

Bestyrelsens beretning 2021

Corona

Vi havde regnet med at skulle afholde MDRs generalforsamling 2020 ved fysisk fremmøde. Men endnu en gang blev Corona restriktionerne skærpet og vi blev hjemsendt igen. Derfor blev vi nødt til at afholde vores GF virtuelt. Frem til sommerferien blev alle bestyrelsesmøder ligeledes afholdt virtuelt.

Mange af vores kollegaer manglede klare udmeldinger og retningslinjer fra ledelsen efter de nye restriktioner der kom i december 2020. Det blev samtidig vanskeliggjort i forhold til udmelding fra ledelsen, *det måtte ikke have indflydelse på produktionerne*. Vi fik igangsat møder lokalt mellem cheferne, arbejdsmiljørepræsentanterne og tillidsrepræsentanterne de steder hvor der var uklarheder. Vores dygtige tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter fik løst de uklarheder der opstod i det åbenlyse dilemma, det må ikke gå ud over mængden af produktionerne vi producerer, og sikkerheden skal overholdes.

En af de positive ting som hjemsendelsen har ført med sig, er, at det langt om længe er gået op for ledelsen, at man godt kan arbejde hjemme, og ovenikøbet være mere effektiv. Det tror jeg er en overraskelse for de fleste ledere. DR har nu lavet en hjemmearbejdsplan, så man lokalt har mulighed for at aftale rammerne for hjemmearbejde, hvis der er mulighed for det.

Men vi skal passe på. Jeg har hørt en del fortælle, at nogle kollegaer har været syge, men har arbejdet hjemmefra i det omfang de orkede. Det er et skråplan. Vi skal huske at når man er syg, så er man syg.

Ny digital strategi for DR

Den nye digitale udviklingsplan har været ventet. Det er en lettelse, at den nu er meldt ud til hele organisationen. Der er mange medarbejdere, der med meget kort varsel har fået nye opgaver, nye chefer og nye afdelinger. Det skaber usikkerhed og for nogle en frustration, fordi de har været ansat til én opgave og nu har fået en anden. Både kollegaer og chefer skal have blik for den store ændring af organisationen, der følger med planen. Hver 4. medarbejder har fået ny chef, og hver 10. medarbejder skifter direktørrområde.

Det er helt nødvendigt med denne gigantiske omstilling når vi kikker bekymrende på at en tredjedel af dem, der streamer, ikke bruger DRTV, og halvdelen af dem, der

hører podcast, ikke gør det hos os. Det er helt vitalt for DR at den nye digitale udviklingsplan lykkes. Den skal være med til at sikre at DR fastholder sin relevans som public service-kanal for alle aldersgrupper nu og i årene frem.

Vi kan ikke gennemføre et så stort skifte, hvis medarbejderne ikke er med. Derfor er jeg glad for, at ledelsen siger, at de vil udvikle medarbejderne, og at de vil lytte og inddrage dem. Medarbejderne i DR er sindssygt dygtige og har mange kompetencer. Ledelsen skal prioritere udvikling og omskoling af allerede ansatte medarbejdere.

Lønforhandlingskodeks

På baggrund af en medlemsundersøgelse om oplevelserne ved sidste lønforhandling i 2019 havde vi et krav med til overenskomstforhandlingerne i 2020. Vi ville have indført et lønforhandlingskodeks som forhåbentligt ville indfri ønsket fra medlemmerne om at opnå en fair og mere gennemskuelig lønforhandlingsproces. Medlemsundersøgelsen viste også, at et flertal af medlemmerne hellere så højere lønforhøjelse end mange små lønforhøjelse selvom det ville være på bekostning af at færre fik en lønforhøjelse. Det er derfor i kodekset også aftalt, at en lønforhøjelse skal være minimum på 6000 kr. eller derover årligt, medmindre tillidsrepræsentanten lokalt ønsker, at der skal aftales andet.

Men vi kunne ikke blive enige med DR til overenskomstforhandlingerne, fordi underdirektørerne ikke var med til forhandlingerne. Derfor blev det arbejdet efterfølgende forankret i HSU.

Der blev nedsat en arbejdsgruppen som brugte helt ustyrlig meget tid på at forhandle kodekset på plads. Det har uden tvivl været en af det sværeste forhandlinger jeg har været med til. Det var alle organisationerne der skulle blive enig om indholdet af et kodeks og så skulle der selvfølgelig også opnå enighed med ledelsen.

Lønforhandlinger er meget følsomt. Der vil altid være kollegaer der ikke får noget ud af forhandlingerne og derved ikke synes, at de bliver værdsat eller at forhandlingerne har været fair. Hvem, der får lønstigninger, er alene chefens beslutning. Alle får basislønstigninger, og de har ikke været helt uvæsentlige, selvom der er en tendens til at glemme det.

Hvordan er lønforhandlingerne så gået?

Vi er så småt i gang med at evaluere lønforhandlingerne. For MDR er det vigtig at vide om det har været en bedre måde at gøre det, om kollegaerne har følt at det har været en reel forhandling, også selv om man ikke opnåede en lønstigning.

Der er ingen af vores tillidsrepræsentanter der i forbindelse lønforhandlingerne i år har indgået aftale om lønforhøjelse på mindre end 6000 kr. Desværre er der fortsat nogle af vores medlemmer, som ikke føler, at de har været til en lønforhandling, men til et løndiktat. Muligheden for at forhandle to gange hvis ikke man var tilfreds første gang, har nogle steder ikke været til stede, fordi forhandlingerne kom alt for sent i gang. Men der er også nogle steder, hvor det har fungeret godt. Der er kollegaer der har oplevet at det andet møde har rykket chefen, så man har fået mere end ved første forhandling.

Vi mangler at evaluere med de andre organisationer og ledelsen. I vil naturligvis høre mere så snart der er nyt.

MUS

Vi har forhåbentlig alle haft MUS. Det er anden gang, vi kører med det nye koncept. Evalueringen efter første runde havde givet mange svar og tilbagemeldinger. Mange kunne godt lide de nye rammer, og at der er fokus på, at MUS er en udviklingssamtale.

Der er i september måned udsendt et evalueringsspørgeskema til vores kollegaer. Tilfredsheden er meget høj over hele linjen. Men der har været debat om det forhold, at lederen kan se medarbejderens forberedelse i skemaet, mens det modsatte ikke er tilfældet. Det er indskærpet, at hvis der er tale om forhold som dårligt samarbejde, dårlig performance etc., skal lederen påtale dette på en særskilt samtale og ikke vente til MUS samtalen med at tage det op. Der arbejdes videre i MUS arbejdsgruppen med de input der er kommet.

Medieforhandlingerne

Vi har ventet på dem i meget lang tid. Rygterne om hvornår regeringens udspil lander har været mange, og de har været udsat mange gange pga. Corona. Men vi ved nu at udspillet lander efter Kommunalvalget.

Vi har fået ny kulturminister, Ane Halsboe-Jørgensen. Det er meget positivt set med DR øjne. Hun har bl.a. sagt: *Jeg er kæmpe tilhænger af DR og public service-forpligtelsen, DR har en vigtig rolle i en tid med stigende polarisering, vi bliver trukket fra hinanden, i forhold til hvad vi ser, og der er opbrud i mediebilledet. Det er desværre ikke længere sådan, at alle har set det seneste afsnit af Bamse og Kylling. Det kan sagtens være, vi kan have et glimrende land og sammenhørighed, uden det er sådan, men der er ingen tvivl om, at DR kan noget med at skabe en fælles offentlighed og sammenhængskraft. Der kan DR noget særligt. Det mener jeg, vi skal kæmpe for, at DR kan i fremtiden.*

Det er glædelige ord fra vores kulturminister som nu skal prøve at lande et så bredt medieforlig som muligt.

Som de fleste ved er der fundet en politisk løsning så P6 & P8 som nu har finansiering de næste 3 år frem. Det er virkelig glædeligt. Vores kollegaer har længe stået i en usikker situation. Nu kan de endelig få arbejdsro.

Opfølgning på sidste års generalforsamling

På sidste års generalforsamling blev der i forbindelse med fremlæggelse af årsregnskabet efterspurgt indblik i hvad det er for investeringer MDR foretager i Overenskomstfonden og hvorvidt investeringerne er/var etisk forsvarlige.

Jeg har fremlagt spørgsmålene for vores bank, som har svaret, at de investeringer som foretages for MDR skifter over tid naturligvis afhængigt af hvad der kan betale sig for MDR, men de forholder sig altid til ESG-forhold som står for Environmental, Social og Governance hvor virksomheder måles på, hvordan de præsterer inden for hver af de tre områder.

Banken har også tilsluttet sig "UN PRI" som er FNs principper for etiske og ansvarlige investeringer. Derudover har alle de investeringsforeninger, som banken samarbejder med også underskrevet og forpligtet sig til at leve op til UN PRI.

MDR

Der er sket en meget interessant udvikling indenfor det sidste år i forhold til personer ansat på MDR-overenskomsterne. Fra 2020 hvor der var ansat 291 er der nu sket et opsving til 331. Altså en udvidelse på næsten 14%.

Det betyder imidlertid at vores medlemsprocent er gået ned fra 63,5 til 60,2, da vi ikke har haft mulighed for at rekruttere så meget som vi gerne ville, selv om vi dog har fået en hel del nye medlemmer. Desværre også mange fratrådte.

Ny hjemmeside

Vi har fået ny hjemmeside. Den er der og den kører! Der mangler fortsat en del billeder og grafik for at den ikke skal fremstå alt for kedelig! Men det skal nok komme. Mottoet har været: keep it simple, men relevant. Det håber vi så, at I som medlemmer også oplever.

Nyt logo

I maj måned udskrev MDRs bestyrelse en medlemskonkurrence om nyt MDR-logo. Baggrunden var at en del medlemmer havde givet udtryk for, at MDR-logoet var lidt mærkeligt og måske også forældet. Bestyrelsen besluttede derfor at udskrive en konkurrence blandt vores medlemmer om at tegne et nyt logo. Der var indsendt syv forskellige forslag ved fristens udløb i august. De var alle rigtig gode og bestyrelsen valgte på sit bestyrelsesmøde i september måned ét af dem. Det er så det vi bruger fremover.

Kommende voldgiftssag

DR har i december 2020 ansat en produktionsleder på en AC-overenskomst i Aarhus. Produktionsledere hører til på MDR-produktionsoverenskomsten efter vores opfattelse. MDRs produktionsoverenskomst er en stillingsoverenskomst. Er man produktionsleder og arbejder som produktionsleder, så skal man ansættes på en MDR-overenskomst. Det er urokeligt. DR's opfattelse er, at en ansat med kandidatuddannelse skal ansættes på AC-overenskomsten. Det har aldrig været et problem tidligere. Vi har flere produktionsledere på MDR-overenskomst, der har enten en bachelor- eller kandidatuddannelse. Vores advokat har sendt klageskrift til DR før sommerferien. Vi har endnu ikke fået en tilbagemelding.

Julegaverne

MDRs julegaver blev desværre også udskudt nogle gange. Det er vi selvfølgelig kede af. Men det var ude af vores hænder fordi vi var beordret hjem på grund af Corona. Chokoladen blev noget kedelig, men til gengæld var vinen virkelig god.

Medlemsplejekontoen

Der er fortsat ikke brugt så mange penge som vi gerne så. En af grundene skyldes naturligvis Corona-situationen. Der har været afholdt et stort arrangement om trivsel afholdt i september på Bremen, som var arrangeret af et medlem hvor 25 medlemmer deltog. Arrangementet skulle have været afholdt i foråret 2020 men er blevet flyttet flere gange pga. Corona.

Vi vil inderligt opfordre jer til at søge penge til at gøre noget sammen kollegialt/socialt!

Har du derfor en god ide til et arrangement for dine kollegaer fx en biograftur, en fyraftensøl/kaffe eller en middagsaftale, så søg puljen. Du sender blot en mail til Lisbeth, så kigger vi på det.

Det eneste det kræver er, at du og dine kollegaer selv står for dit arrangement, og alle deltagere er medlemmer af MDR.

Med venlig hilsen

Ricki Morey

Formand for MDR