

## Bestyrelsens beretning 2020

Kære alle medlemmer

Året startede roligt, og vi havde ingen anelse om hvad der ventede os.

### **Overenskomstforhandlingerne**

Vi gik allerede i gang med at forberede overenskomstforhandlingerne i november/december. Vi afholdte møder med de andre forbund – Metal, AC, HK og 3F – Og var enige om at stå sammen og forhandle sammen hele vejen.

Da vi nåede februar, stod det klart, at AC ikke havde de samme krav som de øvrige forbund, så de måtte gå deres egne veje. De havde bl.a. en sabbatordning som helt klart ville komme i spil under deres forhandlinger.

FH-forbundene (Metal, HK, 3F og MDR) rykkede sammen, og endte med at forhandle sammen hele vejen, hvilket skulle vise sig at være en klar styrkelse overfor DR. Vi afholdte en del medlemsmøder for at indsamle krav fra medlemmerne. Mange ønskede mere frihed for senior (+55 år). Det er noget vi har prøvet før uden held. Derfor måtte vi være kreative hvis det skulle lykkes.

Forhandlingsudvalget havde den holdning, at hvis man lægger så meget af lønstigningen som muligt på Fritvalgs lønkontoen, så kunne vores medlemmer selv vælge hvad de ville bruge pengene til. Pension, mere i løn eller for de der er over 55 år og som har mulighed for at købe ekstra ferie, kan med den lønstigning vi fik forhandlet hjem næsten købe 5 dages ekstra ferie i år 3 (2022).

Det lykkedes at forhandle den bedste økonomiske ramme hjem i 10 år. En ramme på 4,50 % over 3 år. Helt uden at sælge noget fra nogle af vores overenskomster. Det er virkelig godt.

## **Corona**

Den 11. marts 2020 klokken 20.30 indtog statsminister Mette Frederiksen sit podie i Statsministeriet.

Et kvarter senere stod det klart, at Danmark i de næste to uger var vendt på hovedet i et forsøg på at afbøde smitten med Corona virus. Det skulle vise sig at strække sig langt længere end de 14 dage. DR følger altid statens retningslinjer. Så mange medarbejdere måtte arbejde hjemmefra. DR var en skygge af sig selv, og jeg syntes det var lidt skræmmende så tomt der var her i DR Byen.

Der er mange af vores kolleger der stortrives ved hjemmearbejde, men også nogle der hellere ville møde ind i DR. Der var mange hensyn der skulle tages. Ledelsen og de faglige organisationer rykkede sammen for at løse de udfordringer vi stod overfor. Der blev hurtigt nedsat en Corona arbejdsgruppe, hvor organisationerne sammen med underdirektører var repræsenteret. Personligt syntes jeg, det tog noget tid før Ejendom og Service var oppe i gear. Det tog tid at indkøbe de rigtig masker og vesir, den rigtige sprit osv. Det er selvfølgelig ikke godt nok, men situation var ny for alle, og en ting er sikkert, vi har lært meget, og vi vil stå stærkt i håndteringen af situationer som denne fremadrettet.

Det store spørgsmål er hvor lang tid vi skal fortsætte med restriktioner, hvornår kommer den vaccine, så vi kan være sammen både arbejdsmæssigt og privat? Det korte svar er, det ved vi selvsagt ikke. Vi har efterhånden lært at leve med Corona.

Vi må væbne os med endnu mere tålmodighed og leve efter de restriktioner der udstikkes. Vi skal huske at passe på hinanden, og især de sårbare.

Hvis man kan tale om noget som helst positivt ved Corona, så er det den måde DR løftede sin Public Service opgaver. DR's nye strategi "Sammen om det vigtige" og Corona gik sammen hånd i hånd.

Tilliden til DR så helt nye højder, og rigtig mange søgte mod DR for at få nyhederne. Når krisen rammer eller der er valg, så søger flertallet til DR. Det kan vi være stolte af. Vi formåede at samle befolkningen, hver for sig.

Det gjorde vi bl.a. med Morgensang, Lægens bord og fællessang, som begge var meget sete programmer og i den grad tiden værd.

### ***Krænkelser og sexism***

Debatten er intens i øjeblikket og den fylder meget i mediebilledet. Direktionen har meget hurtigt sagt, at de ikke vil tolerere krænkelser og sexism. Direktionen tager dette ekstremt alvorligt og det bakker MDR naturligvis op.

Siden september har en arbejdsgruppe under Hovedsamarbejdsudvalget (HSU) skullet se på DR's retningslinjer for krænkende adfærd.

Arbejdsgruppen blev nedsat tilbage i foråret, men blev forsinket af Corona. Arbejdet er blevet udvidet og intensiveret kraftigt, siden Sofie Linde fortalte om sine oplevelser som nyansat i DR.

Vi skal huske, at det er en kultur, der skal ændres. Selvom DR ikke tolererer krænkelser, må vi konstatere, at der er medarbejdere, der gennem årene er blevet udsat for krænkende adfærd. Det skal stoppes. Derfor bliver der lige nu lavet et adfærdskodeks, som har været i høring blandt alle vores kollegaer. Den skal danne grundlag for den lokale dialog, hvilket er et vigtigt element i at sikre den kulturforandring, der skal til for at komme krænkende handlinger til livs. Det skal være sikkert at henvende sig med konkrete hændelser, bl.a. derfor får DR rådgivning fra det eksterne konsulentfirma Valcon/Mannaz. De skal blandt komme med input til arbejdsgruppen om det endelige adfærdskodeks og forslag til, hvordan DR kan sikre, at alle medarbejdere oplever, at de har et sikkert sted at henvende sig med konkrete hændelser.

Derudover skal rådgiverne hjælpe med redskaber til, at man i alle enheder i DR kan tale om, hvordan adfærden skal være i dagligdagen, så alle kan gå på arbejde uden risiko for at blive krænket. En tredje opgave bliver at forestå en uddannelse af DR's chefer og ledere, i arbejdet med bedre at kunne håndtere problemstillinger vedrørende seksuel chikane og krænkelser.

### ***Nyt MUS-system***

Jeg har som formand siddet med ved mange MDR-bestyrelsesmøder, og hørt en enorm kritik af den måde MUS "Medarbejderudviklingssamtale" kørte på. Der var så stor utilfredshed omkring hele konceptet, at mange havde opgivet og mistet tilliden til MUS. Det syntes jeg var rigtig ærgerligt, fordi det er her man kan få en reel snak med sin chef om ens udvikling. Derfor tog jeg emnet op på et HSU-møde, og mange af organisationsformændene bakkede op om kritikken. Dermed blev jeg en del af MUS-arbejdsgruppen. Vi fik til opgave at finde et system som kunne få tilliden tilbage hos kollegaerne. Det var ikke en nem opgave, men jeg syntes det er lykkedes. Det var vigtigt, at samtalerne ikke handler om at få slynget en karakter i hovedet med den risiko, at der startede en konflikt chef og medarbejder imellem. Det skulle først og fremmest handle om hvordan medarbejderen skal udvikle sig til fremtidige opgaver. Fokus på udvikling er afgørende vigtigt. Når man taler om udvikling, så taler man jo også om hvordan man kan blive bedre til nogle opgaver, hvis man halter lidt efter. Det er meget vigtigt at få chefens vurdering af ens arbejde, så man har et klart billede af om ens kompetencer er de rigtige og kvaliteten af dem også er tilfredsstillende. Hvis man ikke får klar besked, kan man jo ikke gøre noget ved det.

Denne tilgang til MUS, og et nyt system som er meget bedre end det gamle, har helt sikkert gjort at så mange medarbejdere og chefer er tilfredse med Musskema.dk. Der er indrapporteret fejl og mangler i systemet. Det arbejder vi på i arbejdsgruppen, så det bliver udbedret til næste gang.

### ***Medieforhandlingerne***

Nye toner fra regeringen. Det er helt sikkert positivt, at de vil annullere fase 2 besparelsen på de 255 mio. kr. Udfordringen er, at de skal findes i forhandlingspuljen som er på 1,5 milliarder kr., som bl.a. skal bruges til at prioritere velfærd, grønne initiativer og en medieaftale. Vi skal huske, at det er et udspil. Først ligger finanslovsforhandlingerne derefter skal der forhandles et medieforlig. Erfaringen viser, at meget kan ske i disse forhandlinger. Politik handler om mange ting, og meget er på den politiske dagsorden i dette efterår.

Der er dog ved tidligere forhandlinger fundet flere penge til puljen, når forhandlingerne går i gang. Så er vi blevet klogere på om fase 2 besparelserne bliver en realitet? Nej det er vi ikke. Meget kan ske, sådan er politik.

Jeg er dog en smule optimistisk, og håber på et godt medieforlig til foråret.

### **Opfølgning på sidste års generalforsamling**

Bestyrelsen blev på sidste generalforsamling bedt om at forholde sig til nedenstående spørgsmål i løbet af perioden:

1. Hvordan bliver det muligt at få endnu ikke ansatte i tale inden de siger ja til et job i DR?
2. Hvor mange løse ansættelser (både TBA'er og freelancere) er der set i forhold til før og efter afskedigelsesrunden?
3. Hvor mange freelancere dækker "huller" i forhold til de ansatte?
4. e, som er blevet afskedigede?

Bestyrelsen har følgende bemærkninger:

Ad 1) Vi rejste spørgsmålet – sammen med de øvrige FH-organisationer ved overenskomstforhandlingerne i foråret i forbindelse med diskussionerne om kodeks for individuelle lønforhandlinger fremadrettet. DR henviste til restriktioner i forhold til GDPR- reglerne. Spørgsmålet strandede også på grund af manglende ønske fra DR til at give organisationerne mere indflydelse.

Ad 2) og Ad 3) De områder hvor der benyttes mange freelancere og TBA-ansatte i forhold til fastansatte på MDR-overenskomster er: sminkører/stylisten (største gruppe), grafiske designere og produktionsledere.

På disse tre områder dækkes der tydelige huller for afskedigede.

Problemet har også været rejst på HSU. En af grundene til det større antal er blandt andet, at man ville undgå afskedigelsesrunden to år i træk. Der blev således afskediget flere i første runde velvidende at der ville være et behov for flere tba/freelance-ansættelser året efter.

I 2017 var 283 personer ansat på MDR-overenskomster mod 262 personer i 2019. Altså en samlet nedgang i perioden på 21 personer. I 2017 var der heraf 26 ansatte i midlertidige jobs og i 2019 var der 23 ansatte i midlertidige job. Forholdsmæssigt er det det således stort set uændret.

Ser vi til gengæld på freelancebudgettet er det mere markant hvad der er sket. I 2017 blev der brugt ca. 44,5 mio. på freelanceansættelser mod ca. 59 mio. i 2019!

## **MDR**

Vi har som forventet mistet en del medlemmer i MDR. Det er konsekvensen efter fyringsrunden i 2019. Vi har en medlemsprocent på 63,5 pct. hvilket er flot, hvis vi sammenligner med andre.

I MDR-bestyrelsen mener vi dog, at det kan blive meget bedre. Derfor er der sat et arbejde i gang med at hverve nye medlemmer. Vi vil holde jer løbende orienteret.

Vi er på kontoret også ramt af restriktioner om at arbejde hjemme. Vi er på kontoret, når der er fysiske møder eller arbejde vi ikke kan håndtere hjemme. Man kan, som vi har skrevet på døren, altid ringe eller maile til os, så vi er aldrig langt væk.

Med venlig Hilsen

Ricki Morey

Formand MDR.