitgevers

Internet

- Noordhoff Uitgevers. (2010). *75 Managementmodellen*. Opgeroepen op februari 27, 2011, van 75 Managementmodellen: <http://www.75-managementmodellen.noordhoff.nl/>
- MOVISIE. (2010). *Vrijwilligers Tevredenheid Onderzoek*. Opgeroepen op maart 1, 2011, van Movisie.nl: <http://www.movisie.nl/115515/def/>
- MerweRTV. (2008). *Historie Merweradio 1990-1997*. Opgeroepen op maart 15, 2011, van Merweradio.nl: <http://www.merweradio.nl/stichting/historie%20merweradio%201990-1997.pdf>
- MerweRTV. (2010). *RTVkrant0310*. Opgeroepen op maart 15, 2011, van Merweradio.nl: <http://www.merweradio.nl/stichting/RTVkrant0310/pdf>
- Dialogic. (2009). *Streekomroepen in Nederland*. Opgeroepen op maart 20, 2011, van Dialogic: http://www.dialogic.nl/component/option,com_dialogic/puid,2008.018-0908/task,publicatie/
- Rijksoverheid. (2010). *Wat voor televisieomroepen zijn er?* Opgeroepen op april 2, 2011, van Rijksoverheid: <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/vragen-en-antwoorden/wat-voor-televisieomroepen-zijn-er.html>
- OLON. (2011). *Persbericht*. Opgeroepen op april 29, 2011, van OLON: <http://www.olon.nl/sub.php?mv=44&mid=204&smi=355>
- Koninklijke BDU Uitgevers B.V. (sd). *Lokale Nieuwsmedia*. Opgeroepen op mei 1, 2011, van BDU Uitgevers: <http://www.bduuitgevers.nl/index.php/lokale-nieuwsmedia>
- Wikipedia. (sd). *Dordrecht (Nederland)*. Opgeroepen op mei 2, 2011, van Wikipedia - Dordrecht (Nederland): [http://nl.wikipedia.org/wiki/Dordrecht_\(Nederland\)](http://nl.wikipedia.org/wiki/Dordrecht_(Nederland))
- Belbin. (2011). *Teamrollen van belbin*. Opgeroepen op mei 2011, van Thesis: <http://www.thesis.nl/belbin/>
- OLON. (2010). *Financiering lokale omroep*. Opgeroepen op 06 24, 2011, van OLON: <http://www.olon.nl/sub.php?mv=44&mid=152&smi=166>
- Stackoverflow. (2011). *How to deal with the sum of rounded percentage not being 100?*. Opgeroepen op januari 2012, van Stackoverflow: <http://stackoverflow.com/questions/5227215/how-to-deal-with-the-sum-of-rounded-percentage-not-being-100>

Overig

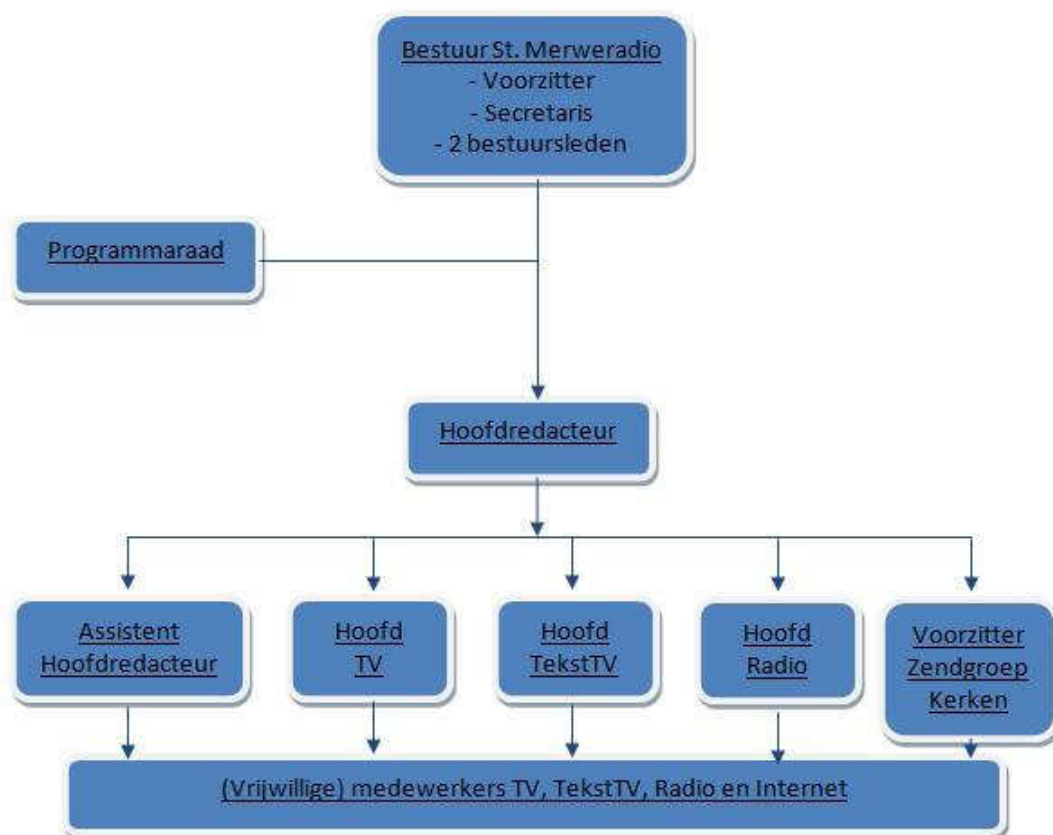
- De Grienden Consulting B.V. (2010). *Financieel jaarverslag 2009*. Rotterdam.
- Dialogic. (2009). *Streekomroepen in Nederland*. Utrecht: Dialogic.
- MerweRTV. (2006). *Kijk- en luisteronderzoek*. Sliedrecht: MerweRTV.
- Sociaal en Cultureel Planbureau. (2009). *Vrijwilligerswerk in meervoud*. Den Haag: SCP.
- Organisatie van Lokale Omroepen in Nederland. (2011). *Jaarverslag 2010*. Nijmegen.

- vandebunt adviseurs. (2010). *Sector onder de radar*. Amsterdam.



Bijlage 1

Organogram Stichting Merweradio



Figuur B1.1: Organogram Stichting Merweradio



Bijlage 2

Woonruimten 2010

Berekende eenheden die gebruikt worden bij de vaststelling van de algemene uitkering uit het Gemeentefonds.

uitkeringsjaar = 2010, stand betaalmaand januari 2010

ABP code	CBS code	Naam gemeente	inwoners	woonruimten
10157	693	Graafstroom	9.808	3.506
10347	523	Hardinxveld-Giessendam	17.538	6.932
10821	610	Sliedrecht	23.895	10.991
10219	694	Liesveld	9.728	3.672
10515	571	Nieuw-Lekkerland	9.525	3.393

Bijlage 3

Vrijwilligers Tevredenheid Onderzoek

Vragenlijst Vrijwilligers Tevredenheid Onderzoek

Beste medewerkers van MerweRTV,

welkom bij het Vrijwilligers Tevredenheid Onderzoek. Voor mijn afstudeeronderzoek wat ik in opdracht van MerweRTV houdt wil ik meer inzicht krijgen in de ervaringen, wensen en behoeften van de vrijwilligers die werkzaam zijn bij MerweRTV.

Het invullen van de vragenlijst kost ongeveer 10 minuten. Uw deelname blijft anoniem en de door u ingevulde antwoorden zijn vertrouwelijk en worden ook zo behandeld.

Ik hoop van harte dat u aan dit onderzoek mee wilt werken.

Persoonlijk Profiel

Hieronder volgen vier vragen naar uw persoonlijke kenmerken. Zoals al eerder vermeld worden de door u ingevulde antwoorden vertrouwelijk behandeld.

1. Wat is uw geslacht?

- ☐ Man
- ☐ Vrouw

2. Wat is uw hoogst voltooide opleiding?

- ☐ Lagere school
- ☐ LBO/MAVO/VMBO/MULO
- ☐ HAVO/VWO/Gymnasium
- ☐ MBO: Middelbaar beroepsonderwijs
- ☐ HBO: Hoger beroepsonderwijs
- ☐ WO: Universiteit

3. Wat is uw leeftijd?

- ☐ Tussen 12 en 19 jaar
- ☐ Tussen 20 en 34 jaar
- ☐ Tussen 35 en 49 jaar
- ☐ Tussen 50 en 64 jaar
- ☐ Ouder dan 64

4. Wat zijn de vier cijfers van uw postcode?

[. . . .]

Algemeen

De volgende vragen gaan onder meer over uw functie, uw tijdsbesteding als vrijwilliger en de afspraken over uw inzet.

5. Wat is uw functie als vrijwilliger bij MerweRTV? (Heeft u meerdere functies, kies dan de functie waarin u het meeste aantal uren werkzaam bent)

- ☐ Kabelkrant
- ☐ Televisie
- ☐ Internet
- ☐ Radio
- ☐ Anders, nl

6. Hoe lang bent u al actief bij MerweRTV?

- ☐ Minder dan 1 jaar
- ☐ 1 t/m 3 jaar
- ☐ 4 t/m 7 jaar
- ☐ 8 t/m 12 jaar
- ☐ Langer dan 12 jaar

7. Hoeveel uur per maand bent u gemiddeld actief als vrijwilliger?

- ☐ 1 – 8 uur per maand
- ☐ 9 – 16 uur per maand
- ☐ 17 – 32 uur per maand
- ☐ 33 – 48 uur per maand
- ☐ 49 – 64 uur per maand
- ☐ Meer dan 64 uur per maand

8. Op welke basis van welke afspraken verricht u uw werk voor MerweRTV?

- ☐ Vast aantal uur per week/maand
- ☐ Vaste taken; zelf moment bepalen
- ☐ Terugkerende vaste perioden in het jaar
- ☐ Flexibel (afhankelijk van beschikbaarheid en behoefte organisatie)
- ☐ Anders, nl

9. Hoe bent u in aanraking gekomen met de mogelijkheid om vrijwilligerswerk te gaan doen bij MerweRTV?

- ☐ Via familie, vrienden of bekenden
- ☐ Via advertentie in een blad/krant/tijdschrift
- ☐ Middels informatie op internet
- ☐ Via een medewerker van de organisatie
- ☐ Anders, nl

Uw taken als vrijwilliger

De volgende vragen gaan over uw taken bij MerweRTV. Dit gebeurt door middel van een aantal stellingen. U kunt aankruisen in welke mate u het eens bent met de stellingen. Ook vragen wij u met een rapportcijfer aan te geven hoe tevreden u bent over uw taken.

10. Wat vindt u van uw taken?

	<i>helemaal mee eens</i>					<i>helemaal</i>
<i>niet</i>						<i>mee eens</i>
Het is duidelijk wat de organisatie van mij verwacht	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Het is duidelijk over welke kennis en vaardigheden ik moet beschikken voor mijn werkzaamheden	☐	☐	☐	☐	☐	☐
De taakverdeling tussen de medewerkers is duidelijk	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mijn taken sluiten voldoende aan bij mijn persoonlijke kennis en ervaring	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Het werk dat ik doe sluit goed aan bij mijn persoonlijke interesses	☐	☐	☐	☐	☐	☐

11. Hoe tevreden bent u over uw taken bij MerweRTV? (Omcirkel een rapportcijfer)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Motivatatie en voldoening

De volgende vragen gaan over de voldoening die het werk u geeft. Passen de organisatie en uw taken voldoende bij uw idealen en wensen. En hoe staat het met uw motivatie?

12. Wat is uw motivatie om werkzaamheden te doen bij MerweRTV? (Meerdere antwoorden mogelijk)

- ☐ Verbondenheid met de doelstelling van de organisatie
☐ Leuk, interessant werk
☐ Zinnvolle tijdsbesteding
☐ Opdoen van werkervaring
☐ Het staat goed op mijn Curriculum Vitae
☐ Leren van specifieke vaardigheden, kennis
☐ Andere mensen helpen
☐ Iets voor de maatschappij doen
☐ Sociale contacten
☐ Anders, nl

13. In welke mate voldoet de taken bij MerweRTV aan uw wensen en idealen?

	<i>helemaal mee eens</i>					<i>helemaal</i>
<i>niet</i>						<i>mee eens</i>
Het doel van deze organisatie beantwoord voldoende aan mijn idealen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
De taken bij deze organisatie voldoen aan mijn wensen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
De taken bieden mij voldoende uitdaging	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik doe mijn taken met voldoening en plezier	☐	☐	☐	☐	☐	☐

14. Hoe gemotiveerd bent u voor uw werk bij MerweRTV? (een 10 staat voor zeer gemotiveerd, een 1 voor niet gemotiveerd)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Begeleiding

Hieronder volgen enkele vragen over de begeleiding. Bent u goed ingewerkt, krijgt u waardering voor uw vrijwillige inzet en hoe tevreden bent u in het algemeen over de begeleiding?

15. In welke mate voldoet de taken bij MerweRTV aan uw wensen en idealen?

	<i>helemaal mee eens</i>					<i>helemaal</i>
<i>niet</i>						<i>mee eens</i>
Ik ben voldoende ingewerkt bij de start van mijn vrijwilligerswerk	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Er zijn voldoende momenten voor contact en/of overleg met mijn leidinggevende	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik ontvang voldoende feedback over het werk wat ik doe	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik krijg voldoende waardering voor mijn vrijwillige inzet	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik ben tevreden over de wijze waarop ik word ondersteund/begeleid	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik ben tevreden over de hoeveelheid ondersteuning/begeleiding die ik krijg	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Het is duidelijk waar ik terecht kan met vragen en problemen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
De organisatie toont voldoende belangstelling voor het werk wat ik doe	☐	☐	☐	☐	☐	☐

16. Hoe tevreden bent u over de begeleiding? (Omcirkel een rapportcijfer)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Samenwerking

De volgende vragen gaan over de samenwerking met collega's binnen MerweRTV. Is deze prettig en heerst er een goede sfeer?

17. De volgende stellingen gaan over de samenwerking binnen MerweRTV

helemaal mee eens *helemaal*
niet

mee eens

Ik werk op een prettige manier samen met mijn collega's binnen de organisatie	☐	☐	☐	☐	☐
In de organisatie worden nieuwe vrijwilligers makkelijk opgenomen in het team	☐	☐	☐	☐	☐
Er heerst een goede sfeer binnen mijn afdeling	☐	☐	☐	☐	☐
Ik ben tevreden over de deskundigheid van de andere in mijn afdeling	☐	☐	☐	☐	☐

18. Hoe tevreden bent u over de samenwerking? (Omcirkel een rapportcijfer)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

De werkomgeving

Hieronder volgen enkele vragen over de randvoorwaarden voor het uitvoeren van uw taken.

19. De volgende stellingen gaan over de randvoorwaarden voor uw taken

helemaal mee eens *helemaal*
niet

mee eens

Ik heb de beschikking over de juiste gereedschappen (apparatuur, computers, internet enz.)	☐	☐	☐	☐	☐
Ik ben tevreden over de beschikbare voorzieningen (werkruimte, thee en koffie enz.)	☐	☐	☐	☐	☐
Ik krijg voldoende informatie om mijn taken goed uit te kunnen voeren	☐	☐	☐	☐	☐
Ik word voldoende geïnformeerd over de gang van zaken binnen de organisatie	☐	☐	☐	☐	☐

20. Hoe tevreden bent u over de werkomgeving? (Omcirkel een rapportcijfer)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Persoonlijke ontwikkeling

De volgende vragen gaan over de mogelijkheid voor persoonlijke ontwikkeling binnen de organisatie.

21. De volgende stellingen gaan over de randvoorwaarden voor uw taken*helemaal mee eens**helemaal**niet**mee eens*

MerweRTV biedt mij voldoende ruimte voor inbreng van eigen ideeën en suggesties	☐	☐	☐	☐	☐
Ik kan mijn werktijden goed aanpassen aan mijn beschikbaarheid	☐	☐	☐	☐	☐
Er zijn voldoende mogelijkheden voor mij om extra taken uit te voeren naast de normale taken	☐	☐	☐	☐	☐
Ik krijg genoeg verantwoordelijkheid in mijn taken bij MerweRTV	☐	☐	☐	☐	☐

22. Hoe tevreden bent u over de mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling bij MerweRTV? (Omcirkel een rapportcijfer)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Toekomst

Tot slot wil ik graag van u weten wat uw plannen zijn t.a.v. het werk wat u doet voor MerweRTV.

23. Bent u van plan om uw werk bij MerweRTV voort te zetten?

- ☐ Ja, voor onbepaalde tijd
- ☐ Ja, maar ik wil er binnen een of twee jaar mee stoppen
- ☐ Nee, ik wil er binnen een paar maanden mee stoppen
- ☐ Weet niet

24. Indien u van plan bent om te stoppen, wat is hiervoor de belangrijkste reden?

- ☐ Privé situatie (verhuizing, ziekte, etc.)
- ☐ Geen of onvoldoende tijd beschikbaar
- ☐ De taken/werk bevalt niet meer
- ☐ Werksfeer, contact met collega's
- ☐ De begeleiding, de (beperkte) hoeveelheid of de wijze van begeleiding
- ☐ (het ontbreken van voldoende) waardering van mijn werkzaamheden
- ☐ De (beperkte) voorzieningen die de organisatie biedt
- ☐ Veranderingen in de organisatie
- ☐ Anders, nl

25. Zou u vrijwilligerswerk bij MerweRTV aanraden aan familie, vrienden en bekenden?

- ☐ Ja, zeker
- ☐ Ja, ik denk het wel
- ☐ Weet niet
- ☐ Nee, ik denk het niet
- ☐ Nee, zeker niet

26. Zou u zich in de toekomst in willen zetten voor een andere functie bij MerweRTV? (Meerdere antwoorden mogelijk)

- ☐ Ja, ik zou me in willen zetten voor de kabelkrant
- ☐ Ja, ik zou me in willen zetten voor televisie
- ☐ Ja, ik zou me in willen zetten voor internet
- ☐ Ja, ik zou me in willen zetten voor radio
- ☐ Nee, ik denk het niet
- ☐ Nee, zeker niet

27. Zijn er zaken bij MerweRTV die verbeterd kunnen worden? (Meerdere antwoorden mogelijk)

- ☐ Begeleiding van vrijwilligers
- ☐ Waardering van vrijwilligers
- ☐ Mogelijkheden voor training en scholing
- ☐ Taken en taakverdeling
- ☐ Eventuele onkostenvergoeding
- ☐ Werksfeer
- ☐ Werkomgeving
- ☐ Informatievoorziening
- ☐ Anders, nl

28. Wat is uw algehele tevredenheid over MerweRTV? (Omcirkel een rapportcijfer)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Hieronder kunt u uw eventuele overige opmerkingen plaatsen:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Hartelijk dank voor uw medewerking aan het vrijwilligers tevredenheid onderzoek. De uitkomst wordt de komende periode verwerkt en zijn binnenkort te lezen in het onderzoeksrapport.

Mark Brand

Bijlage 4

Resultaten Tevredenheidonderzoek

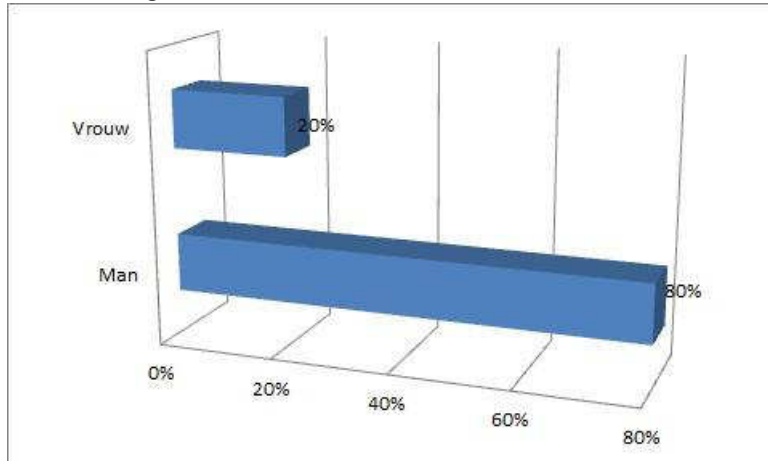
Uitslag vrijwilligers tevredenheid onderzoek

In deze bijlage worden alle resultaten van het kwantitatieve onderzoek weergegeven. Dit onderzoek is met behulp van een enquête uitgevoerd.

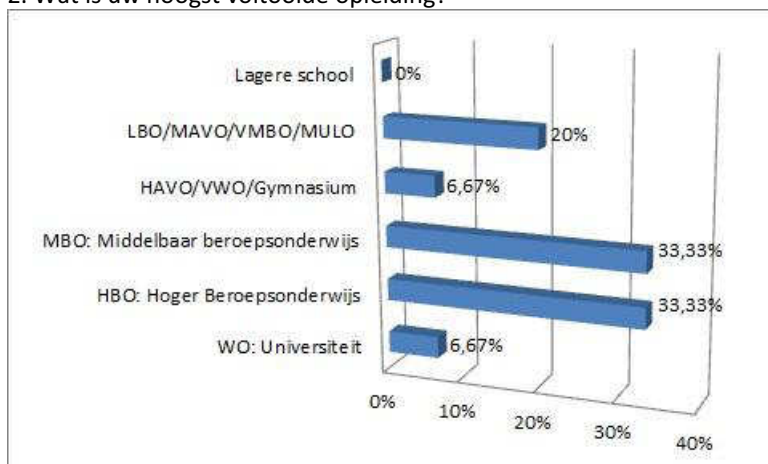
In deze bijlage staan de vragen van de enquête in dezelfde volgorde en per onderwerp vermeld, inclusief een grafische weergave van de antwoorden die gegeven zijn. De resultaten zijn gebaseerd op 15 respondenten.

A: Persoonlijk profiel

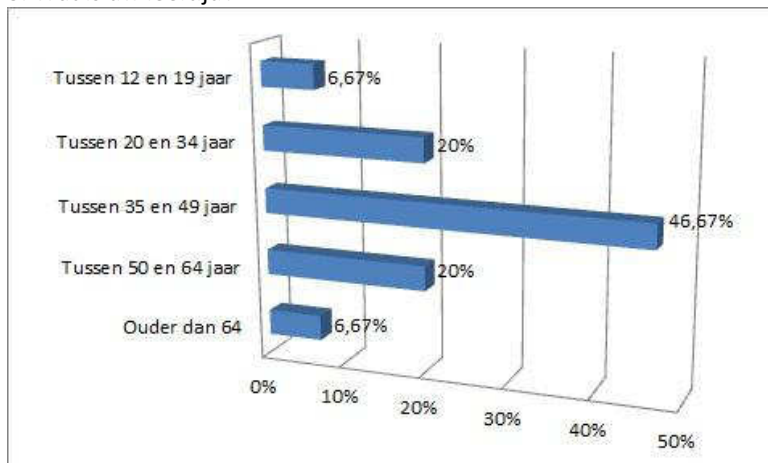
1. Wat is uw geslacht?



2. Wat is uw hoogst voltooide opleiding?

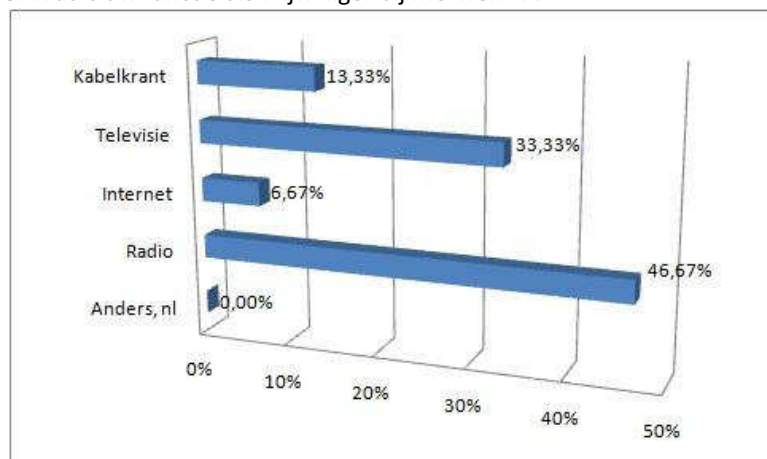


3. Wat is uw leeftijd?

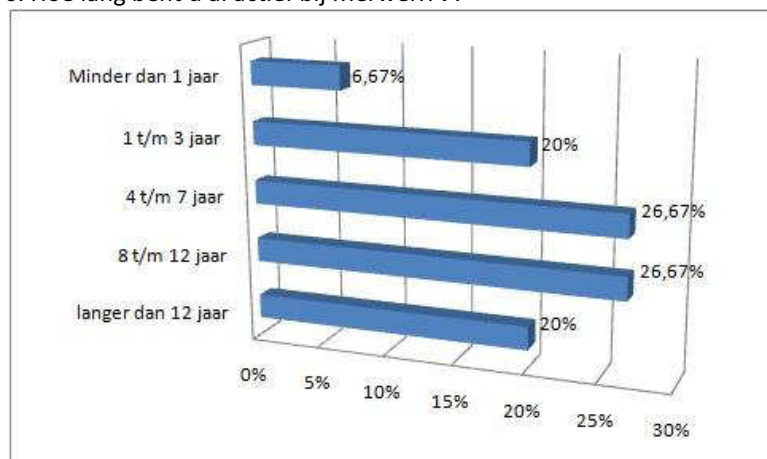


B: Algemeen

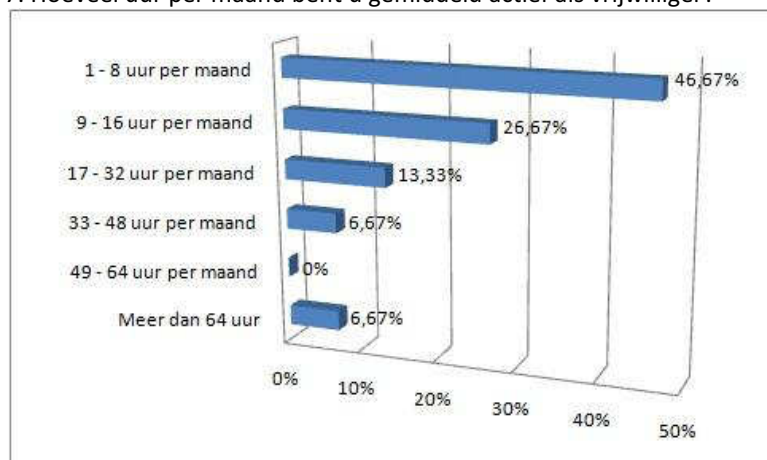
5. Wat is uw functie als vrijwilliger bij MerweRTV?



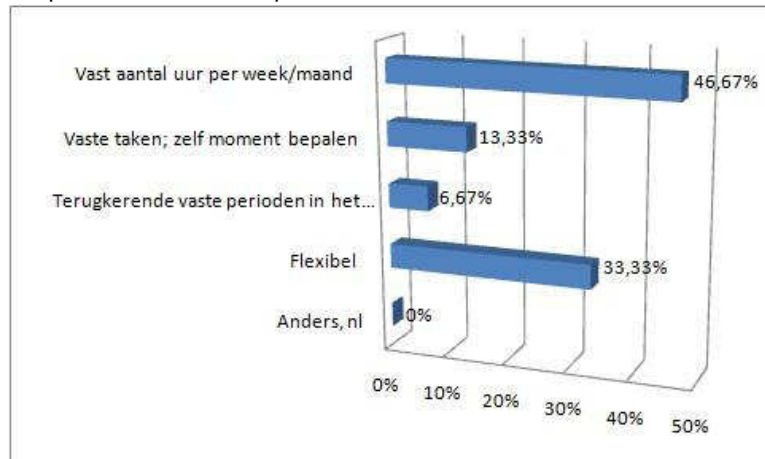
6. Hoe lang bent u al actief bij MerweRTV?



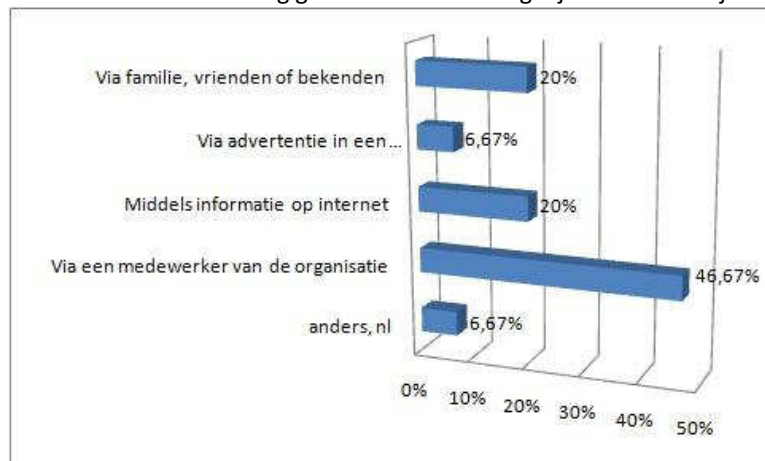
7. Hoeveel uur per maand bent u gemiddeld actief als vrijwilliger?



8. Op welke basis van afspraken verricht u uw werk voor MerweRTV?

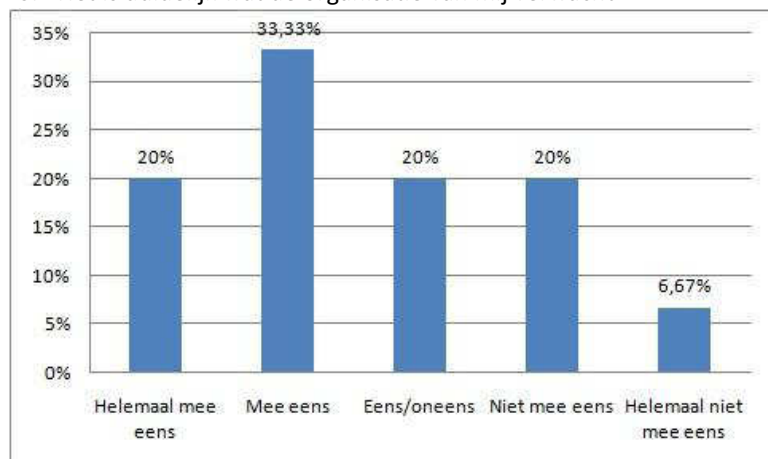


9. Hoe bent u in aanraking gekomen met de mogelijkheden om vrijwilligerswerk te gaan doen bij MerweRTV?

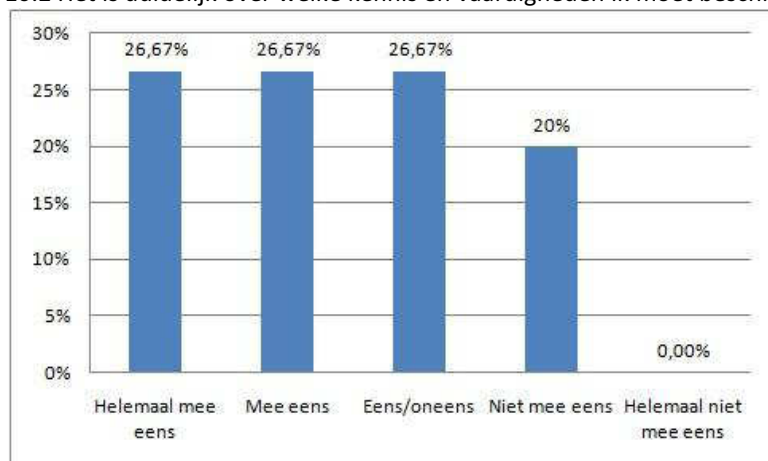


C: Uw taken als vrijwilliger

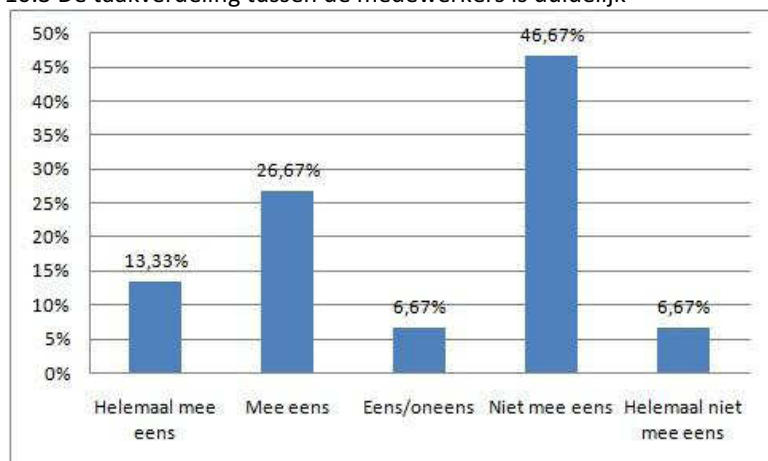
10.1 Het is duidelijk wat de organisatie van mij verwacht



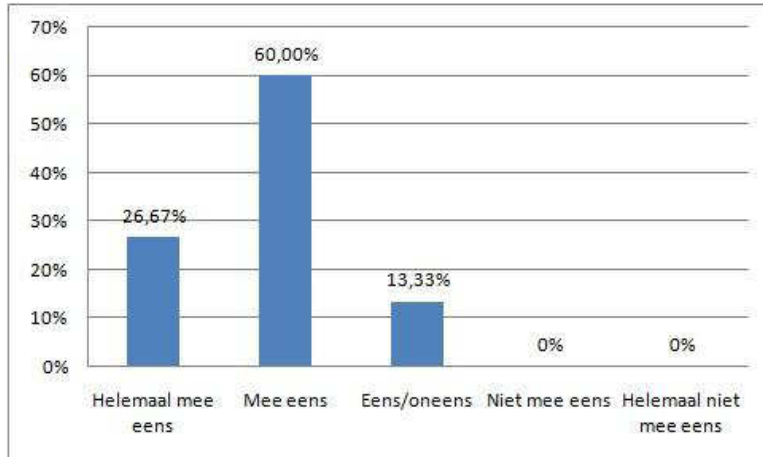
10.2 Het is duidelijk over welke kennis en vaardigheden ik moet beschikken voor mijn werkzaamheden



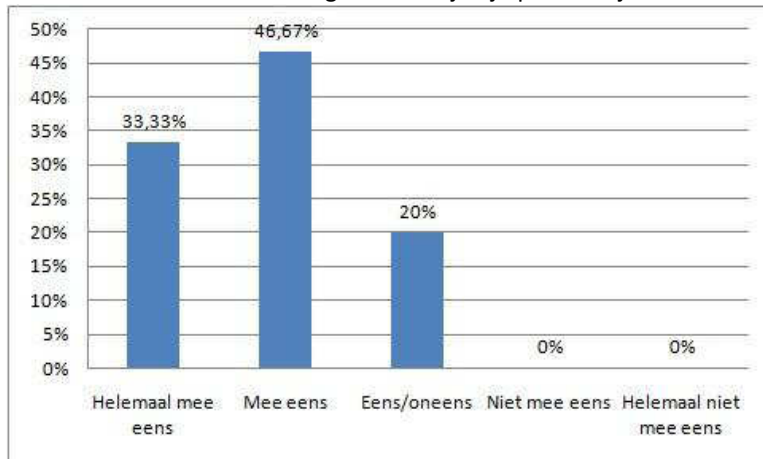
10.3 De taakverdeling tussen de medewerkers is duidelijk



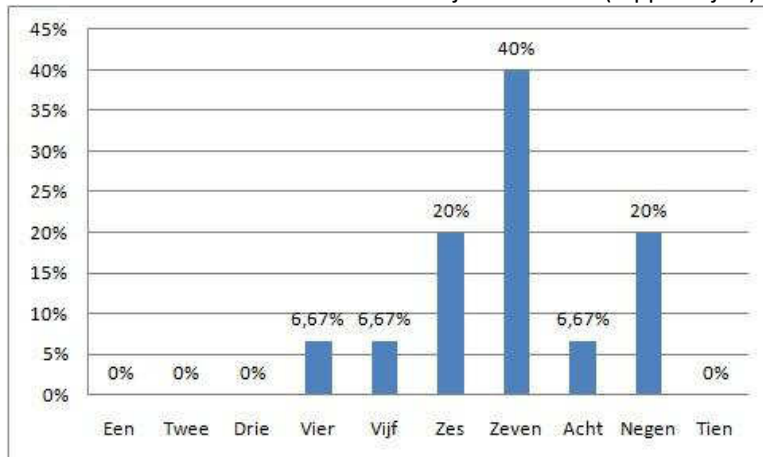
10.4 Mijn taken sluiten voldoende aan bij mijn persoonlijke kennis en ervaring



10.5 Het werk dat ik doe sluit goed aan bij mijn persoonlijke interesses

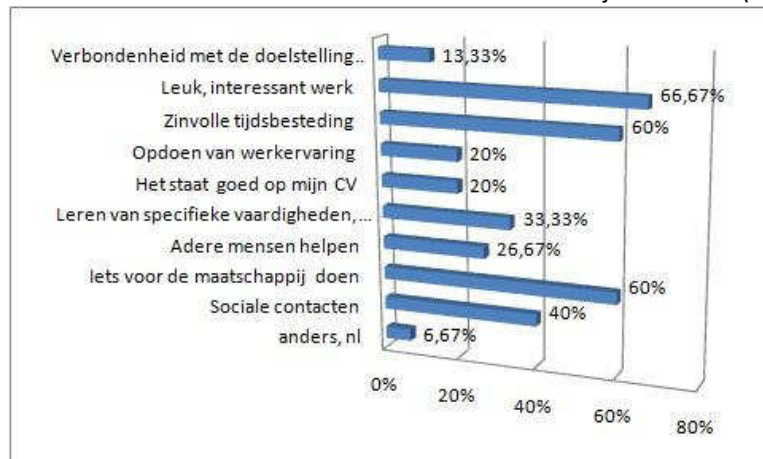


11. Hoe tevreden bent u over uw taken bij MerweRTV? (rapportcijfer)

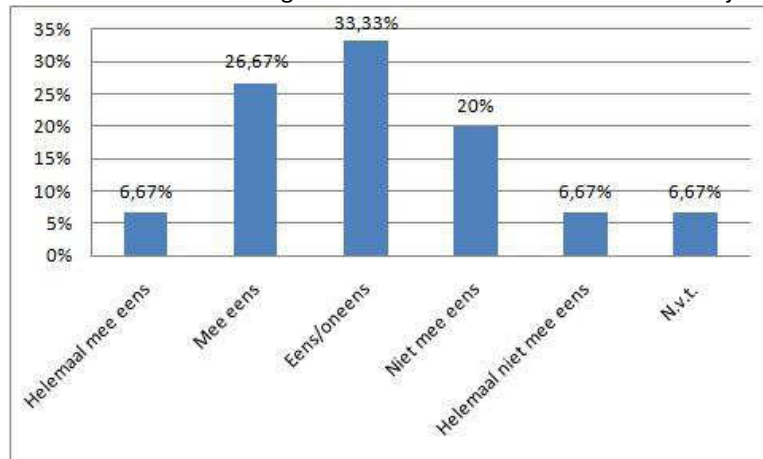


D: Motivatie en voldoening

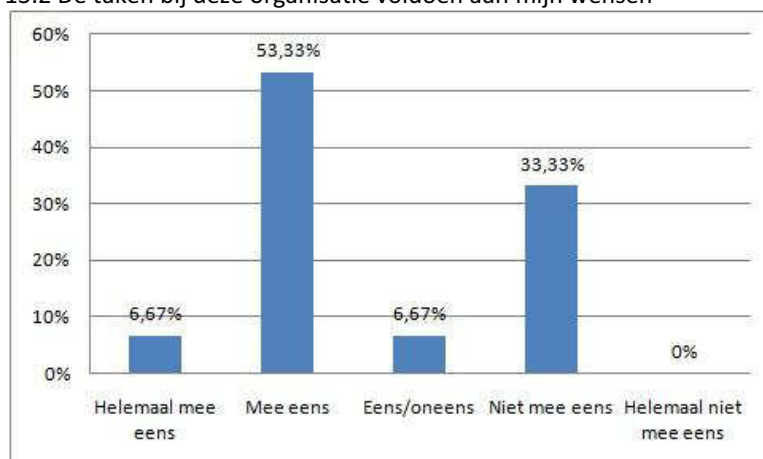
12. Wat is uw motivatie om werkzaamheden te doen bij MerweRTV (meerdere antwoorden mogelijk)



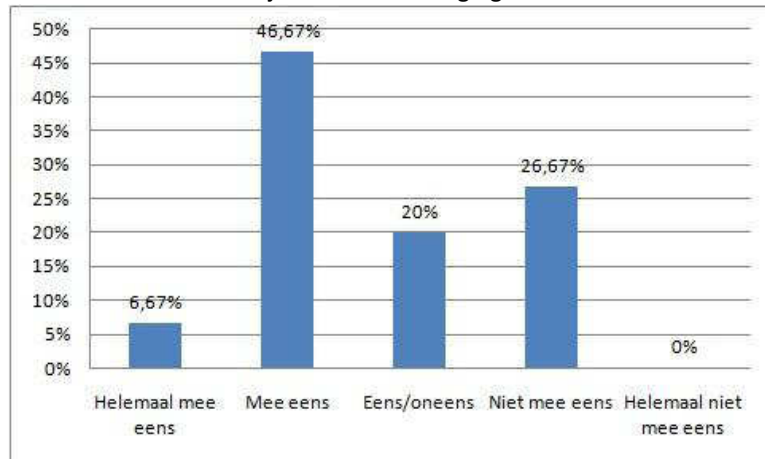
13.1 Het doel van deze organisatie beantwoordt voldoende aan mijn idealen



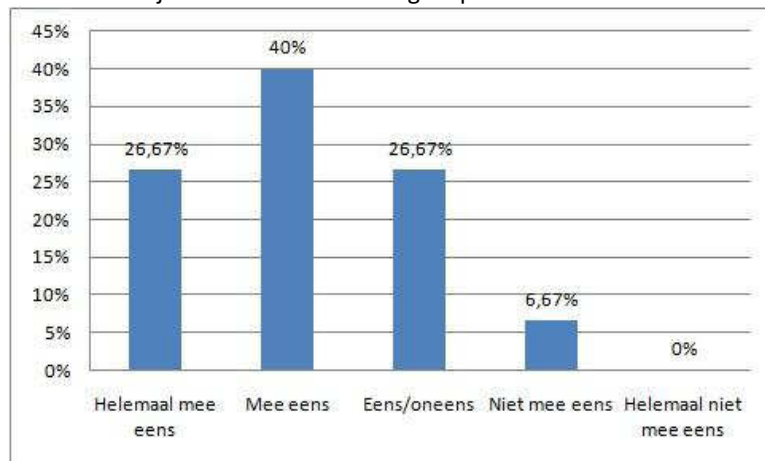
13.2 De taken bij deze organisatie voldoen aan mijn wensen



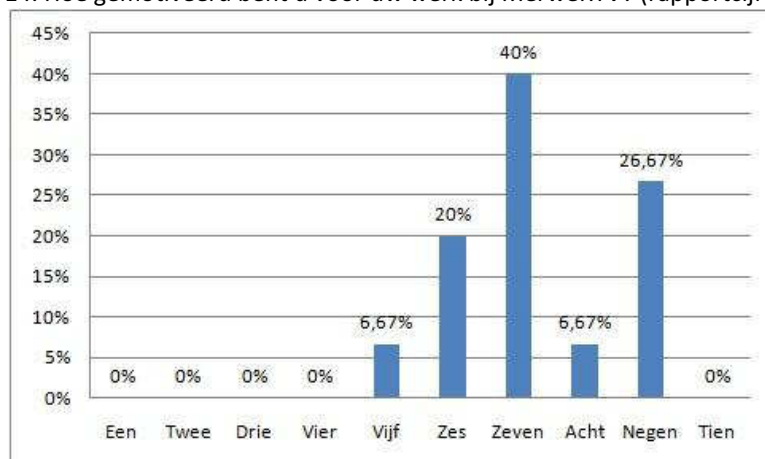
13.3 De taken bieden mij voldoende uitdaging



13.4 Ik doe mijn taken met voldoening en plezier

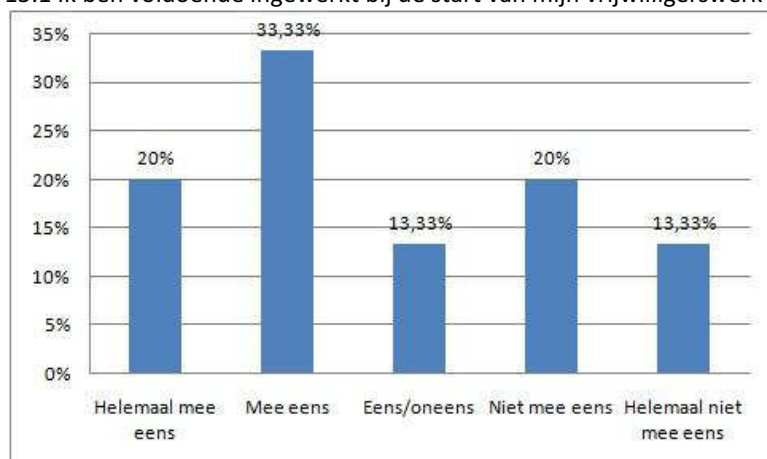


14. Hoe gemotiveerd bent u voor uw werk bij MerweRTV? (rapportcijfer)

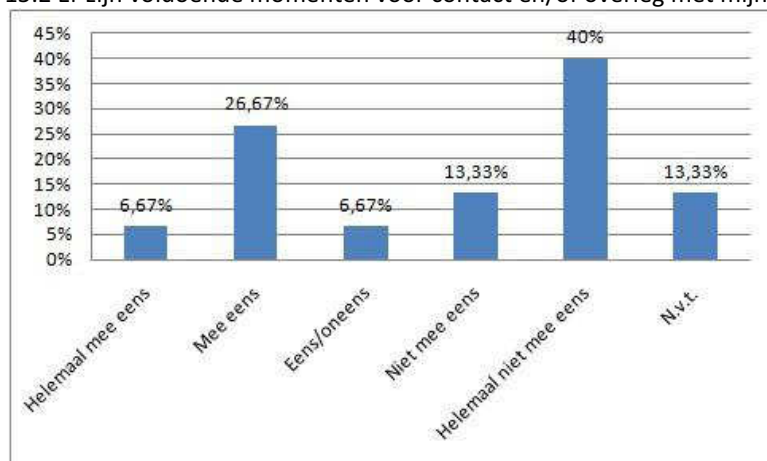


E: Begeleiding

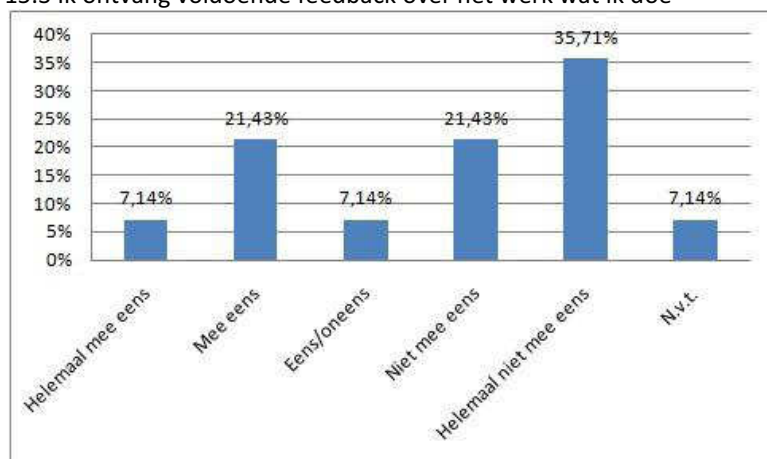
15.1 Ik ben voldoende ingewerkt bij de start van mijn vrijwilligerswerk



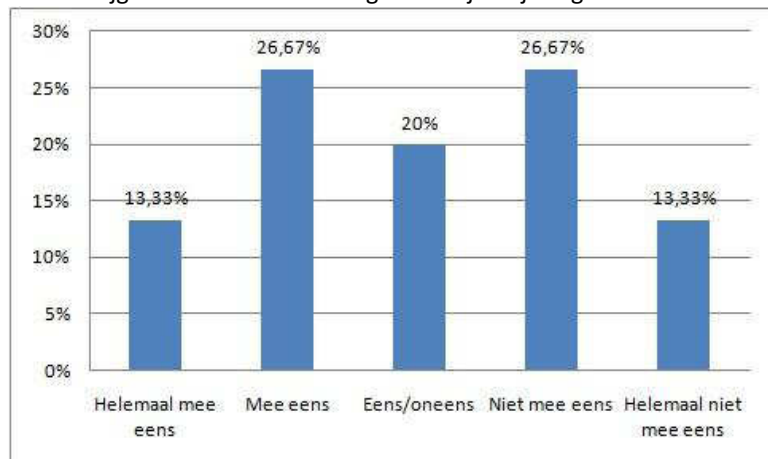
15.2 Er zijn voldoende momenten voor contact en/of overleg met mijn leidinggevenden



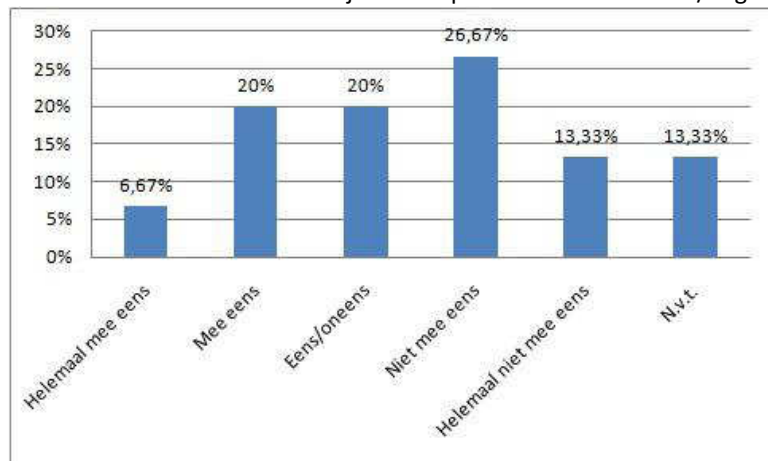
15.3 Ik ontvang voldoende feedback over het werk wat ik doe



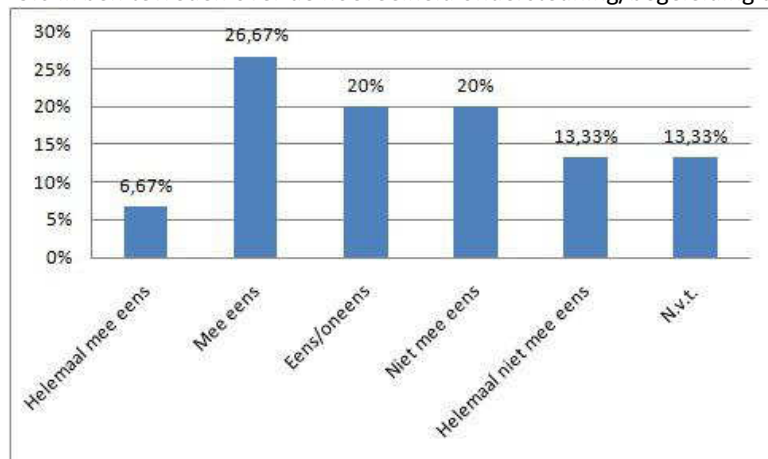
15.4 Ik krijg voldoende waardering voor mijn vrijwillige inzet



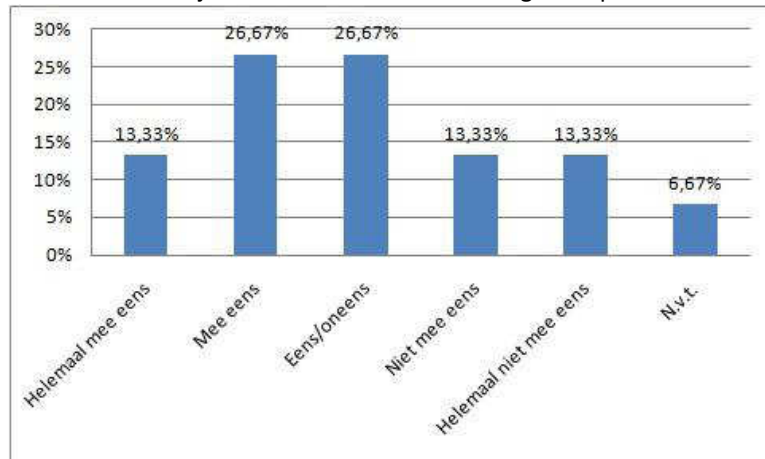
15.5 Ik ben tevreden over de wijze waarop ik word ondersteund/begeleid



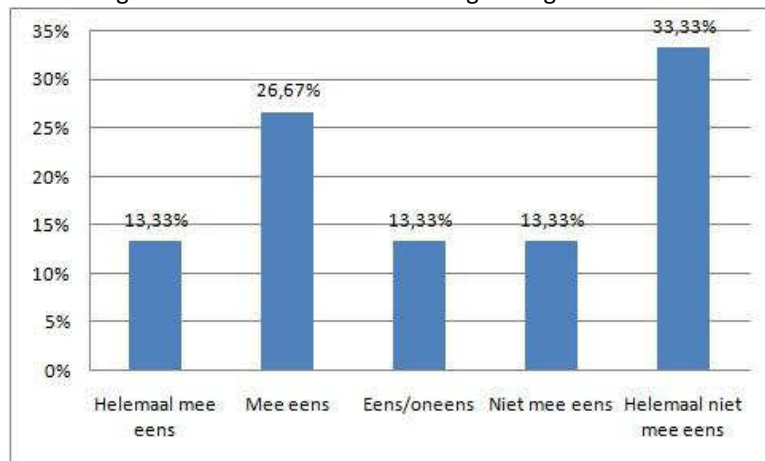
15.6 Ik ben tevreden over de hoeveelheid ondersteuning/begeleiding die ik krijg



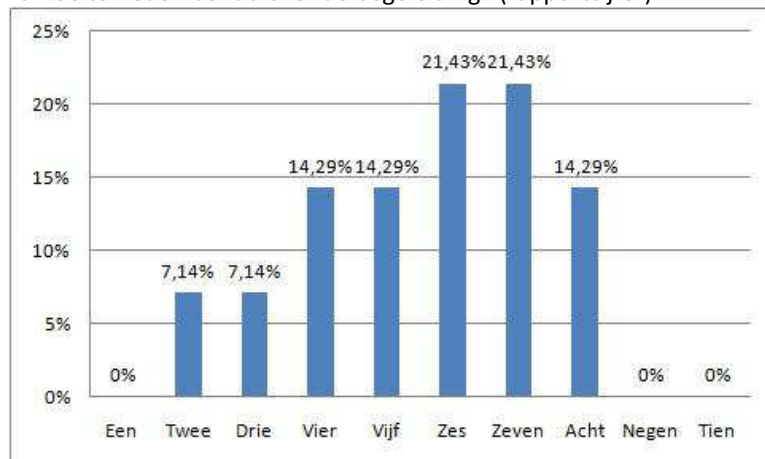
15.7 Het is duidelijk waar ik terecht kan met vragen en problemen



15.8 De organisatie toont voldoende belangstelling voor het werk wat ik doe

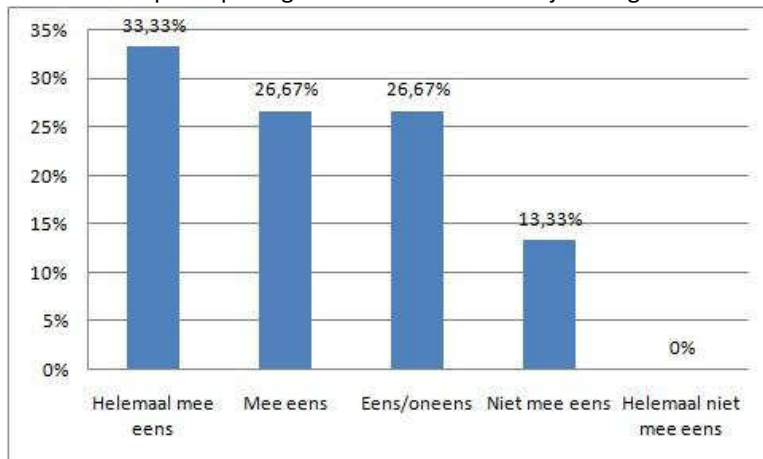


16 Hoe tevreden bent u over de begeleiding? (rapportcijfer)

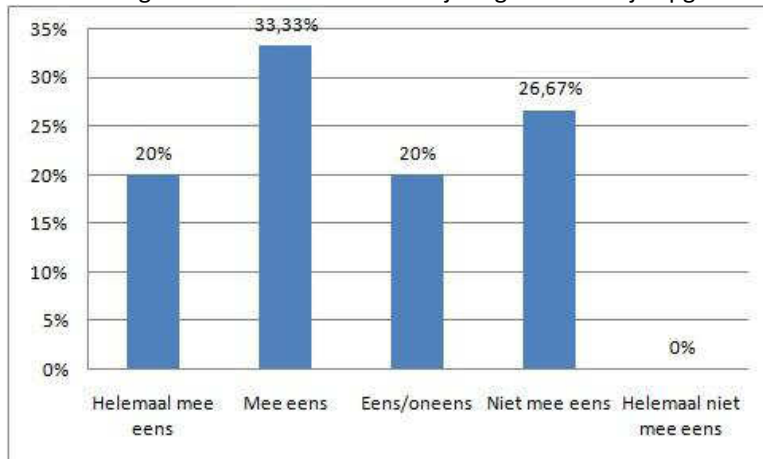


F: Samenwerking

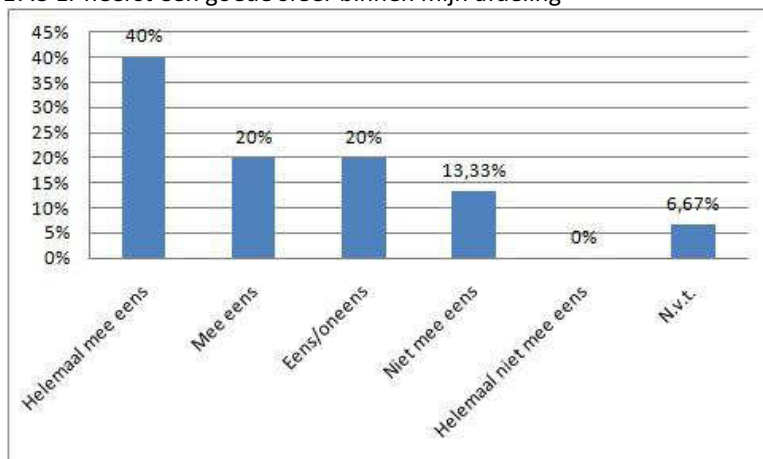
17.1 Ik werk op een prettige manier samen met mijn collega's binnen de organisatie



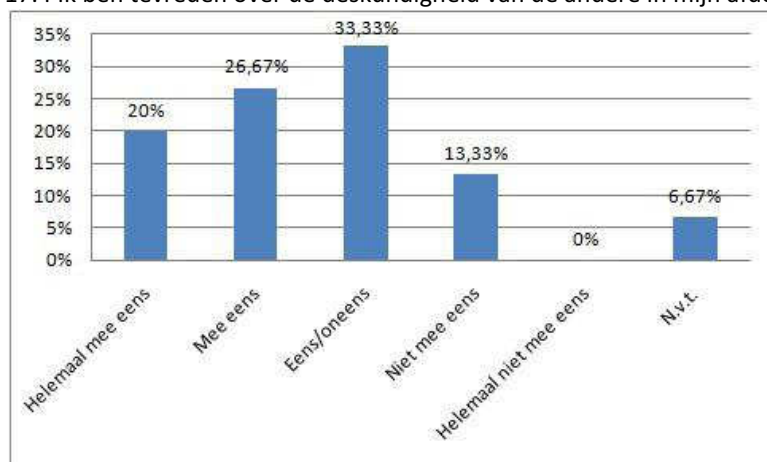
17.2 In de organisatie worden nieuwe vrijwilligers makkelijk opgenomen in het team



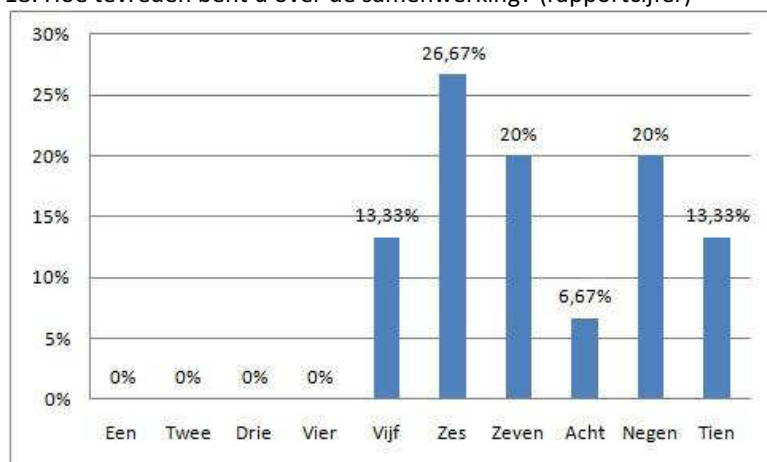
17.3 Er heerst een goede sfeer binnen mijn afdeling



17.4 Ik ben tevreden over de deskundigheid van de andere in mijn afdeling

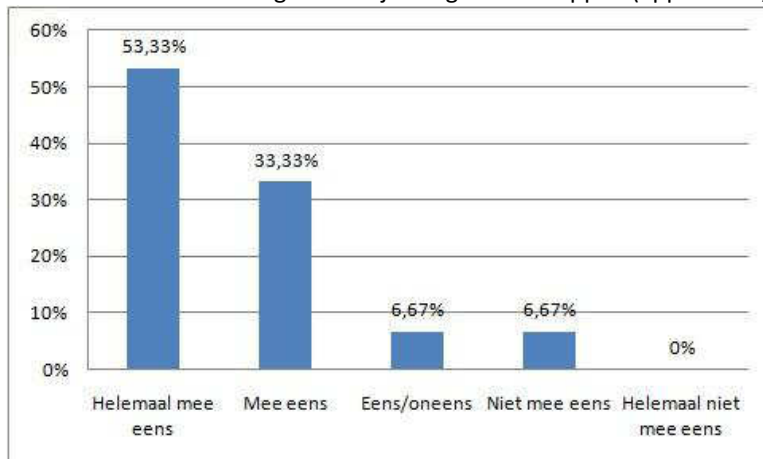


18. Hoe tevreden bent u over de samenwerking? (rapportcijfer)

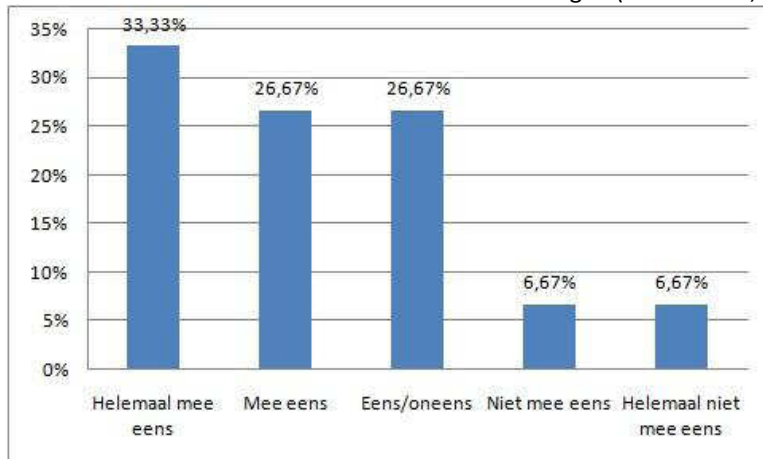


G: De werkomgeving

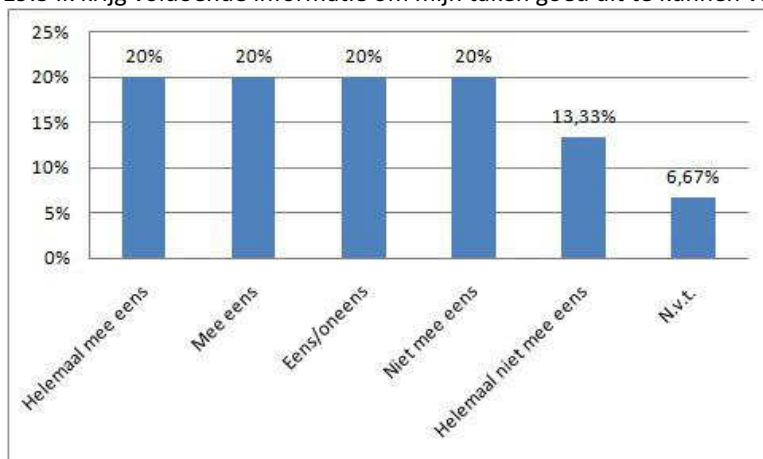
19.1 Ik heb de beschikking over de juiste gereedschappen (apparatuur, computers, internet enz.)



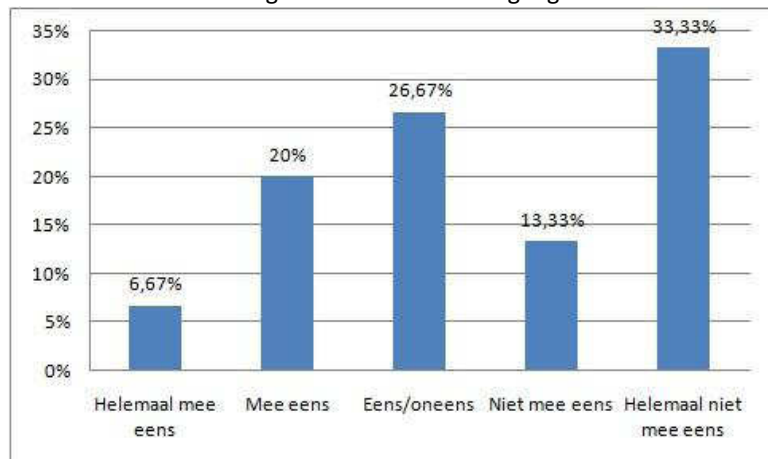
19.2 Ik ben tevreden over de beschikbare voorzieningen (werkruimte, thee en koffie enz.)



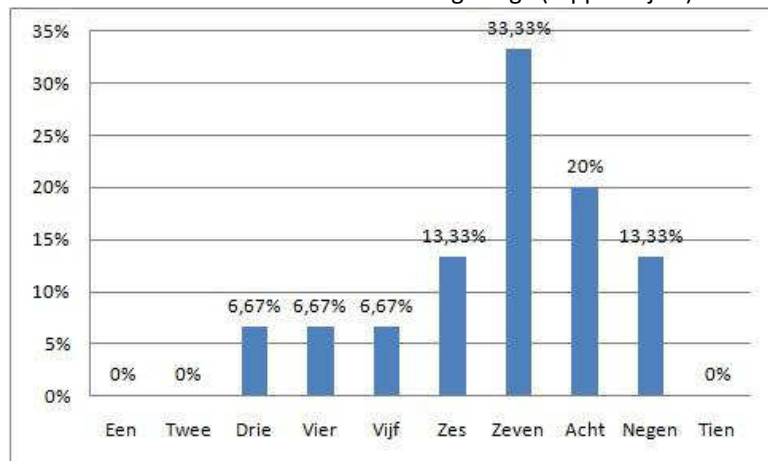
19.3 Ik krijg voldoende informatie om mijn taken goed uit te kunnen voeren



19.4 Ik word voldoende geïnformeerd over de gang van zaken binnen de organisatie

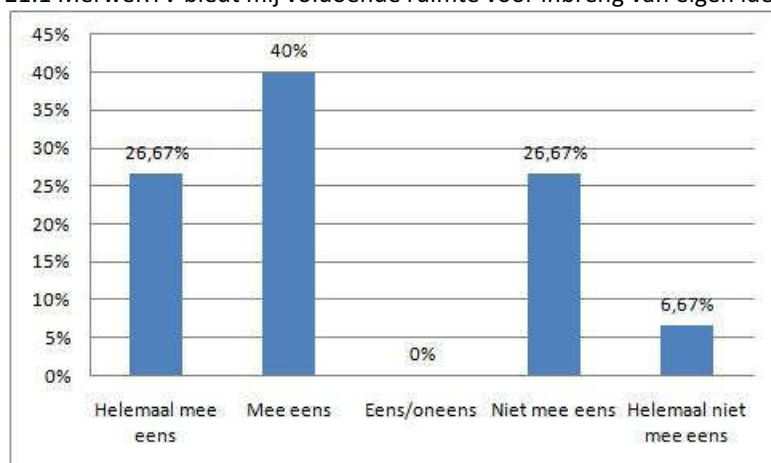


20. Hoe tevreden bent u over de werkomgeving? (rapportcijfer)

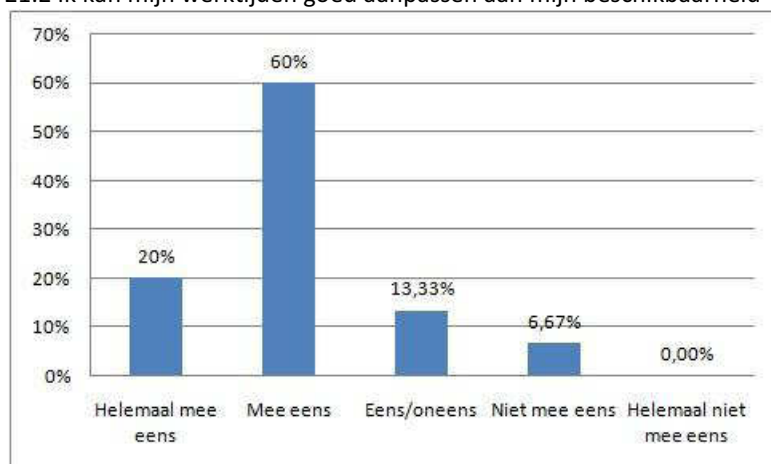


H: Persoonlijke ontwikkeling

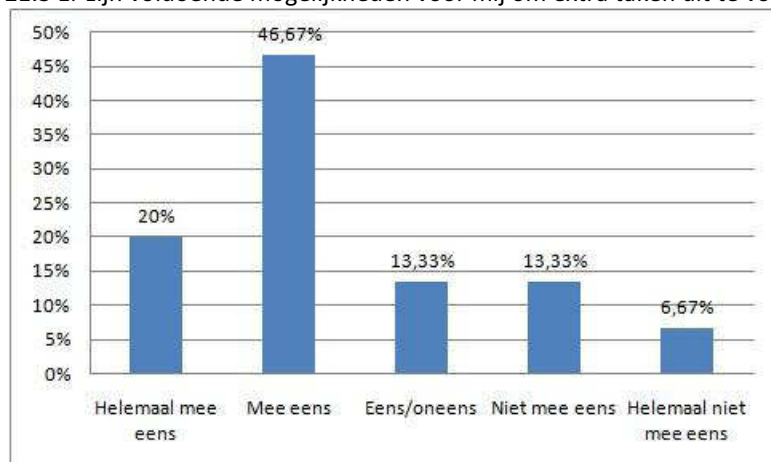
21.1 MerweRTV biedt mij voldoende ruimte voor inbreng van eigen ideeën en suggesties



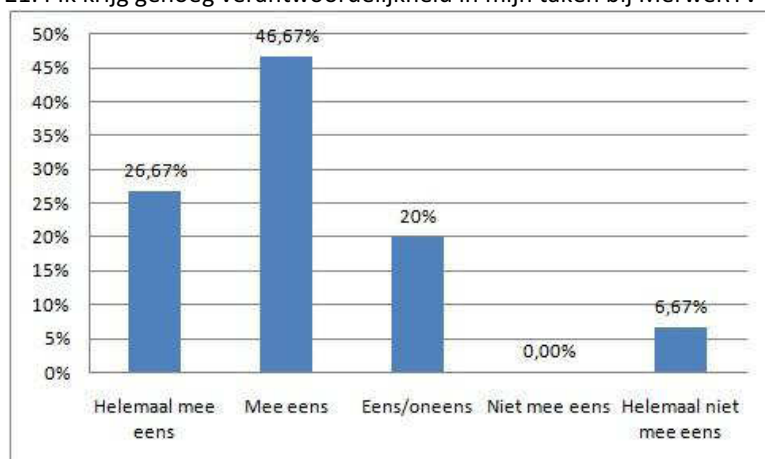
21.2 Ik kan mijn werktijden goed aanpassen aan mijn beschikbaarheid



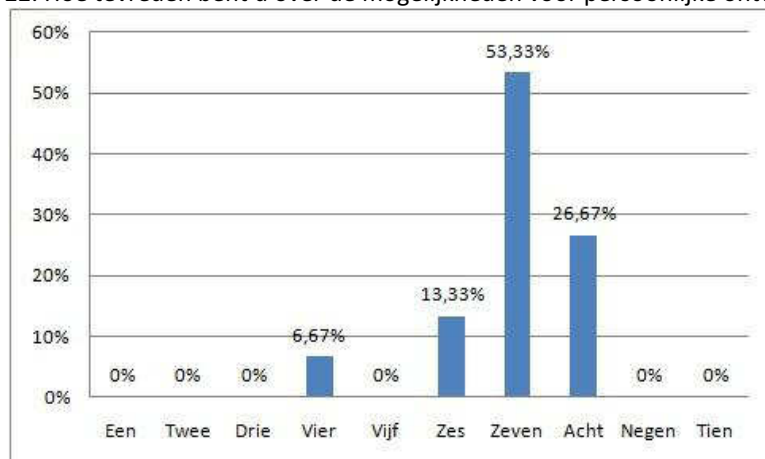
21.3 Er zijn voldoende mogelijkheden voor mij om extra taken uit te voeren naast de normale taken



21.4 Ik krijg genoeg verantwoordelijkheid in mijn taken bij MerweRTV

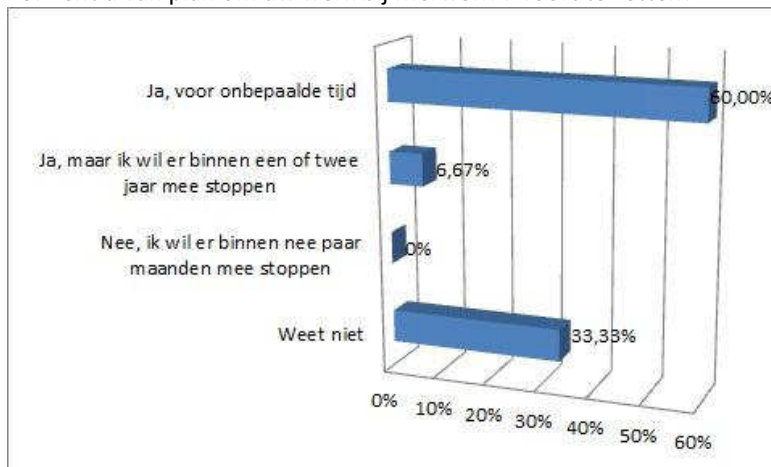


22. Hoe tevreden bent u over de mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling bij MerweRTV? (rapportcijfer)

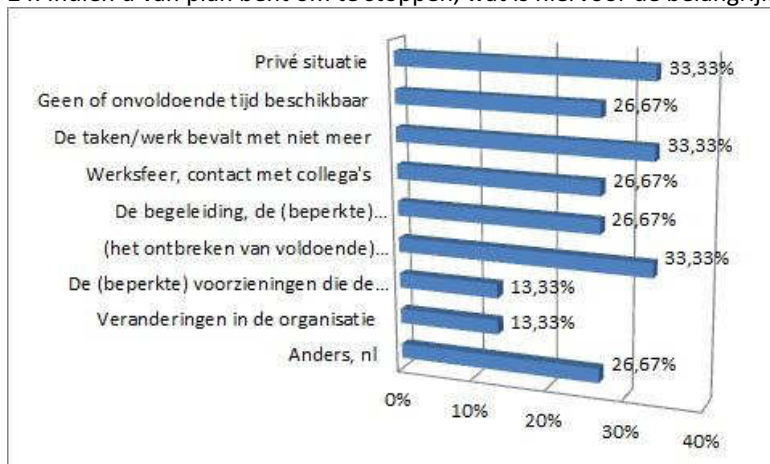


I: Toekomst

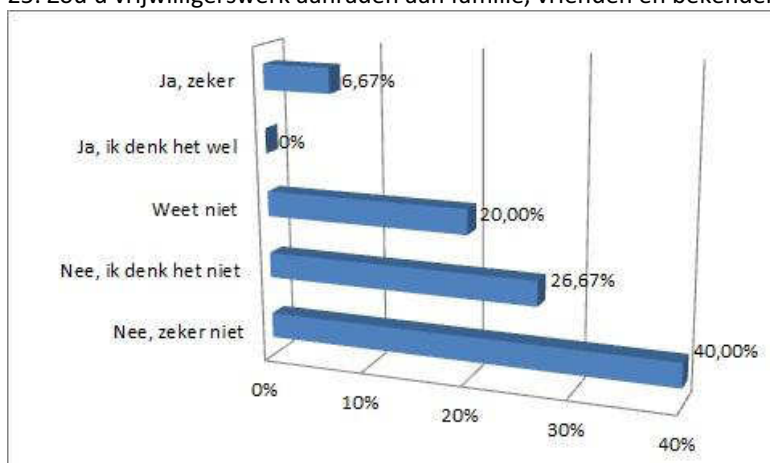
23. Bent u van plan om uw werk bij MerweRTV voort te zetten?



24. Indien u van plan bent om te stoppen, wat is hiervoor de belangrijkste reden?



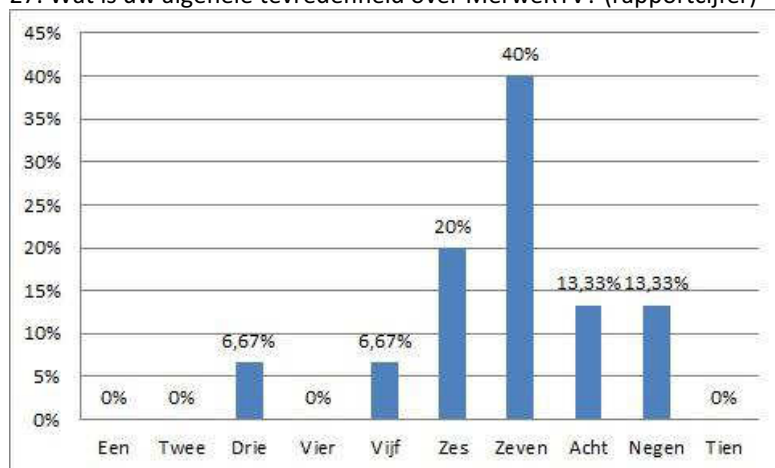
25. Zou u vrijwilligerswerk aanraden aan familie, vrienden en bekenden?



26. Zijn er zaken bij MerweRTV die verbeterd kunnen worden? (meerdere antwoorden mogelijk)



27. Wat is uw algehele tevredenheid over MerweRTV? (rapportcijfer)





Bijlage 5

Interview RTV Dordrecht

Interview RTV Dordrecht

Interview met Marjolein Vos van RTV Dordrecht op donderdag 14 april 2011

Kunt u eerst wat over jezelf vertellen? En wat uw taak precies is bij RTV Dordrecht.

Ik ben Marjolein Vos en ben nu eindredacteur van het nieuws bij TV Dordrecht . Ik ben hier ooit begonnen als stagiair toen ik geschiedenis, media en journalistiek studeerde op de Erasmus Universiteit. Ik heb wat taken voor het archief gedaan en na het afstuderen ben ik hier eerst op vrijwillige basis komen werken en uiteindelijk kwam er een plekje vrij. Dit was deels redactie en deels productie en toen ben ik vast in dienst gekomen. Dat heb ik gedaan tot vorig jaar december en toen ging de eindredacteur van het nieuws weg en die functie heb ik overgenomen. Je kan wel zeggen dat ik er ben ingerold. Daarnaast zit ik ook nog in het managementteam, wat de directie en het bestuur bijstaat.

Zijn er naast u nog meer mensen in vaste dienst bij RTV Dordrecht?

In totaal zijn er zeven mensen in vaste dienst. Ik, een verslaggever/redacteur, een programmaleider radio, een hoofdredacteur, een administratief medewerker, een cameraman en een presentator.

En daarnaast natuurlijk de vrijwillige medewerkers?

Ja absoluut, die hebben we hier ook veel. Vroeger waren we er van afhankelijk, maar het is tegenwoordig steeds meer betaalde kracht geworden, maar nog steeds spelen ze een belangrijke rol. Het zijn de mensen die een hart hebben voor de zaak en ze vinden het werk erg leuk. Deze mensen zijn toch vooral 's morgens vroeg, 's avonds en in het weekend actief. Als de mensen in vaste dienst niet aanwezig zijn, springen de vrijwillige medewerkers goed in.

Een aantal mensen zijn regelmatig actief en lopen hier een groot gedeelte van de week rond, een stuk of vijf. En daarnaast zijn er nog mensen die af en toe iets doen voor de omroep, één á twee keer in de maand. Als er iets bijzonders is springen ze in. Dan komen we toch al gauw op 20 á 25 vrijwilligers die meehelpen aan de programma's zoals ze nu bekend zijn. Ze zijn actief voor alle afdelingen, radio, televisie en nieuws. Dit geldt ook voor de mensen die werken op de redactie. Ze plaatsen bijvoorbeeld nieuws op de internetsite, en schrijven daarnaast ook voor de nieuwsuitzending. Dit omdat we daar hulp bij nodig hebben en degene die daarbij helpen zijn dus de vrijwilligers.

Is het aantal vrijwillige medewerkers op dit moment voldoende voor RTV Dordrecht?

Nou, het mag altijd meer natuurlijk. Als vrijwilliger heb je hier een belangrijke taak. Je doet klussen waar je toch wel wat meer van af moet weten. Je kan niet tegen iedereen die zich aanmeldt zomaar zeggen dat ze een camera moeten pakken en op pad kunnen om te gaan interviewen. Deze dingen moet men leren. Het is een ander verhaal als de mensen al uit het vak komen en bijvoorbeeld al gepensioneerd zijn of op dit moment geen vast werk hebben en toch iets willen doen voor de omroep. Maar meer mensen zijn altijd welkom.

Hoe worden nieuwe vrijwilligers begeleidt?

Je hebt natuurlijk mensen die al verstand hebben van bepaalde zaken, zoals filmen, maar dan niet precies weten hoe onze camera's werken. Ze gaan dan op pad met een cameraman die er wel wat van weet en op die manier wordt er één op één geleerd hoe er met de camera om moet worden gegaan. Dit geldt ook voor bijvoorbeeld het interviewen. Het is eerst meekijken en dan meedoen. Natuurlijk laten we ze ook veel zelf doen, dan kunnen wij gelijk zien wat diegene in zijn mars heeft. Er is genoeg ruimte bij TV Dordrecht om ze dingen uit te laten proberen.

MerweTV heeft problemen als het gaat over het aantal medewerkers die zich inzetten voor de afdeling televisie, terwijl het bij afdeling radio op dit moment voldoende is.

Bij ons is het juist radio waarvan wij denken dat er wel wat meer mensen actief voor kunnen worden en waarvoor wij wel meer mensen willen hebben. Je moet er natuurlijk wel gevoel en kennis voor hebben en dat

is er niet altijd het geval bij mensen. Mensen die dat wel hebben proberen er natuurlijk al snel een beroep van te maken, of die zijn al bij een ander station aan het werk.

Hoe werft u vrijwilligers?

Dit doen we natuurlijk via onze eigen kanalen zoals de internetpagina, of spotjes op televisie en radio waarin we mensen oproepen om vrijwilligerswerk bij ons te doen. Daarnaast kunnen we gebruik maken van een aantal regionale kranten hier in Dordrecht en verder staan we ingeschreven bij een aantal instellingen dat zich bezig houdt met freelancers, vrijwilligers en stagiaires. Denk ook aan scholen waarmee we samenwerken, de gemeente en de sociale dienst. Daarnaast hebben we mensen die in een re-integratietraject terecht zijn gekomen en ervaringen op willen doen. Dit zijn voor ons kanalen en manieren waar we makkelijk onze boodschap op kunnen uitzenden en waar we veel reactie op krijgen.

U maakt dus ook gebruik van stagiaires?

Ja daar maken we heel veel gebruik van, vooral op de redactie als het gaat om nieuws. Op dit moment hebben we zelfs drie mensen op de redactie lopen. Normaal is dit één á twee per seizoen. Daarnaast hebben we twee personen die zich richten op het camerawerk.

Stagiaires moeten wel worden begeleid?

Ja absoluut. Dat is eigenlijk hetzelfde verhaal als bij de vrijwilligers. Ook zoveel mogelijk één op één. Van tevoren komen ze een dag meelopen zodat ze kunnen zien hoe het er aan toe gaat en of ze het allemaal wel zien zitten. En verder proberen we ze uitleg te geven over hoe het bedrijf werkt, dat je veel zelfstandig aan het werk zal gaan maar dat je wel de begeleiding krijgt die nodig is. We sturen mensen echt niet zomaar op straat om te laten interviewen, maar leggen alles van tevoren goed uit. Maar als het goed is hebben ze natuurlijk al het een en ander op school geleerd, dus heel erg vreemd zal het allemaal niet zijn.

Hebben jullie alleen stagelopers van vervolgoopleidingen (MBO, HBO etc.) of ook van middelbare scholen?

Voornameijk vervolgoopleidingen, dus mensen die gespecialiseerd zijn of studeren in de richting van media, journalistiek, grafisch of cameratechnieken. Maar we hebben ook mensen van de middelbare school zoals jongeren die een snuffelstage willen lopen en dat bij ons willen doen. Ze willen later werken voor een omroep en doordat ze bij ons een kijkje in de keuken kunnen nemen proberen we ze te helpen met de keuze die belangrijk kan zijn voor de toekomst.

Hebben de mensen die zich inzetten voor RTV Dordrecht, zoals vrijwilligers of stagiaires, een vast contract of gaat dat op goed vertrouwen?

Met vrijwilligers en stagiaires sluiten we een overeenkomst waarin de rechten en plichten staan en dat ze eventueel verzekerd zijn. Bij een vrijwilliger is het natuurlijk zo dat ze bijvoorbeeld niet elke vrijdagmiddag aanwezig kunnen zijn. We laten ze zelf hun tijd indelen en laten ze weten wanneer we ze goed kunnen gebruiken. Dit wordt niet in een contract vastgelegd verder. Je maakt een x-aantal uur per week en dat mogen ze zelf indelen. Wel proberen we dat in goed overleg te communiceren met elkaar.

Geven jullie een vergoeding aan vrijwilligers en stagiaires?

Ja we hebben een vrijwilligersvergoeding van ongeveer 100 euro in de maand. Dat is natuurlijk niet bedoeld als loon, maar meer een gebaar zodat we kunnen laten zien dat we het waarderen wat ze doen. En stagiaires krijgen een vergoeding van 90 euro per maand. Dat moet echt gezien worden als een stagevergoeding. Ze zijn hier natuurlijk om wat te leren en dat is eigenlijk ook een beloning.

Is er een groot verschil tussen vrijwilligers die zich inzetten (bijv. jongeren of ouderen)?

We hebben een aantal mensen die gepensioneerd zijn of vervroegd zijn uitgetreden. We hebben een aantal mensen die niet in aanmerking komen voor een normale fulltime baan, doordat ze bijvoorbeeld ziek zijn

geweest in het verleden. We hebben ook een aantal jongere mensen rondlopen die zich bijvoorbeeld inzetten voor het jeugdprogramma Junior, waar ze zelf items voor maken. En studenten die het naast hun opleiding leuk vinden om met het vak bezig te zijn. Dus mensen van alle leeftijden, jong en oud.

Hoe ziet TV Dordrecht de toekomst tegemoet als het gaat om digitale televisie. Nu wordt het natuurlijk alleen nog maar op de kabel uitgezonden?

Er zijn op dit moment verse berichten te melden die nog niet naar buiten zijn gebracht. Er is met UPC een overeenkomst gesloten om TV Dordrecht digitaal uit te zenden. UPC is bezig om ons signaal goed om te zetten om ook digitaal uitgezonden te kunnen worden. Het is een flinke stoeipartij geweest om dit voor elkaar te krijgen. In principe is een bedrijf als UPC niet verplicht om alle lokale omroepen door te geven. Je moet goede argumenten kunnen leveren aan het bedrijf om in aanmerking te komen. In Dordrecht kijken steeds meer mensen naar TV Dordrecht en dat zou dus betekenen dat het in de toekomst verdwijnt omdat het niet digitaal wordt uitgezonden. Dat is een goed argument waar UPC wel naar moet luisteren. We hebben hier ook wel hulp van de gemeente bij gehad en gelukkig hebben we het voor elkaar gekregen bij UPC. We hopen binnenkort te kunnen vertellen aan de mensen dat we ook digitaal gaan uitzenden. Hiermee hopen we natuurlijk ook weer meer kijkers terug te krijgen.

Zit daar financieel nog een staartje aan vast? Moet TV Dordrecht UPC hiervoor betalen bijvoorbeeld?

Nee in principe betaal je alleen voor de technische dingen en omzettingen om digitaal te kunnen gaan. Je gaat mee in het aanbodpakket van UPC, net zoals alle andere netten. Vroeger was er bijvoorbeeld ook geen Arabische zender te vinden in een pakket, maar door vraag van de kijkers is dat er toch gekomen.

Op de site van RTV Dordrecht is te lezen dat jullie in de toekomst willen uitbreiden tot het hele Drechtsteden gebied. Hoe willen jullie dit aanpakken?

Dit is iets waar we eigenlijk al jaren mee bezig zijn. We merken gewoon dat nieuws niet stopt bij een gemeentegrens. Het nieuws speelt vaak in meerdere gemeenten en daarom heeft het ook vaak met meerdere gemeenten te maken. Daarnaast denken we dat mensen van buiten Dordrecht het ook interessant vinden om dingen hiervandaan te horen, en andersom natuurlijk.

Wij zijn ook geïnteresseerd in dingen uit de directe omgeving. Je kunt denken aan nieuws en informatie: wat is er allemaal te doen en wat doen de omringende gemeenten allemaal.

Op dit moment zijn we in contact met andere omroepen zoals MerweRTV om het er over te hebben. Dit gebeurt voornamelijk op bestuurlijk niveau. Tijdens een overleg kijken we vooral hoe we zoiets kunnen aanpakken. Stel je voor dat alle regionale omroepen in de Drechtsteden zeggen dat ze wel nieuws willen combineren of uitwisselen. Hoe pak je dan zoiets aan? Dit moet natuurlijk gecoördineerd worden en technisch moet het ook mogelijk zijn.

Voor ons is het eerst belangrijk om te kijken of omroepen het interessant vinden. En we moeten goed kijken welke vorm we kiezen. We kunnen bijvoorbeeld programma's aanbieden aan andere omroepen. Als ze het willen kunnen ze programma's van ons uitzenden, maar je moet ook kijken of je hierdoor geen problemen krijgt met de commissariaat voor de media. We hebben natuurlijk alleen zendmacht gekregen om in Dordrecht uit te zenden en dan kunnen we wel zeggen dat er vraag naar is in de Drechtsteden, maar daar hebben we het geld niet voor gekregen.

Er moet wel iets tegenover staan als andere omroepen programma's van TV Dordrecht wilt uitzenden?

Ja, stel je voor dat alle omroepen zeggen dat ze het interessant vinden om programma's uit te wisselen of om programma's samen te maken, zoals een nieuwsoverzicht. Dan moet dit goedgekeurd worden door het commissariaat. Als alle omroepen positief zijn over een samenwerking zal dit een stuk makkelijker gaan. In de overleggen die plaatsvinden kijken we dus naar wat waardevol is voor alle partijen. En we kijken naar de wetten die er zijn op dit moment. En natuurlijk het technische aspect, want het moet allemaal wel aan elkaar doorgegeven worden. De middelen om dit te kunnen doen moeten bij alle omroepen wel op orde zijn.

MerweRTV zendt nu nog uit op beeldverhouding 4:3 en niet op 16:9.

Dat begint al redelijk ouderwets te worden en moet goed op elkaar worden afgestemd. Dat zijn dus dingen waar rekening mee gehouden moet worden.

In principe gaat het ons er om met een aantal regionale omroepen, die het waarschijnlijk allemaal financieel moeilijk hebben tegenwoordig, de krachten samen te bundelen en het hoofd boven water proberen te houden. Je kunt veel dingen van elkaar leren en lenen. Of dit nu resulteert in één grote omroep in de Drechtsteden, of vooral het samenwerken, zijn we nu aan het overleggen met elkaar.

Wat is jullie werkwijze als het gaat om het opnemen van het dagelijkse nieuwsbulletin?

We zenden elke dag een nieuwsbulletin uit, behalve op de woensdag. Op de woensdag hebben we een aantal andere programma's lopen. Maar voor de rest hebben we elke dag vers nieuws op de radio, televisie en op het internet.

Als we kijken naar televisie dan begint het altijd met een vergadering 's ochtends waar wij nieuws wat we interessant vinden voor de Dordtenaren verzamelen. Iedereen heeft hier een bijdrage in: iedereen zoekt nieuws. We besluiten hier uiteindelijk ook wat we interessant vinden voor de uitzending. Dan maken we een planning waarin staat wie wat gaat doen en wanneer. Als we geluk hebben, hebben we de beschikking over 2 cameramensen en 2 camera's dus dat moet goed verdeeld worden. En dan is het een kwestie van op pad gaan. Of dit nu met een kleine camera is of met een cameraman en verslaggever ligt aan het onderwerp. Dit wordt dan gedraaid en als ze terug zijn op kantoor monteren meestal de cameramensen het filmpje. Er wordt een tekst bij geschreven want er moet een verhaal bij komen en dat wordt als voice over ingesproken. Dit wordt in het filmpje geplakt en zo ontstaat er een nieuwsitem. Dit wordt dan weer in het uiteindelijke bulletin gezet. Hiervoor nemen we ook een presentatie op met de presentator die de hoofdlijnen vertelt en de items aankondigt. De items plakken we hier tussen en zo is simpel gezegd het bulletin geboren. Iedereen maakt zijn eigen product en stuurt dit door en zo komt alles bij elkaar.

De uitzending is van tevoren opgenomen, en niet live?

Ja, dat nemen we van tevoren op. Met heel veel moeite kan het live, maar we nemen het gewoon na vijf uur op zodat het om zes uur de lucht in kan. Live gaan is veel te veel moeite en dat is het niet waard.

Hoe lang duurt een uitzending?

Dat is verschillend. Soms acht, soms tien en soms twaalf minuten. Dat ligt er aan hoeveel nieuws er is en hoeveel mensen er aan het werk zijn.

Is het nieuws het enige programma wat elke dag gemaakt wordt of hebben jullie ook nog andere dagelijkse programma's?

Nee, we hebben ook iedere dag het programma Uw Mening. Een verslaggever gaat op pad om mensen te interviewen met de vraag van de dag. Dat kan van alles zijn, maar hier proberen we wel mee in te spelen op de actualiteit, zoals de schietpartij in Alphen afgelopen weekend. We vragen dan aan mensen of ze zich nog wel veilig voelen en of mensen wel wapens mogen bezitten? Dat is elke dag een nieuwe vraag.

Hoe zit het met programma's die niet door jullie zijn geproduceerd, zoals de Sterren top 20?

Als we willen kunnen we programma's aanvragen, maar meestal worden ze aangeboden. Mensen laten weten dat ze een mooi programma hebben en willen dat het gedraaid wordt op TV Dordrecht, of welke omroep dan ook. Dit doen ze ook bij de Tros, maar bij de Tros moet tijd worden ingekocht. Wij betalen niets om dit uit te zenden. Dat is bij een aantal programma's zo.

Daarnaast maken we programma's in opdracht en daar rekenen we wel zendtijd voor. Als mensen een productie willen over bijvoorbeeld vrijwilligers, hoe belangrijk ze zijn, dan maken wij die productie maar dan moet er ook nog een x bedrag worden betaald om het bij ons uit te zenden.

Je kunt niet alles zelf maken dus we zijn al blij als er dingen worden aangeboden, al kijken we natuurlijk wel of het interessant is voor de kijkers. Je kunt natuurlijk niet zomaar alles uitzenden. Het moet geschikt zijn voor onze doelgroep.

Op jullie site is te lezen dat de gemeente Dordrecht een aanvullende bijdrage betaalt aan de omroep. Dat gebeurt alleen wanneer de omroep datzelfde bedrag zelf verdient met reclame. Kunt u dit iets verder toelichten?

Ja, dat moet je zien als een bepaalde constructie. De gemeente geeft een zak met geld, subsidie voor de omroep. Ze stellen er wel tegenover dat de omroep zelf geld moet binnen halen. Het is niet zo strak vastgelegd dat dit elke keer een bedrag moet zijn dat even hoog is als de subsidie, maar we moeten wel laten zien dat we onze eigen inkomsten binnen kunnen halen.

Hoe proberen jullie geld binnen te krijgen?

Dit doen we vooral met reclames. Daarnaast maken we filmpjes in opdracht van bijvoorbeeld instellingen en bedrijven. Dat doen we naast de reclames. Dit kunnen we als product leveren, maar ook uitzenden. Dat laatste gebeurt meestal omdat Dordrecht hun doelgroep is. Hier betalen ze natuurlijk voor.

Waar staat de omroep over tien jaar?

Wat we hopen is door te kunnen gaan op de manier zoals we nu bezig zijn. Daarnaast zou het toch mooi zijn als er banden zijn aangegaan met omliggende, regionale omroepen. Of dat nou is door producten uit te wisselen of door het starten van één groot regionaal station waarin iedereen samenwerkt, is iets wat de toekomst moet uitwijzen. Alle omroepen hebben last van dalende financiën of het steeds kleiner wordende aantal vrijwilligers wat zich in wil zetten, dus het zou een mooi iets zijn voor de toekomst.

En heeft u nog tips voor een kleine omroep als MerweTV?

Probeer actief vrijwilligers of andere medewerkers te werven en laat zien wat je bent als omroep. Probeer aanwezig te zijn bij evenementen zodat mensen naar je toe komen. En geef mensen de mogelijkheid om te reageren op programma's via de mail of telefoon.

Probeer ook te kijken naar wat er allemaal in de toekomst kan, en dan heb ik het vooral over uitwisseling van programma's met omroepen in de omgeving.



Bijlage 6

Interview RTV Papendrecht

Interview RTV Papendrecht

Interview met Chris Wijmans van RTV Papendrecht op woensdag 4 mei 2011

Kunt u eerst wat over jezelf vertellen? En wat uw taak precies is bij RTV Papendrecht.

Ik ben bestuursvoorzitter van Stichting RTV Papendrecht. De stichting heeft een bestuur met een voorzitter, penningmeester en secretaris. Ik ben als voorzitter verantwoordelijk voor de hele omroep. Daarnaast ben ik op dit moment ook nog hoofdredacteur omdat we nu nog bezig zijn met de opbouw van de gehele organisatie. In 2008 ben ik erin gerold toen iemand mij vroeg om lid te worden van de programmaraad van de oude omroep, Salsa. Begin vorig jaar is Salsa de nek omgedraaid en eigenlijk hebben we gelijk RTV Papendrecht opgestart. Zelf werk ik de laatste jaren als freelance journalist voor de regionale krant de Klaroen en schrijf en fotografeer ik heel af en toe voor scheepvaartmagazines. Tot 10 jaar geleden heb ik gewoon in het bedrijfsleven gezeten, werkzaam in de transportwereld. Door medische redenen ben ik afgekeurd en eigenlijk ben ik bij toeval bij de krant terecht gekomen.

Ziet u zichzelf in de toekomst voorzitter blijven van de omroep?

In de toekomst zie ik dat zeker wel zitten. Binnen de omroep hebben we 2 doelstellingen voor ogen. Als eerste moet de omroep goed op de rails worden gezet. Het treintje moet goed gaan rollen. Mijn taak daarbij is hoofdzakelijk de coördinatie en de opzet van de organisatie, maar ook de communicatie richting de gemeente, want die is zeer belangrijk. Je moet in de samenleving een plek creëren. Intussen hebben we al een aardige reputatie opgebouwd ondanks het feit dat we nog niet eens echt uitzenden. Ik heb ontzettend veel relaties en dat netwerk telt echt goed mee.

Ten tweede ben ik nu al bezig met zoeken naar mijn opvolger. Dat is niet makkelijk. Als je kijkt naar de voorzitter van MerweRTV, kun je zien dat de voorzitter daarvan (Red. dhr. Riny Mourik) een heel ander persoon is dan ik, maar hij doet het toch al weer 20 jaar. Hij heeft het al de jaren goed draaiende kunnen houden en dat is toch een enorme prestatie te noemen. Daar kunnen andere omroepen, zoals Dordrecht en Zwijndrecht nog wel wat van leren.

Waarom is er een paar jaar geleden besloten om helemaal opnieuw te beginnen met een omroep?

Voordat we begonnen zat in Papendrecht de omroep Salsa. Dat is nu helemaal over en uit en een deze dagen wordt daarover het faillissement over uitgesproken. In 2005 was dat eigenlijk al over. Er is nog wel een samenwerking gekomen met SMART uit Spijkenisse, maar dat had alleen maar tot gevolg dat de zender in de lucht bleef en dat de machtiging bleef bestaan. Toen ik erbij kwam zag ik de link tussen Spijkenisse en Papendrecht niet, want waarom zou iemand uit Papendrecht dankzij een reclame naar Spijkenisse gaan om een auto te kopen? Laat staan daar boodschappen doen bij de supermarkt, want die hebben we in Papendrecht ook genoeg. Dat werkte niet en heb ik gezegd dat ze er beter mee konden stoppen. Ook politiek gezien was het niets meer. Op het gemeentehuis gingen de hakken in de grond als de naam Salsa viel. Ik wilde mezelf niet opzadelen met die erfenis en daarom hebben we helemaal los daarvan RTV Papendrecht opgericht. Er lopen hier nu ook 4 mensen rond die vroeger bij Salsa hebben gezeten en die hebben veel ervaring. Er stromen nu ook steeds meer mensen binnen die nog helemaal geen ervaring hebben.

18 juni is de officiële opening. Jullie beginnen dan met live radio-uitzendingen. Heeft u al een idee hoeveel uur per week dat moet zijn?

Vooraf dankzij het avondprogramma proberen we 30 uur per week uit te gaan zenden. In hoofdzaak zijn dat muziekprogramma's, gemaakt door mensen die in de avond werkzaam zijn. Dankzij iemand die werkzaam is voor de omroep zijn we bijvoorbeeld bezig om een programma op te starten voor en door mensen met een beperking. Zij werkt in de verzorging van mensen en dat is iets wat ze erg graag wilt. Dat is fantastisch want ook de gemeente wilt hier wel erg graag aan mee werken.

Op dit moment kopen we nieuws in voor een laag bedrag. Dit is nationaal nieuws en wij hebben 3 mensen gevonden die voor ons het nieuws willen gaan presenteren. Op de halve uren wil ik graag lokaal nieuws en dat

kunnen deze mensen presenteren. Dit zijn misschien maar 3 of 4 items, maar het is wel elke dag lokaal nieuws. Een voordeel is dat ze dit vanuit huis kunnen doen. Hoe makkelijker het voor de vrijwilligers gemaakt wordt, hoe beter de continuïteit gewaarborgd wordt.

Want ik neem aan dat jullie subsidie krijgen en daarvoor aan een aantal voorwaarden moeten voldoen?

Ja dat is de landelijke subsidie, maar dat is maar een deel. Daarnaast zullen we via commercials het budget moeten vergroten. We streven naar een verdubbeling maar dat is een doelstelling wat lastig is om te halen. Het voordeel is dat we samenwerken met de plaatselijke krant. Dat gaat uiteindelijk toch voordelen opleveren.

Hoeveel medewerkers zetten zich op dit moment in voor RTV Papendrecht?

We hebben de omroep opgebouwd met ongeveer 11 personen. Dat is de kerngroep en de totale lijst met mensen die zich al aangemeld hebben om iets te gaan doen voor omroep is al 39 personen groot. Daarvan zijn er al 25 ingeroosterd voor radio-uitzendingen.

En zijn dat er voldoende voor dit moment?

Jawel, voor muzikale programma's wel. Waar we nu eigenlijk nog naar op zoek moeten zijn mensen die educatieve programma's willen presenteren.

Hoe zijn jullie aan al die medewerkers gekomen en hoe verwacht u in de toekomst nog aan meer medewerkers te komen?

Via een interview die ik namens de krant hebt gemaakt ben ik in contact gekomen met iemand, die is gaan rondstroomen dat we bezig waren met het opstarten van RTV Papendrecht. Zo zijn er al een aantal mensen bereikt die zich nu inzetten voor ons. We hebben er uiteindelijk niet veel werk van hoeven te maken om vrijwillige medewerkers te bereiken.

Als je nu naar de site kijkt kan je jezelf aanmelden om bij ons aan het werk te gaan. Op de radio draait een spotje waarin we mensen vragen voor alle programma's. We gebruiken dus onze eigen kanalen om vrijwillige medewerkers te zoeken. Belangrijk is ook de mond tot mond reclame.

Hoe worden vrijwilligers begeleidt?

Degene die hier nu de techniek in handen hebben en de ervaren presentatoren zijn de begeleiders. Ze moeten er natuurlijk wel tijd voor hebben en dat is soms wel eens een probleem. Ik zeg wel probleem maar eigenlijk zijn het uitdagingen. Mensen zijn overdag gewoon bezig met eigen werk en hebben dan geen tijd. Gelukkig hebben we een paar mensen die voor het werk wat ze doen flexibele dagen maken en zijn dus flexibel inzetbaar.

Heeft u er al over nagedacht om in de toekomst scholieren of stagiaires in dienst te nemen?

Ik heb een hele goede relatie met de directeurs van beide middelbare scholen hier in Papendrecht. Ik ben daar naar toe gegaan met het hele verhaal en heb gezegd dat er een mogelijkheid is om stage te lopen in het kader van maatschappelijke stage. De school en leerlingen hebben zo een stageplek en wij hebben mensen die zich in willen zetten. Tel dit bij elkaar op en je hebt een perfecte situatie, een win-winsituatie.

Er moet natuurlijk wel een mogelijkheid tot begeleiding zijn en dat is allemaal nog niet zo simpel. Maar het staat op dit moment gewoon in de lijst van maatschappelijke stages en er zijn al 7 leerlingen die zich hebben aangemeld.

Is het dan de bedoeling dat ze de hele dag hier in de studio komen te zitten?

Nee, nooit. Alles kan vanuit huis. We hebben hier een systeem dat al het werk vanuit huis gedaan kan worden. Teksten invoeren voor de kabelkrant die komen gaat kan gewoon thuis. Het werk wordt natuurlijk wel gecontroleerd. Begeleiding moet zo geen enkel probleem zijn.

En hebben de scholen al aangegeven hoeveel uur begeleiding RTV Papendrecht aan de leerlingen moet geven?

Nee daar zijn nog geen concrete afspraken over gemaakt en dat is natuurlijk nog niet zo makkelijk. Overdag is er niet veel tijd en met de tijd die er wel voor is moet bewust om gegaan worden.

Is er een groot verschil tussen vrijwilligers die zich inzetten (bijv. jongeren of ouderen)?

Met name de laatste tijd beginnen ook jongere mensen zich aan te melden, denk maar aan die leerlingen. Voor de rest is er een bepaalde kern van mensen rond de 40 jaar, die zich ook nog hebben ingezet voor Salsa. Maar op ten duur ben ik overtuigd dat er een mooie mix gaat komen. En zelf hoop ik dat er in de toekomst een leraar van een basisschool is die met zijn leerlingen leuke dingen wilt gaan doen voor de omroep. Maar goed, dat is toekomst.

Krijgen de vrijwillige medewerkers een vergoeding?

Een kort antwoord: nee. Daar moet je ook niet aan beginnen denk ik. Een goed voorbeeld is RTV Dordrecht. Die hebben 6 mensen vast in dienst en krijgen elk jaar €350.000,- om te spenderen maar nog krijgen ze het niet voor elkaar om 1 uur televisie per dag te maken. Ik denk dat de mensen daar niet echt meer gemotiveerd zijn om goed werk af te leveren. De mensen zitten daar alleen nog om geld te verdienen. Natuurlijk geen slechte motivatie, maar als het om een vrijwilligersorganisatie gaat is het een belemmering.

Hoeveel mensen kan RTV Papendrecht eigenlijk bereiken?

In principe is het zendgebied 32.000 inwoners, verdeelt over 8.500 huishoudens, alleen in Papendrecht. En op meer zitten we op dit moment niet te wachten. Als je aan meer denkt kom je al snel in het zendgebied van MerweRTV uit en ik denk dat daar teveel cultuurverschil tussen zit. Waar MerweRTV uitzend is het allemaal redelijk kerkelijk gericht en daar moet je goed rekening mee houden. Papendrecht is 85% niet kerkelijk gericht en dat heeft een andere samenleving. Daar moet de zender op aangepast worden. Natuurlijk krijgen wij ook wel uitzendingen met geloof als uitgangspunt maar dat zijn kleine stukjes, ongeveer 15% van alles. De samenleving is voor mij het criterium voor de programmering, de demografische samenleving is voor mij maatgevend.

Jullie richten je nu nog alleen op radio, maar ook televisie is een toekomstplan voor jullie. Hoe zien jullie dat gebeuren in de toekomst als het gaat om digitale televisie?

Daar raak je al een teer punt want dat gaat ook spelen. Op dit moment hebben we er nog niet mee te maken want de kabelkrant die komen gaat is alleen analoog, maar ook in Papendrecht zit je onderhand al tegen de 50% digitale televisiekijkers aan dus krijgen wij dat probleem ook. Binnen de lokale omroepen is dat een grote vechtpartij waar niemand nog uit is.

Ziet u de toekomst als het daar om gaat positief?

Het feit is dat het onvermijdelijk is voor alle partijen. Over 5 jaar is er geen analoog signaal meer, zo simpel is het. Op dit moment zeggen wij alleen: we leunen even achterover en wachten de ontwikkelingen af. Dat kunnen we ons ook nog wel even permitteren want dit jaar gaan we toch nog niet met televisie beginnen. We gaan pas midden volgend jaar serieus naar televisie kijken. Ondertussen is er al weer een heleboel gebeurd als het gaat om digitalisering. Je kunt er op wachten dat dit bij de Tweede kamer terecht komt en die zullen wel een structuur ontwikkelen. Er moet een oplossing komen, want anders voldoet de gemeente niet meer aan de wet. De gemeente heeft een zorgwet die de lokale omroep in staat moet stellen om aan alle verplichtingen te voldoen, zoals cultuur, educatie en informatie. Als de omroep daar niet aan kan voldoen omdat de gemeente tekort schiet in het faciliteren heeft de gemeente een probleem. Het komt wel goed, maar nu zijn er een aantal voorvechters die het voor elkaar moeten krijgen.

Staan jullie er voor open om met andere lokale omroepen samen te werken door bijvoorbeeld samen programma's te maken of uit te wisselen?

Als ik kijk naar MerweRTV hebben we een belangrijke raakvlak en dat is namelijk de Alblasserwaard. Met de andere kant van het water (Red. Dordrecht) hebben we eigenlijk niet zoveel. Er wordt overal al gesuggereerd dat er een grote omroep komt in de vorm van Drechtsteden, maar dat ligt op dit moment goed onder vuur. Er zijn wel gesprekken, maar wij zijn van mening dat dit dan alleen moet bestaan uit infrastructuur en techniek en niet op organisatieniveau. Dus geen grote lokale omroep in de vorm van de Drechtsteden. Ik vind dat de cultuurverschillen tussen de verschillende woonplaatsen te groot is voor een omroep.

U bedoelt met infrastructuur het delen van programma's?

Ja programma's die bijvoorbeeld gaan over de Alblasserwaard, zoals bijvoorbeeld natuurprogramma's of informatieprogramma's. We hebben hier bijvoorbeeld een landschapspark, waar we een programma over kunnen maken.

De samenwerking komt er wat mij betreft zeker, maar dan alleen op het gebied van gelijknamige producten die voor beide omroepen interessant zijn.

Waar hoopt u dat RTV Papendrecht over 10 jaar staat?

Ik hoop en denk dat er een boeiende lokale omroep is wat een leuk stukje televisie en radio kan maken en daar ook de gelegenheid voor heeft en voor de rest heel nadrukkelijk voorziet in de behoeften van de samenleving. Dat blijft voor mij altijd het criterium. De samenleving bepaalt de structuur van je omroep. Je moet goed en informatief afgestemd zijn op de samenleving. Dit doe ik al jaren bij de krant en daar gaan we met de omroep ook naartoe. Voor televisie wordt dit alleen wat moeilijker want het is kapitaal intensiever en je moet er de goede mensen voor hebben. Ik hoop alleen dat dit allemaal geen 10 jaar gaat duren.

Over 10 jaar durf ik, zeker gezien de huidige ontwikkelingen, nog niet in te schatten. Ik weet wel dat we regionaal samen zullen werken maar ik zie geen samensmelting tot 1 omroep. Dat is niet alleen logisch maar ook zinnig en belangrijk. Want de beste deal is waar je beide mee wint en als je op die basis samenwerkt heeft met name de samenleving er voordeel van. Altijd de samenleving in je hoofd houden. Misschien een beetje krom gezegd, maar het interesseert natuurlijk niemand in Papendrecht dat er in Sliedrecht iemand van zijn fiets is gevallen. Daar hebben ze niets mee dus dat heeft geen zin.



Bijlage 7

Interview interim Hoofd TV MerweRTV

Interview Eindredacteur MerweRTV

Interview met William de Wee, eindredacteur en interim hoofd TV van MerweRTV op dinsdag 17 januari 2012. *William de Wee is sinds 2011 eindredacteur van MerweRTV. Door het gebrek aan een goed functionerend hoofd TV heeft hij deze taken ook op zich genomen, totdat er een geschikte vervanger is gevonden.*

Waaruit bestaat de afdeling televisie op dit moment (taken en mensen)?

Normaal gesproken bestaat de afdeling televisie uit een hoofd TV die zagezegd de leiding heeft. Die is verantwoordelijk voor het eindresultaat. Verder bestaat de afdeling uit medewerkers die de items maken. Op dit moment ligt de afdeling televisie eigenlijk op z'n gat. Een geschikt hoofd TV is er niet. De taken van het hoofd TV neem ik, wanneer ik hier tijd voor heb, over. Verder hebben we op dit moment maar vijf mensen die op pad gaan om items op te nemen. Door bepaalde conflicten zijn mensen gestopt bij MerweRTV.

Kerk TV heeft eigenlijk geen problemen als het gaat om personele bezetting. Op dit moment hebben we voor kerk TV al uitzendmateriaal tot en met de zomer. Deze filmpjes zijn zelfs al gemonteerd dus kunnen zo uitgezonden worden.

Kunt u me iets vertellen over die conflicten?

We hadden bijvoorbeeld twee personen die elke week voor MerweRTV op pad gingen om items op te nemen. Deze mensen waren al jaren actief, maar hebben besloten om er mee te stoppen omdat het bij de afdeling TekstTV ook niet zo goed liep. Bepaalde mensen missen de waardering. Ook het bestuur van MerweRTV werkt niet altijd mee. Dit heeft gezorgd voor conflicten. Hoofd TekstTV heeft toen besloten om er mee te stoppen. Met als gevolg dat de meeste mensen die zich inzetten voor TekstTV ook hebben besloten te stoppen.

Hoe moet dat nu verder met TekstTV?

Gelukkig is nog niet iedereen gestopt bij TekstTV. Volgens mij hebben ze aangegeven om per 1 februari te stoppen zodat er nog voor een oplossing gezorgd kan worden. Hoofd TekstTV heeft zijn taken teruggegeven aan het bestuur en zij hebben besloten om de informatie die op TekstTV komt te staan te koppelen met de informatie die op internet staat. Technisch is dit nog wel een probleem omdat de tekens van TekstTV niet gemakkelijk omgezet kunnen worden naar tekens voor het internet, maar ik geloof dat dit goed komt.

Wel zonde dat iets zo loopt?

Ja dat is het zeker. Ik denk dat dit te maken heeft met een aantal factoren. Wat er precies is gebeurd kan ik niet vertellen want daar wil ik me niet mee bemoeien. Maar ik geloof dat het iets te maken heeft met het feit dat sommige mensen zich wel erg belangrijk vinden en graag zien gebeuren wat ze zelf voor ogen hebben en dan kan het wel eens botsen. Verder denk ik dat men wel eens het gevoel heeft dat ze het werk voor niets doen. Mensen vinden het natuurlijk niet leuk als het alleen maar gedonder is en dat is vast ook wel een reden geweest dat mensen stopten. Gelukkig hebben wij verder niet zoveel met de problemen van TekstTV te maken. Voormalig hoofd TekstTV heeft zelfs aangegeven dat ik hem gewoon kan inschakelen als er iets voor televisie opgenomen moet worden.

Wat ik nog wel wil vermelden is dat mensen niet alleen stoppen omdat er conflicten zijn, er gaan ook mensen om een andere reden weg. Zo is er een meisje dat voorheen altijd de straatvraag deed. Door haar studie heeft ze nu geen tijd meer, mede omdat ze in Amsterdam woont. Wel leuk is om te vermelden dat ze zich nu inzet voor een studentenzender.

Hoe verloopt het proces bij het opnemen van een filmpje?

Eigenlijk doet iedereen dit op zijn eigen manier. Als het bijvoorbeeld om een straatvraag gaat, dan komt het meisje wat het item opneemt hier op zaterdagochtend en gaat met degene die de camera hanteert gewoon op pad. Ik denk dat ze dan gewoon thuis of onderweg de straatvraag verzint en dan op pad gaat. Helaas kunnen ze

beiden niet het filmpje monteren en dat doe ik dan wanneer ik daar tijd voor heb. Dat geldt eigenlijk voor al het beeld dat binnenkomt, iemand om het allemaal te monteren hebben we eigenlijk niet.

Jij bent de enige die kan monteren?

Nou ja ik ben de enige die het doet. Ik heb het nu al zo vaak gedaan dat ik hier het snelst mee om kan gaan. Ik doe dit ook voor Kerk TV.

En een echte voorbereiding op het filmen is er niet?

Nee iedereen wordt eigenlijk vrij gelaten om te doen wat ze willen. We proberen wel maandelijks met zijn allen een keer af te spreken en te vergaderen. Doordat iedereen naast MerweRTV zijn eigen leven heeft is dit vaak erg moeilijk.

Wat bespreken jullie dan zoal?

We proberen dan toch om een taakverdeling te maken voor de komende maand. Wie gaat er wat doen? We hebben het dan verder niet over het onderwerp waar het filmpje over moet gaan. Aan de ene kant vind ik dat prima, want het is altijd nog goed gegaan. Je kunt natuurlijk op een vergadering niet vertellen wat er over drie weken heet nieuws is. Het leuke van de straatvraag is juist dat het actueel is. Maar misschien kan het geen kwaad om hier wat meer aandacht aan mogelijke onderwerpen te schenken. Maar het begin, de maandelijkse vergadering, is er.

Worden de mensen die beginnen bij de afdeling televisie ingewerkt?

Dat proberen we natuurlijk wel maar daar is niet altijd tijd voor. Ik leg ze bijvoorbeeld uit hoe al het materiaal werkt. En eventueel ga ik een keer mee als men voor het eerst op pad gaat. Het kan ook zijn dat je eerst op pad wordt gestuurd met mensen die het al langer doen. Op dit moment heb ik door mijn studie veel tijd voor MerweRTV. Het besturen van de afdeling televisie gaat, nu ik meer tijd heb, gemakkelijker dan wanneer ik het druk zou hebben. Verder ben ik maar interim Hoofd TV, dus wanneer er een geschikte vervanger is gevonden verwacht ik ook minder met televisie bezig te zijn.

Het is dus verstandig om bepaalde vaardigheden te hebben als je hier begint?

Het is sowieso fijn als je een 'band' hebt met het maken van televisie. Maar anders klopt je denk ik niet zo snel aan om werk te gaan doen voor een lokale omroep. Maar zelfs dan hoeft je natuurlijk nog geen ervaring te hebben. Iedereen is welkom, ook als je geen ervaring hebt. Tijd voor begeleiden is er niet, dus we moeten het met elkaar proberen te regelen.

Welke spullen gebruiken jullie bij het opnemen?

(Lachend) op dit moment hebben we meer camera's dan groepen die er mee op pad gaan. Meestal neemt men als ze op pad gaan een camera met statief mee en een microfoon die hierop aangesloten wordt. Hiermee kunnen ze dan een item opnemen. Het monteren gebeurt in het programma Adobe Premiere Pro.

Verder hebben we hier nog een studio, waar men programma's op kan nemen. Vroeger hadden we elke week een discussieprogramma maar dat is er niet meer. Wat we wel proberen is om bijvoorbeeld in verkiezingstijd zoveel mogelijk mensen uit de politiek hier te krijgen om ze te laten discussiëren met elkaar. Dat is boeiende en informatieve TV waar mensen echt iets aan hebben. Dit kunnen we zelfs live doen, want dan pluggen we alles in en dan wordt dit gelijk uitgezonden.

Tegenwoordig wordt er op vrijdagavond altijd live uitgezonden. Het radioprogramma Aftershock heeft vaak bandjes die live komen spelen en die zenden we dan, als het mag, gelijk live uit op TV. Met Koninginnedag gebeurt er altijd veel op het plein voor de studio. Ook dit proberen we dan zo veel mogelijk live uit te zenden. Mogelijkheden zijn er genoeg.

Hoe denk jij dat er efficiënter gewerkt kan worden bij de televisie?

Dat is een lastige vraag. Ik denk dat het nu vooral zaak is dat er niet nog meer mensen stoppen en dat we dan eens op zoek moeten naar meer mensen.

Verder denk ik dat er ook zo snel mogelijk een geschikt Hoofd voor de afdeling moet komen. Aangezien ik als eindredacteur actief ben schiet alles er soms een beetje bij in. Het Hoofd moet zich vooral bezighouden met het aansturen en begeleiden van de mensen. Ik denk wel dat het verstandig is om de mensen altijd zelf onderwerpen in te laten brengen. Je moet niet proberen om alles voor te kauwen, dan hebben de mensen geen uitdaging meer.

Verder ben ik aardig tevreden over hoe het er nu aan toe gaat. Als je ziet hoeveel mensen je op straat aanspreken om iets dat ze gezien hebben, dan geeft je dat een fijn gevoel. Dan weet je dat je het niet voor niets doet. Ik denk ook dat het verstandig is als het bestuur dit uitstraalt. Of laat ik het zo zeggen: het bestuur moet zich bezig houden met bestuurlijke zaken en de rest moeten ze toevertrouwen aan de mensen die het werk maken.

Wat verwacht jij van de toekomst van televisie bij MerweRTV?

Ik verwacht dat het met de afdeling televisie, wanneer we er alles uit proberen te halen, het de komende jaren gewoon goed gaat. Op dit moment hebben we, op kleine personele bezetting na, geen problemen. Zeker niet als je het vergelijkt met de afdeling TekstTV.

Maar hoe zie jij dan de ontwikkelingen tegemoet van digitale televisie?

Dat durf ik eigenlijk niet te zeggen. Ik heb natuurlijk al aangegeven bij het bestuur dat er wel wat mee moet gebeuren. Ik krijg vooral van oudere mensen uit de kerk te horen dat ze MerweRTV niet meer kunnen ontvangen. Dat komt doordat ze overgestapt zijn op bijvoorbeeld Digitenne. Ik probeer dan uit te leggen dat we nog niet op dit kanaal zitten, dit is natuurlijk erg zonde want je loopt veel kijkers mis. Het grote struikelblok hiervoor is natuurlijk het financiële plaatje dat hier aan vast hangt. Het kost aardig wat om het signaal digitaal door te sturen richting de kabelmaatschappij. Een kastje hier, een ontvanger daar, dat kost al zo een paar honderd euro per maand. Het bestuur snapt dat er iets moet worden ondernomen, maar durft het qua kosten niet aan.

Een paar jaar geleden heeft het bestuur zich een keer financieel aardig in de vingers gesneden met het aanschaffen en overgaan op een bepaald systeem. Het probleem was toen ook dat adverteerders zich terugtrokken. De stichting is toentertijd er bijna aan ten onder gegaan. Ik denk dat ze daarom wat huiverig zijn. Verder ga ik hier niet over, ik wacht het gewoon af.

Persoonlijk vind ik dat de politiek zich hier wel meer mee mag bemoeien. In mijn ogen is lokale televisie en radio echt belangrijk om mensen te informeren. In het gemeentehuis mogen ze dat ook wel uitstralen.

Ik hoorde ook dat de gemeente Sliedrecht er op aangedrongen heeft om een mogelijke fusie te onderzoeken met de lokale zender van Nieuw-Lekkerland?

Dat klopt en dat is eigenlijk ook meer een bestuurlijk iets. Daar komt ook nog eens bij dat Klokradio (red. lokale omroep Nieuw-Lekkerland) alleen actief is met radio en niet met televisie. Dit neemt natuurlijk niet weg dat we meer mensen kunnen bereiken met TV als de omroepen fuseren.

Wat ik begreep is dat er gesprekken gaande zijn tussen het bestuur. Alleen is ons bestuur hier niet echt over te spreken. Mij is verteld dat het bestuurlijk een zootje is daar en dat men van MerweRTV van het kastje naar de muur wordt gestuurd. Maar ook hier bemoei ik me verder niet mee.



Bijlage 8

Groepsinterviews + Mindmap

Interview Eindredacteur MerweRTV

Groepsinterview met werknemers die actief zijn op de afdeling TV bij MerweRTV. Het interview is gehouden op dinsdag 17 januari 2012. Bij het groepsgebesprek waren 6 mensen van de afdeling aanwezig. De behandelde stof van het interview is voor een deel gebaseerd op de enquête die al eerder onder de werknemers van MerweRTV gehouden is. Verschillende stellingen zijn aan de aanwezigen voorgelegd om zo de opinie/mening van de groep te achterhalen. Om iedereen te laten zeggen wat ze willen is van tevoren aangegeven dat het gesprek anoniem verwerkt wordt. Hieronder volgt een samenvatting van het gesprek.

Stelling 1: Het is duidelijk over welke kennis en vaardigheden ik moet beschikken om bij de afdeling actief te kunnen zijn?

Het team is inmiddels bekwaam in de taken welke hun zijn toebedeeld en hadden voordat ze met dit vrijwilligerswerk begonnen al affiniteit met hun huidige taak binnen de regio omroep.

Eén cameraman heeft privé al veel ervaring op het gebied van filmen en fotografie, “een uit de hand gelopen hobby die nu goed van pas komt”. Cameraman nummer 2 had eigenlijk geen ervaring, maar door zijn enthousiasme en praktische “opleiding” binnen MerweRTV leerde hij al snel de kneepjes van het vak. Wel heeft hij het zichzelf aan moeten leren, door eerst met een andere groep mee op pad te gaan.

Eén interviewer had weinig ervaring voor haar start bij MerweRTV, maar heeft de kennis snel opgepikt. Zij geeft wel aan dat zij nauwelijks is ingewerkt en dat zij dit geleerd heeft door het af te kijken van collega's. Nummer 2 heeft voor zijn prepensioen jaren als vrijwilliger bij een krant gewerkt en beschikt over de nodige ervaring en hij heeft haar op den duur hiermee geholpen. Eerst was hij bij MerweRTV actief bij de kabelkrant maar is hiermee opgehouden.

De allround medewerker, die ook actief is voor andere afdelingen zoals het bijhouden van de internetpagina, heeft voornamelijk op technisch gebied veel ervaring. Hij vindt het erg leuk om op pad te gaan met de camera. Een aantal uren per week samenwerken en programma's maken met mensen die betrokken zijn bij de omroep is hun ideaal. Ze nemen het werk serieus, maar er is ook ruimte voor plezier, sterker nog, plezier in het maken en samenwerken met elkaar beschouwen ze als de belangrijkste brandstof voor deze samenwerking.

Op de vraag of er mogelijkheden zijn om je vaardigheden te ontwikkelen komt duidelijk naar voren dat dit niet het geval is. De mensen helpen elkaar, als iemand bijvoorbeeld een vraag heeft. Maar mogelijkheden om zichzelf verder te ontwikkelen in de vorm van een cursus is er bijvoorbeeld niet. Eén aanwezige geeft aan zich verder te willen ontwikkelen op het gebied van monteren, maar de mogelijkheid hiervoor is niet echt aanwezig. Bij MerweRTV is er maar één persoon die de beelden altijd monteert, terwijl zij er dan naast zit. Het lijkt haar leuk om het zelf te doen, dan is het eindproduct echt haar “eigen ding”.

Stelling 2: De taakverdeling tussen medewerkers is duidelijk voor ons?

Dit team is zo klein dat ieder zijn eigen taak heeft. “Eigenlijk doet iedereen tegenwoordig automatisch zijn eigen ding”. Na even goed doorvragen blijkt dat het ze toch wel leuk lijkt om af en toe eens wat anders te doen. Dit was ook al duidelijk aangegeven in de enquête en kwam tijdens de vorige stelling eigenlijk ook al naar voren. Ze staan open voor nieuwe ervaringen. Maar ze nemen hun werkzaamheden ook serieus en hun primaire taak is dan ook het in stand houden van de omroep. Doen waar je goed in bent is daarbij erg belangrijk.

Stelling 3: Er zijn voldoende momenten voor contact en/of overleg met leidinggevende?

Het team van MerweTV is al enige tijd op zoek naar iemand die het geheel coördineert, op dit moment neemt een interim deze taak op zich, maar die heeft helaas weinig tijd. Wel zijn ze erg tevreden over hoe het interim hoofd het op dit moment aanpakt. Naast werkzaamheden voor de afdeling televisie doet hij ook veel voor de andere afdelingen.

Men is zich bewust van het belang van een intensief contact tussen de vrijwilligers en de coördinator. Afdeling televisie probeert op dit moment één keer per maand een vergadering te houden waarin de werkzaamheden voor de komende weken wordt besproken. Helaas is het erg lastig om iedereen bij elkaar te krijgen, iedereen heeft naast het werk voor MerweRTV zijn eigen leven. De één maakt makkelijker tijd vrij dan de ander. “Doordat iedereen zijn eigen ding doet is er weinig tijd voor het uitwisselen van ervaringen”. Meerdere personen geven aan dat zij dit jammer vinden want dit kan volgens hun voor het team de kwaliteit alleen maar bevorderen.

Op de vraag hoe men vaker met elkaar in contact kan komen geeft iemand aan dat dit bijvoorbeeld kan via de e-mail. Op de sportvereniging waar hij voor actief is houdt men elkaar op de hoogte door te mailen naar elkaar. Een ander haakt hierop in door te zeggen dat het fijn zou zijn als het nieuwe hoofd TV, die er toch wel moet komen volgens de aanwezigen, wekelijks een mailtje verstuurd met daarin de gang van zaken en bijvoorbeeld een taakverdeling.

Stelling 4: Ik krijg voldoende waardering/feedback voor mijn inzet?

Deze vraag ligt iets gevoeliger, dit was goed te merken door de stilte die er even viel. Na goed doorvragen blijkt dat het team vanuit de omroep wel wat meer feedback zou willen krijgen. Misschien, zoals bij de vorige stelling al naar voren kwam, ligt dit ook aan het gebrek aan tijd. Ze hebben onder andere te weinig tijd om ervaringen uit te wisselen. Wel is er feedback van buitenaf, de kijkers spreken vaak vrijwilligers aan en laten hun waardering blijken. Voor het team blijven hun werkzaamheden een nuttige tijdbesteding, maar dit mag wel wat meer worden gewaardeerd door het bestuur.

Eén persoon geeft aan toch wel moeite te hebben met het bestuur dat er nu zit. Er wordt niet geluisterd als men iets in wil brengen. Dit is voor hem ook de reden geweest om te stoppen bij de kabelkrant. Op de vraag waarom hij dan toch nog voor televisie actief is geeft hij aan dat het toch een passie voor hem is. Hij vindt het heerlijk om “met camera en microfoon op pad te gaan en om mensen te interviewen of om bijvoorbeeld gemeenteraadsvergaderingen bij te wonen”. Een ander geeft aan dat hij zeker weet dat er mensen gestopt zijn omdat er conflicten waren met leden uit het bestuur. “Die missen echt wel de waardering denk ik en als ze dan ook nog aangevallen worden door iemand uit het bestuur is het natuurlijk erg makkelijk om er mee op te houden”.

Op de vraag of waardering belangrijk is, is iedereen het eigenlijk met elkaar eens. “Waardering is uiteindelijk waar je het voor doet denk ik. Het is erg leuk om op straat te worden aangesproken als je voor de omroep aan het werk bent. Dan heb je toch het gevoel dat je het niet voor niets doet”. De afdeling radio komt ook even ter spraken. Iemand geeft aan dat hij het geweldig vindt hoe er daar bijvoorbeeld op de vrijdagavond samengewerkt wordt. Radio en televisie doen dan samen dingen en dat is gezellig. “Dat is ook een soort van waardering denk ik”.

Stelling 5: Ik ben tevreden over de deskundigheid van anderen in mijn afdeling?

Eén van de medewerkers kan dit heel goed verwoorden. Hij geeft aan dat iedereen binnen dit team zich realiseert dat het geen professioneel bedrijf is waar men werkt. Iedereen heeft een andere reden voor het doen van dit vrijwilligerswerk. Iets wat al eerder naar voren kwam in het interview is dat het werk serieus wordt genomen, maar voorop staat toch ook de samenwerking en de ruimte voor plezier. Uitbreiding van het team is zeer welkom.

Ik vraag door met de vraag of ze tevreden zijn met de manier waarop items worden opgenomen, ik ben namelijk van mening dat dit in sommige gevallen misschien wel iets professioneler kan. Eén aanwezige legt uit hoe ze het opnemen van een item aanpakt: “Ik bereid me eigenlijk nooit echt voor voordat ik op pad ga. Natuurlijk schrijf ik voor mezelf op wat ik aan de mensen wil vragen, maar meer ook niet. Als ik zaterdagochtend met de cameraman op pad ga beslissen we voordat we vertrekken naar welke markt of winkelcentrum we gaan om op te nemen”. Een ander geeft aan dat dit toch wel de charmes zijn van het werken bij MerweTV. “gewoon de camera pakken en op pad gaan”.

Toch is iedereen ook wel van mening dat een goede voorbereiding zeker geen kwaad kan. “Het klinkt misschien suf maar een goede voorbereiding is echt het halve werk, dan kun je er ook nog voor zorgen dat je een plan B maakt, zodat je niet voor verrassingen komt te staan”. Ik weet voor mezelf al welke kant ik met deze stelling op wil gaan, maar ik besluit deze stelling af te ronden en dat te bewaren voor het tweede groepsgesprek.

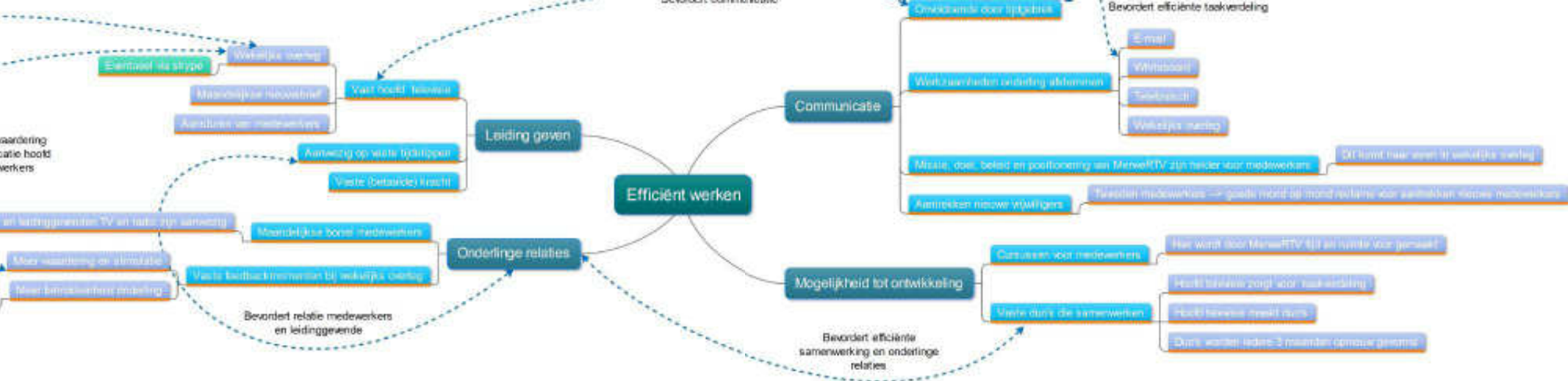
Stelling 6: Ik ben tevreden over de beschikbare voorzieningen/ gereedschappen?

Daar kan men het unaniem over eens zijn. Alle instrumenten zijn aanwezig, en werken prima. “Het bestuur deed niet eens moeilijk toen er een nieuwe computer moest komen toen iemand aangaf dat het monteren echt niet ging op dat trage ding haha”.

Stelling 7: Ik word voldoende geïnformeerd over de gang van zaken binnen de omroep?

Daar kan nog heel wat aan verbeterd worden. Radio en TV liggen bijvoorbeeld op dit moment nog ver uit elkaar, wie doet wat? “Zoals ik al aangaf is het bijvoorbeeld erg gezellig op de vrijdagavond, maar ik durf eigenlijk niet te zeggen wat er hier op een dinsdagavond allemaal wordt uitgevoerd”. Ik merk op dat er dus geen familiegevoel hangt. Daar is men het wel mee eens. “Voor mij hoeft er ook niet echt een familiegevoel te heersen hoor, maar het is toch wel leuk om op de hoogte te zijn voor elkaar. Een ander: “Ik denk zelfs dat je dat weer terug kan koppelen op waardering, elkaar op de hoogte houden hoort daar ook bij lijkt mij”.

Het groepsinterview heeft net iets minder dan één uur geduurd. Mijn tweede groepsinterview zal anders verlopen dan die van vandaag. Ik leg de mensen uit dat ik van plan ben om het volgende groepsinterview niet met stellingen te houden. Met de bevindingen van dit interview wil ik de volgende keer doorgaan met dit onderwerp met behulp van mindmapping.





Bijlage 9

SWOT-analyse

Sterkte

- Omroep financieel gezond
- Mogelijkheid tot opleiden mensen
- Middelgrote omroep, actief in grote streek
- Apparatuur (gereedschap, studio etc.) goed te noemen

Zwakte

- Interim hoofd afdeling televisie
- Geen structuur in opname
- Geen onderlinge contactmomenten medewerkers
-

Kans

- Genoeg mogelijkheden werven nieuwe medewerkers
- Medewerkers mogelijkheid geven verder te ontwikkelen
- Structureren opnameproces

Bedreiging

- Vergrijzing
- Medewerkers worden ondergewaardeerd
- Toekomst digitale televisie
- Imago richting buitenwereld



Bijlage 10

Afstudeerstartdocument deel 2

Afstudeerstartdocument DEEL II

Studentgegevens

Studentnummer: 431819

Klas: 5mef

Achternaam: Brand

Tussenvoegsel: -

Roepnaam: Mark

Heb je al een afstudeerbegeleider toegewezen gekregen?

- ☐ Ja, mijn begeleider is dhr. Wilfred Slegers
- ☐ Nee, neem dan eerst contact op met het praktijkbureau.

Gegevens bedrijf/organisatie

Naam bedrijf/ organisatie: MerweRTV

Adres: Dr. Langeveldplein 30a

Postcode/plaats: 3361 HE/ Sliedrecht

Algemeen telefoonnummer: 0184-420488

Fax: 0184-422199

Website: www.merweradio.nl

Algemeen e-mailadres: redactie@merweradio.nl

KORTE omschrijving van de branche

- **Aantal werknemers?**
Gemiddeld 150 medewerkers
- **Welke diensten/ producten levert het bedrijf?**
MerweRTV levert regionale televisie en radio, en regionaal nieuws via internet, gericht op inwoners van de Alblasserwaard.

Wanneer wordt de opdracht uitgevoerd

- Van: 14 -02 - 2011
- Tot en met: 13 - 05 - 2011

Gegevens praktijkbegeleider (begeleider vanuit het bedrijf)

- ☐ De heer
 - ☐ Mevrouw
- Achternaam: Hoeflaak
- Tussenvoegsel:
- Naam (voluit) OF voorletters: Jan

Adres: Dr. Langeveldplein 30a

Postcode/plaats: 3361 HE/ Sliedrecht

Mobiele nummer: Geen

Doorkiesnummer: 0184-415003

E-mail adres: jan.hoeflaak@gmail.com

Functieprofiel

- Opleidingsniveau: Universitair
- Studierichting: Engelse- taal en letterkunde
- Functie binnen het bedrijf: Eindredacteur Tekst-TV

In te vullen door Expertise commissie

Aanvraag behandeld op: _____

Opdracht voldoet aan de volgende criteria:

Ligt in verlengde opleiding/ is opleidingsgerelateerd

☐ Ja

☐ Nee

Prof. coaching vanuit bedrijf aanwezig

☐ Ja

☐ Nee

Is complex en zelfstandig uitvoerbaar

☐ Ja

☐ Nee

Eindproduct is helder

☐ Ja

☐ nee

En betekenis onderzoek voor eindproduct is helder/duidelijk

☐ Ja

☐ Nee

Aanleiding en context zijn helder omschreven

☐ Ja

☐ Nee

Doelstelling is duidelijk

☐ Ja

☐ Nee

Centrale vraag is duidelijk

☐ Ja

☐ Nee

Deelvragen zijn duidelijk

☐ Ja

☐ Nee

Onderzoeksmethodiek

Duidelijk wie/wat

onderzoekseenheden zijn

☐ Ja

☐ nee

Dataverzamelingsmethoden zijn duidelijk gemaakt

☐ Ja

☐ nee

Analysetechnieken zijn duidelijk gemaakt (indien van toepassing)

☐ Ja

☐ Nee

Opdracht is goedgekeurd

☐ Ja

☐ Nee

Naam + paraaf expertiselid

- Overige relevante informatie: Heeft tijdens zijn carrière al verschillende stagelopers en afstudeerders begeleid. Van enige ervaring is dus te spreken.

Omschrijving van de afstudeeropdracht

- **Wat is het probleem van het bedrijf? In welke context staat dit probleem / deze vraag?**

MerweRTV is een stichting waarin vrijwel alleen vrijwilligers werken. De afdeling tv van MerweRTV is een afdeling waar op maar weinig vrijwilligers voor willen werken terwijl wel alle studiofaciliteiten aanwezig zijn..

Uit kijk- en luisteronderzoek is gebleken dat 80% van de regionale bevolking (vooral ouderen) meer regionale televisie wil. Op dit moment is het niet mogelijk om het materiaal wat wordt uitgezonden regelmatig te verversen, mede door te weinig mensen die zich op televisie richten. Het probleem van MerweRTV is dat ze niet weten hoe ze de afdeling televisie kunnen verbeteren, terwijl er wel erg veel vraag naar televisie is.

- **Hoe ga je dit aanpakken?**

Naast het schrijven van een plan van aanpak ga ik beginnen met een interne analyse om van de vrijwilligers te horen wat de redenen zijn waarom ze niet zo geïnteresseerd zijn om voor tv te werken.

Een tweede onderdeel is om te kijken hoe bij andere vergelijkbare organisaties de afdeling televisie in elkaar steekt.

Vergelijkbare bedrijven zijn:

- RTV Rijnmond (groot bedrijf);
- RTV West (groot bedrijf);
- Klok Radio (klein bedrijf);
- Regio tv infothuis (klein bedrijf);

- **Wat is de doelstelling van de opdracht?**

De doelstelling van het onderzoek is om MerweRTV bruikbare adviezen te geven over hoe de afdeling televisie beter kan functioneren in de toekomst. Het onderzoeksrapport wat ik op ga leveren moet voor iedereen te begrijpen zijn en hier zal ik rekening mee houden met het schrijven

- **Welk concreet product ga je opleveren? (rapport, plan, enz.)**

Ik ga een onderzoeksrapport opleveren dat een antwoord moet geven op de achterliggende factoren waarom de afdeling TV bij MerweRTV niet goed functioneert. Daar naast kan ik mede op basis van mijn onderzoek bij vergelijkbare organisaties adviezen formuleren zodat een verbeterd traject kan worden geformuleerd.

- **Wat is de centrale vraag?**

Hoe kan de afdeling televisie bij MerweRTV in de toekomst beter functioneren met de beperkte middelen die MerweRTV heeft? (zowel financieel als aantal vrijwilligers)

- **Welke deelvragen horen daarbij?**
 1. Hoe steekt afdeling televisie op dit moment in elkaar en wat kan hier allemaal verbeterd worden?
 2. Waarom is een afdeling als radio wel populair bij vrijwillige medewerkers en werkt dit wel naar behoren en is dat niet het geval voor de afdeling televisie?
 3. Zijn er financiële mogelijkheden bij de stichting om het in de toekomst beter te kunnen laten functioneren?
 4. Hoe komt het dat bij andere regionale omroepen de afdeling televisie wel naar behoren werkt?
 5. Zijn vrijwillige medewerkers voldoende om de afdeling televisie draaiende te houden of moeten er medewerkers in de vorm van betaalde krachten of stagiairs komen?
- **Welk onderzoek ga je doen? Waarom?**

Mijn afstudeeropdracht is een onderzoeksproject. MerweRTV heeft mij gevraagd of ik kan onderzoeken hoe de afdeling tv beter kan functioneren en door het onderzoek wat ik ga houden kan ik hierop een passend antwoord geven
- **Hoe ga je dit onderzoek opzetten? (onderzoekseenheden, dataverzameling, analyse?)**

Ik ga tijdens mijn interne analyse een enquête houden onder de medewerkers van MerweRTV. De antwoorden verzamel ik via internet en verwerk ik in het computerprogramma SPSS. Naast de enquêtes maak ik een analyse om het bedrijf goed in kaart te brengen. Hierin komt ook een concurrentieanalyse.

Ik ga ook mensen interviewen, zowel van andere regionale organisaties als mensen met kennis over vrijwilligerswerk. De interviews neem ik op en verwerk ik in mijn onderzoek.
- **Welk literatuur ga je gebruiken (voorlopig)?**

Boek 1: Research en redactie voor televisie (A. Kersten/ ISBN 9789047300168)
 Boek 2: Klein media: lokale omroep en video (M. de Bruin/ ISBN 9789070839017)
 Boek 3: vrijwilligerswerk (T. van den Belt & K. Timmerman/ ISBN 9789024414086)
 Boek 4: Vrijwilligerswerk in meervoud (sociaal & cultureel planbureau/292 pagina's, rapport in opdracht van ministerie.
 Boek 5: Bezieling en kwaliteit in organisaties (D. Ofman/ ISBN 9789021583464)
- **Wat is de relevantie van je opdracht voor je vakgebied?**

Het toegepaste onderzoek is met name relevant voor het bedrijf, wat aan de vraag van regionale televisie wilt voldoen. Voor het vakgebied voegt het relatief weinig toe.
- **Welke minors heb je gevolgd in jaar 3 en 4 ?**

Jaar 3: Radioprductie en –management & Crossmedia;
 Jaar 4: Filmstudies & Artist Management;

Competenties

Gedurende de opdracht werk je aan een aantal competenties. Voor het afstuderen geldt dat je

MINIMAAL:

twee Majorcompetenties als uitgangspunt neemt. Verplicht zijn:

1. De Majorcompetentie adviseur/consulent

*De afgestudeerde kan als **adviseur/consulent** voor een organisatie problemen signaleren en daarvoor waardevolle adviezen, inzichten en alternatieve oplossingsrichtingen aandragen **gebaseerd op analyse** en dit vervatten in een **adviesrapportage**.*

2. De Majorcompetentie onderzoeker

*De afgestudeerde kan als **onderzoeker** in een organisatie een onderbouwd, valide en betrouwbaar (markt)onderzoeksrapport vervaardigen.*

- en **één** specialistische Minorcompetentie.

Ik kies voor de competentie relatiebeheerder

Omdat ik tijdens mijn onderzoek in contact kom met mensen uit alle delen van het bedrijf. Daarnaast interview ik mensen waarvan ik gebruik maak in mijn onderzoek. Ik zal aan het eind van mijn onderzoek advies geven aan het bestuur met als doel dat het in dit in de toekomst gebruikt gaat worden door MerweRTV.

Handtekeningen

Handtekening praktijkbegeleider:

Handtekening afstudeerdocent:

Handtekening student:

Handtekening medewerker praktijkbureau: