

Bestyrelsens beretning 2022

Vi troede at vi kunne slippe Corona. Men allerede inden sidste års generalforsamling stod det klart, at der havde været en stor stigning i smittetallene hvilket betød at DRs julefrokost for 2. år i træk måtte aflyses og folk igen blev hjemsendt frem til februar.

Til gengæld betød det, at der blev afholdt et brag af en sommerfest i juni, som heldigvis blev til noget.

I februar summede huset igen af liv. Det var en dejlig følelse at se alle sine kollegaer igen. Vi krydser finger for at Corona ikke får greb i Danmark med en nye variant hen over vinteren.

Trivselsmåling

Arbejdet i trivselsstyregruppen har været udfordrende. Ledelsen skulle presses for at formulere en spørgeramme, som organisationerne kunne bakke op om – bl.a. om personaleledelse. Der er blevet presset på for at få anerkendt trivselsmålingen til også at være en ledelsesmåling. Ud over dette har der også været uenighed om hvorvidt de åbne kommentarer skulle vises uredigeret til trivselsopfølgingsmødet i målingen. Vi ved at nogle kommentarer kan være hård for en leder at læse og specielt at dele med resten af afdelingen. Men vi mener, at det er en del af jobbet som chef. Man må kunne håndtere ris og ros, så længe det er skrevet i en ordentlig tone.

Det blev aftalt at tillidsrepræsentanten, arbejdsmiljørepræsentanten og chefen gennemgik de åbne kommentare inden trivselsopfølgingsmødet, de aftalte hvordan man præsenterede de åbne kommentarer så alle kunne være i det. De tilbagemeldingerne vi har fået har været positive og det har vist sig at man godt kunne håndtere i det lokale samarbejde.

Nogle steder oplever kollegaer en frustration når trivselsmålingen er rød. Specielt hvis den ved flere målinger i træk er rød. Kollegaerne føler ikke, at de trivselsplaner der bliver arbejdet med på trivselsopfølgingsmødet, ændrer på trivslen. Det kan også være svært at se om de tiltag man beslutter at iværksætte hjælper, når næste måling først er om 2 år.

Nogle områder har derfor i situationer hvor der har været dårlige trivselsmålinger indført såkaldte minimålinger. Minimålinger udføres med jævne mellemrum så man løbende kan følge med i om situationen har ændret sig. Bl.a. har man gjort det i det nye BMP-område og i Økonomi. Målinger koncentrerer sig om tilfredshedsprocent på forskellige områder. Det er en virkelig god ide med minimålinger, de steder hvor man er udfordret af dårlige målinger. Det er et godt redskab for både ledere og kollegaerne.

86% af DR's medarbejdere har besvaret trivselsmålingen og generelt viser resultatet at der fortsat er en meget høj trivsel og tilfredshed med at være ansat i DR. Nyt i årets

trivselsmåling var at spørgsmål relateret til adfærdskodekset nu var inkluderet i spørgerammen.

MUS

Jeg sidder i styregruppen for MUS. I det forgange år har der i styregruppen været arbejdet videre med tilpasninger til MUSskema.dk.

Der har været debat om det forhold, at lederen kan se medarbejderens forberedelse i skemaet, mens det modsatte ikke er tilfældet. Umiddelbart er det dog ikke teknisk muligt for musskema.dk at gøre lederens forberedelse synlig for medarbejderen. I den forbindelse er det 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. Det er vigtigt at fastholde MUS som en samtale om udvikling og ikke en samtale om afvikling.

Min kæphest har været at bruge MUSskema.dk til at indarbejde emner om kompetenceudvikling for at styrke mulighederne for jobskifte/rotation. Det handler også om at styrke arbejdet med at sikre vores medlemmer og kollegaer kompetenceudvikling, ikke mindst i en tid hvor alle snakker digital udviklingsplan.

Ønsket var at tilkøbe modulet "kompetencespind" som et element i det arbejde. Den oprindelige plan var, at det skulle være indarbejdet i MUS-samtalerne i år. Desværre viste det sig, at MUSskema.dk ikke kunne levere på de krav, vi havde aftalt. Det viste sig, at det kun var cheferne der kunne se selve kompetencespindet og ikke medarbejderne. Man kunne heller ikke se kompetencerne på den enkelte, men kun for et område. Det kan vi selvsagt ikke leve med, så derfor er selve kompetencespindet sat på pause, mens MUSskema, som I kender det, kører videre.

Evaluering af lønforhandlingsprocessen og lønkodeks

MDR udsendte et spørgeskema til alle vores medlemmer. Svarene skulle bruges til et evalueringsmøde, vi havde med HR og underdirektørerne. MDRs bestyrelse og forhandlingsudvalget skulle blive lidt klogere på vores mandat til næste overenskomstforhandling.

Vi må nok erkende, at det bliver en umulig opgave at gøre alle tilfredse uanset hvordan der bliver afholdt lønforhandlinger. Vi har arbejdet meget seriøst med Lønforhandlingskodekset og vi kan heldigvis konstatere at tilfredsheden er steget blandt vores medlemmer. Er vi så i mål? Det tror jeg aldrig vi kommer.

Evalueringskemaet viste os, at der stadigvæk er nogle ting der skal forbedres. Spørgeskemaet viste at MDRs medlemmer gerne vil have den personlige lønforhandling, men der skal arbejdes med kriterierne og vi vil prøve at få indført et maksimumsbeløb, så enkelte ikke får kæmpe lønstigninger, men at flere får glæde af pengene.

Der var mange medlemmer der var oppe forbi MDR kontoret hvor Lisbeth klædte medlemmet på til forhandlingerne. Lisbeth havde lavet en anonym oversigt over de områder hvor vi har medlemmer, så kunne medlemmerne se hvor de lå lønmæssigt i forhold til resten af området. Det syntes flere havde været en stor hjælp.

Den digitale udviklingsplan

For første gang er det nu konstateret, at flere danskere på ugentlig basis ser tv-indhold via streamingplatforme frem for traditionelt flow-tv. Overordnet ser 3,7 mio. danskere ugentligt indhold via streamingplatforme, mens tre mio. ser indhold via traditionelt flow-tv. Tallene stammer fra analyseselskabet Niensens målinger af danskernes tv- og streamingforbrug i årets første tre kvartaler.

Når jeg taler med kollegaer, så er der stor opbakning til den digitale udviklingsplan. Alle er klar over de udfordringer DR står overfor. Hvis DR skal være relevant i fremtiden, så skal vi lykkes med at få alle brugerne over på DRs egne platforme og at DR selvfølgelig bliver ved med at producere kvalitetsindhold.

Når DR melder en så omfattende plan ud, vil det give uro i organisation. Vi skal huske at op mod hver 4. medarbejder fik en ny chef, og hver 10. medarbejder skiftede direktørområde. DR Medier lukkede, og Bruger, Marked og Publicering "BMP" opstod.

Ret hurtigt stod det klart at en så stor plan koster mange penge. DR har sin bevilling, og ikke mere. Så når der skal bruges flere penge et sted så skal der hentes penge et andet sted.

BMP var de første til at mærke virkningerne af en tilpasning til den digitale plan. MDR forhandlede vilkår for dem der mistede deres arbejde. Vi havde en del TBA "tidsbegrænset ansat" som ikke fik forlænget deres kontrakt, vi havde ingen faste medarbejdere der blev fyret. Vi skal huske at selv om man er TBA og der et udløb på ens kontrakt, så er det utrolig hårdt at få at vide at man ikke bliver forlænget. De har været del af et team og en del af DR, måske i flere år.

Lige før sommerferien fik organisationerne de første orienteringer om tilpasninger og afskedigelser der ville ske efter sommerferien.

Årsagen til tilpasningerne var en kombination af omprioritering af midler, øgede omkostninger ved streaming samt øgede rettighedsudgifter.

Når der skal afskediges over 30 kollegerne, så træder lov om varsel i kraft. Derfor blev organisationerne indkaldt til forhandlinger. Vi skulle forhandle om afbødeforanstaltninger og sindet proces. Vi havde en god dialog med DR og landede en aftale som tog udgangspunkt i den enkeltes situation. Det er nyt i forhold til tidligere. DR pressede ikke en

færdig aftale ned over alle, men tog udgangspunkt i den enkelte. Det viste sig at fungerer efter hensigten.

Slut august kom så udmeldingen i DR, hvem der blev berørt og hvor mange stillinger der skulle nedlægges. Kultur, Børn og Unge (KBU) samt i DR Nyheder. Det kom som et stort chok for mange og resulterede i arbejdsnedlæggelser på og efter sindetdagen.

Hos MDR blev 6 sindet til afskedigelse.

Der er stadigvæk mange kollegaer som har svært ved at se sig selv i den digitale udviklingsplan. Hvad betyder den for mig? Kollegaerne forstår godt hensigten med planen og bakkede op om vigtigheden i at omstille DR. Der er mange der endnu ikke er inviteret ud på dansegulvet, som sidder pænt og venter på at blive budt op til dans. Vi/organisationerne har understreget overfor DR's ledelse, at der skal gøres en ekstra indsats for at forklare den enkelte hvad det betyder for dem. Kommunikationen skal skrues op. Inden længe kommer der en række initiativer som skal tydeliggøre, inddrage og formidle strategien. Det glæder vi os til.

Samarbejdsaftalen

Efter udskydelse af forhandlingerne om en ny samarbejdsaftale pga. Corona så lykkedes det i juni at samle HR's ledelse, underdirektørerne og organisationerne til et 12-12 forhandlingsmøde i Fredensborg.

Både ledelse og organisationerne mener, at den nuværende samarbejdsaftale er god, men vi har nogle udfordringer med at få den til at leve ordentlig i DR. Vi har generelt et fint samarbejde med underdirektørerne, mens vi kan høre at tillidsrepræsentanterne oplever, at aftalen ikke bliver respekteret.

Vi havde oplevet at samarbejdet med DR/HR ikke altid fungerede. Inddragelse og information kom sent, og fremfor at afstemme planer og vende ideer med os, så var meget kommunikation envejs og af orienterende karakter.

På trods af den lidt negative optakt, foregik forhandlingerne i en meget positiv atmosfære. Ikke mindst de nye underdirektører DR Teknologi (Aino Olsen) og BMP (Julie Lungholt) bidrog til den oplevelse. Det lykkedes at få en ærlig og åben diskussion omkring de kritikpunkter vi havde til implementering og opmærksomhed samt ikke mindst vores forventninger til efterlevelse af ånden i aftalen om inddragelse inden beslutninger tages blandt DR's ledere.

Forhandlinger endte med fire indsatsområder i forbindelse med underskrivelsen af den nye samarbejdsaftale.

- Det formelle samarbejde i LSU/DSU skal styrkes.

- Kendskabet til samarbejdsaftalen skal udbredes – især hos ledere, der ikke er medlem af deres områdes LSU.
- Uddannelsen for tillidsvalgte.
- Rammer og guidelines for formandskabet arbejde i LSU med særligt fokus på næstformandsrollen.

Det bliver spændende at følge om de forskellige indsatser løfter samarbejdet i dagligdagen mellem medarbejder (TR) og ledelse.

Public service-kontrakten

I september landede den nye Public service-kontrakt mellem kulturministeriet og DR.

Som forventeligt er der skrevet krav ind omkring indhold til Nyheder, Drama, Kultur og Ensembler samt ikke mindst lyd- og billede universer for børn og unge.

På den teknologiske side er der krav til befolkningens adgang til DR's arkivmateriale, understøttelse af formidling til handicappede samt gennemsigtighed omkring brugerlogin og algoritmer på streamingplatformene. Udvidet adgang og perioder til "on demand" materiale.

Interessant er det også, at der er et specielt fokus på ligestilling mellem køn. Både med henblik på hvor mange kvindelige ansatte og ledere der i DR, men også hvor mange kvindelige kunstnere der afspilles.

Det er interessant, at der er indskrevet at DR også bærer et ansvar for at sikre, at DR's underleverandører lever op til overenskomstlignende vilkår. Det er kædeansvar som der ved hver overenskomstforhandling bliver arbejdet med. Det er et punkt hvor DR har rykket sig med tiden, det er vi glade for hos MDR og resten af organisationerne.

Generaldirektøren har udtrykt lettelse over at medieforliget nu er på plads, men desværre ikke i det brede forlig hun havde ønsket. Der er en lille risiko for at både medieforlig og kontrakt bliver revet i stykker, afhængig af de pågående regeringsforhandlinger. Vi må anse det som næsten utænkeligt, men alt kan ske i politik. Det kunne være rart med lidt ro på den front.

MDR

Samarbejde med Prosa

Vi har fået et samarbejde op med PROSA, således at vi kan holde kurser sammen målrettet vores IT-medlemmer. Efter en del Coronaaflysninger lykkedes det at holde det første kursus i januar. Udover egne og Prosa- medlemmer havde vi også inviteret Metal og AC hvorfra der deltog et par stykker. Ca. 22 deltog i alt. Vi håber at kunne fortsætte samarbejdet.

Medlemskampagne

Bestyrelsen har – som jeg annoncerede sidste år – haft et gennemgående fokusområde om medlemshvervning. Vi har blandt andet systematiseret den måde, vi arbejder med at få nye medlemmer. Baggrunden var, at vores medlemstal desværre ikke fulgte med udviklingen af antal ansatte på MDR-overenskomsterne. Senest har vi også igangsat en hvervekampagne blandt vores medlemmer. Vi er fortsat udfordret men har dog en medlemsfremgang, hvor vi er gået fra en medlemsandel på 60,2 pct. og op på 62 pct. Så en lille fremgang kan spores, men der er plads til forbedring.

Medlemsplejekontoen

I det forløbne år er der endelig kommet en del gang i udnyttelsen af MDR's selvbestaltede medlemsplejekonto. Vores medlemmer i Aarhus er blevet virkelig gode til at søge midler til forskellige arrangementer, så nu mangler vi bare, at der kommer mere gang i ansøgningerne fra medlemmerne i DR-byen! 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.

NordFag

MDR indgår i et fællesskab kaldet NordFag med fagforeningerne i Norge, Sverige og Færøerne. I det samarbejde vil jeg fremhæve to møder – Kontaktmøde i København og NordFag konferencen.

På kontaktmødet i København blev der afholdt et fælles onlinemøde med formændene fra de faglige organisationer i DR og kontakt deltagerne fra NRK, SVT samt HR-cheferne fra de nordiske lande hvor hvert land gennemgik deres strategi på kompetenceudvikling.

Her blev det tydeligt at fokus på NRK og SVT var lagt på medarbejderudvikling hvorimod DR primært havde fokus på cheferne. Her kan DR klart lære noget af de nordiske HR-organisationer.

På NordFag konferencen i Norge deltog vi med 7 personer og heriblandt KUV-formand Stig Paulsen, Næstformand Jens Peter Misser Nielsen og undertegnet.

Følgende temaer var på dagsorden:

I emnet Informationssikkerhed og risikovurdering var omdrejningspunktet bl.a. chikane og stalking. Der var stor fokus på debriefing af journalisterne, men i den efterfølgende plenumdiskussion kom det frem at i alle nyhedsafdelingerne sidder der studenter og ser billeder fra krigszoner og andre katastrofer. Er der nok fokus på dem?

Fagforeningens fremtid i et globalt perspektiv.

Her var der besøg af en tidligere spindoktor og nuværende lektor på institut for kommunikation i Norge. Fokus var professionelt arbejde med lobbyisme. Det er i det uformelle rum at mange ting løser sig.

Jo tidligere i en proces, b-siden bliver inddraget, jo større er muligheden for reel indflydelse. TR skal altid spørge ind til, hvor langt processen er, når inddragelsen i processer finder sted. Inddrages man for sent uden mulighed for indflydelse, var anbefalingen, at man som TR lod ledelsen klarer tingene selv.

Tema om indsats for at skaffe nye medlemmer. Hvordan får vi fat i de unge generationer? Konklusionen på mødet var, at de unge meget gerne vil være medlem af fællesskaber. Vi skal være gode til at skabe kontakt til dem, så snart de er ankommet i huset.

Tema om tekno-trends.

NRK fortalte om et forsøg med remote production. De havde købt et hus, hvor en gruppe unge gamere skulle bo sammen i en periode og filmes hele døgnet, med brug af kunstig intelligens til en automatiseret videooptagelse og klipning af de over 50 kameraer der var installeret i huset. De håber at få fat i den unge generation med dette projekt.

Tema om Nordvision.

Nordvisions formål blev gennemgået og handlede primært om via de nordiske public-servicestationers bidrag til produktioner at give adgang for de nordiske tv-stationer at kunne sende hinandens programmer.

Tema om public service.

Her blev fremvist videoer fra de nordiske Public Service-stationer, hvor broadcast cheferne hver især skulle gøre rede for, hvorfor public service er vigtig. Her blev det tydeligt at hver broadcaster forsøgte at skabe deres egne streaming platforme.

I KUV-kredsen har vi efterfølgende diskuteret hvorfor de nordiske PS-stationer ikke gik sammen om en fælles platform, hvor de kunne dele indhold. Der burde i det hele taget være mere fokus på at udvikle fællesskaber på tværs af de nordiske lande – eventuelt også på rettighedsområdet. Dette tages videre til ledelse og Nordvision.

Min konklusion på deltagelsen er at vi skal fastholde kontakten til de nordiske landes medieorganisationer. Vi kan både lære, men også bidrage til hinandens faglige arbejde i dagligdagen. Vi ved, at ledelsen i de respektive lande taler sammen, så det skal vi også.

Sager anlagt mod DR

Som vi fortalte på sidste års generalforsamling, så har MDR anlagt sag mod DR for overenskomstbrud. DR undlader at ansatte personer på MDR-produktionsoverenskomsten

som efter MDRs opfattelse hører til på denne overenskomst. Sagen har været i proces længe og fortsætter. Vi håber på en afgørelse til næste år.

MDR har været nødt til at anlægge yderligere en sag mod DR. Den drejer sig om et medlem hvor det er MDRs opfattelse, at DR har foretaget en usaglig afskedigelse. Sagen vil blive afgjort ved en faglig voldgift i marts 2023.

Bestyrelsens fokusområder 2022/2023

Vi er allerede gået i gang med forberedelserne til de kommende overenskomstforhandlinger. MDR har været på et forberedende seminar, hvor bestyrelsen brugte halvanden dag for at arbejde med temaer og krav. Vi har indsamlet mange af jeres forslag til krav og vil gerne have flere. På jeres kommende kredsmøder eller på generalforsamlingen eller ved bare at komme forbi kontoret så kan I komme med forslag til krav som I synes er vigtige.

De temaer vi har arbejdet med er:

- Løn og pension
- Fritvalgsordning herunder seniordage og omsorgsdage.
- Barsel
- Kompetenceudvikling
- Tryghed – sundhed
- Freelanceoverenskomsten

Udover de daglige udfordringer vi debatterer på vores bestyrelsesmøde, vil vi naturligvis også fortsat have stor fokus på medlemshvervning. Som tidligere nævnt har vi systematiseret den måde vi arbejder med at få nye medlemmer. Hvordan får man en god snak med et ikke-medlem? Hvordan og hvornår skal et ikke-medlem kontaktes? Hvad med dem der altid har en god grund til ikke at melde sig ind. Hvordan taler man med dem? Hvordan skal den altafgørende relation opnås, så der opstår den nødvendige tillid til at vi kan varetage deres interesser.

Det er aldrig nemt, men vi arbejder hele tiden benhård for at blive bedre.

