

Bestyrelsens beretning 2023/2024

Køberetssagen

For ca. 3 år siden blev DR's bestyrelse informeret om køberetssagen.

Fordi DR skulle flytte fra Søborg til DR Byen på Amager skulle vi af med TV-Byen i Søborg og Radiohuset på Frederiksberg. Københavns kommune havde ret til en del af salgsbeløbet for de to institutioner.

I stedet for at betale de i alt 107 millioner kroner som kommunen havde krav på, fik kommunen tilbudt en køberet til de nye bygninger, som i dag huser DR Byen.

Denne køberet betød, at kommunen havde krav på at overtage bygningerne i DR Byen gratis i 2073, og samtidig få et beløb fra DR, som svarer til det "dobbelte af den aktuelle offentlige bygningsværdi. Der blev gjort tiltag for at prøve at indgå et forlig, men kommunen mente at hvis de skulle komme på tale skulle tallet være 1.2 milliarder kroner. Det ville DR naturligvis ikke betale. Derfor stævnedes Københavns kommune DR, hvilket de havde fuld ud ret til.

Som en del af DR's bestyrelse, havde jeg den overbevisning at vi helst ikke skulle ende i en retssag, da der altid er en risiko ved retssager, specielt ved en så kompliceret sag som denne. Der lå ikke noget retspraksis på sådan type sag i retssystemet. Hvis vi tabte retssagen, skulle vi hensætte det helt absurde store beløb i regnskabet for 2024. Dette ville gøre DR teknisk insolvent.

Efter en del møder og diskussioner blev bestyrelsen enige om at tilbyde et forlig på 600 millioner kroner. til endelig afslutning på sagen. Som I ved, blev forliget accepteret.

Det er bestyrelsen og direktion lettet over.

Jens Ringberg som er den anden medarbejderrepræsentant i DR's bestyrelse og jeg har brugt en del taletid i bestyrelse for at sikre, at forliget ikke kostede stillinger i første omgang. Det ville være svært for vores kollegaer at forstå, hvis der skete

fyringer på baggrund af en fuldstændig tåbelig beslutning, der blev truffet af den daværende bestyrelse tilbage i 2006.

Forhandlingskodeks

Efter lønforhandlingerne i 2021 kunne vi konstatere at enkelte medarbejdere fik virkelige høje lønstigninger. Det er svært for MDR at acceptere, at man bruger vores lønmidler til at rette op på situationen, hvor DR ansætter medarbejdere til en alt for lav løn, hvorefter man hæver dem ved lønforhandlingerne. Vi ville gerne have fastsat et maksimums-beløb ind i forhandlingskodekset. Vi havde også andre emner, som vi gerne ville have gjort noget ved. Organisationerne under FH (Fagbevægelsens Hovedorganisation) indkaldte DR til forhandlingsmøde, men det kom der ikke noget godt ud af. Vores mål var at skabe ro, og gøre det til en god forhandlingsproces for vores medlemmer, hvilket var en af grundene til, at vi oprindeligt forhandlede et forhandlingskodeks. DR var ikke enige i at der var et problem, og ville ikke være med til at ændre teksten i lønkodekset. Det handler for dem om ledelsesretten. Vi holdt adskillige møder, men det hjalp ikke.

Konsekvensen af dette kunne være, at vi opsagde forhandlingskodekset. Vi var tæt på, men vi kom frem til, at ulemperne ved ikke at have et forhandlingskodeks var større end at de ændringer vi foreslog, ikke kom ind i kodekset.

Vi fik dog lovning på, at HR ville fortælle cheferne om vores bekymringer. Vi mødtes også med nogle af underdirektørerne, hvor vi fremlagde vores bekymringer. Derfor er vi meget spændte på, hvordan lønmidlerne er blevet fordelt ved lønforhandlingerne i august og september. Dette ved vi i december når vi får en oversigt fra HR. Ser vi de samme problemer igen, vil vi overveje at opsige aftalen.

Lønforhandlingskurser for medlemmer:

MDR har i foråret afholdt 3 lønforhandlingskurser, 2 i DR-Byen og et i Aarhus. Der var stor tilslutning til kurserne, og alle, som vi har talt med, har været meget begejstrede. Der er bred enighed om, at man fik noget med sig, som man kunne bruge, og at vi gerne måtte holde kurser igen.,

Psykologisk tryghed

Organisationerne har på et møde i HSU (Hovedsamarbejdsudvalget) rejst nogle spørgsmål om psykologisk tryghed i DR. Dette på baggrund af eksempler som organisationerne er kommet med, hvor medarbejdere ikke tør ytre deres mening om kritiske emner overfor deres chef.

Disse eksempler tog Maria Rørbye Rønn og de andre fra direktionen afstand fra. Marie var helt tydelig i sit svar: *Der skal være plads til at sige det man mener, ellers er vi ude på et skråplan.*

Et andet problem, der blev påpeget, er manglende kommunikation til medarbejderne. Når en chef scorer dårligt i trivselsmålingen, så mangler medarbejderne kommunikation omkring hvilken initiativer/handlingsplaner der bliver lagt for chefen. Specielt når chefen får dårlige målinger flere gange i træk. Der er meget stille og som regler bliver der ikke meldt noget ud. Det giver mistillid til trivselsmålingen, fordi det virker som om ledelsen er ligeglade. Medarbejderne føler sig ignoreret og tror ikke at der bliver gjort noget for at forbedre situationen.

Maria anerkendte, at dette er et reelt problem når vi rejser det i HSU. Hun vil tage det med videre til et direktionsmøde hvordan processen omkring de mange røde målinger kan være mere åben.

Jeg sagde desuden, at der hvor det lykkes rigtig godt, er i de områder, hvor der er en god relation mellem tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant og chefen. Der samarbejder man om de svære udfordringer og laver handlingsplaner, som medarbejderne i afdelingen bliver orienteret om.

Resultatet er ikke til at tage fejl af. Når medarbejderne bliver informeret om handlingsplaner, og hvad der vil blive arbejdet på, giver det en langt højere tillid til chefen. Og udfordringerne bliver som regel løst.

Det er afgørende, at der er åbenhed og dialog, så både ledelse og medarbejdere føler sig hørt og taget alvorligt. Kommunikation om trivselsmålinger og opfølgning er en vigtig del af at opbygge psykologisk tryghed og tillid.

Samarbejdsseminar

Hele HSU har været på samarbejdsseminar. Det plejer vi som tradition at gøre en gang hvert andet år. Dette er en god måde at styrke relationerne og gensidig forståelse, som er afgørende for at kunne samarbejde i dette hus.

Der var forskellige emner på programmet:

- inddragelse lokalt - mange steder føler tillidsrepræsentanterne sig ikke hørt eller inddraget i fx organisationsændringer lokalt. Hvis man kan få en fælles forståelse af hvad inddragelse er, så er man nået langt
- trivselsmålingerne – psykologisk tryghed
- lønforhandlingskodeks

Det var et fint seminar. Der var forståelse fra begge sider af bordet for de udfordringer, vi møder lokalt. Vi fik talt emnerne igennem. Håbet er - når både underdirektører og nogle direktører deltager – så vil den forståelse som er opnået sive ned i organisationen og nå ud til alle cheferne. Og på den måde bliver en naturlig del af samarbejdet.

HR

Nanna Abildstrøm er stoppet efter eget ønske som HR-chef og overgår til en teamlederstilling i stedet. Det er aftalt, at hun skal være ansvarlig for overenskomstforhandlingerne og en mindre gruppe medarbejdere.

Der er ansat en ny HR-chef, Bettina Thøgersen. Vi glæder os til samarbejdet.

NordFag konference

Organisationerne har et nordisk samarbejde med vores kollegaer fra de nordiske public servicestationer. NRK (Norge), SVT (Sverige) og Kringvarp (Færøerne).

Vi har afholdt en 3 dages konference her i Danmark om kunstig intelligens (AI) og dens indflydelse på public service-medier.

Repræsentanter fra PS-stationerne fortalte om deres erfaringer og hvordan AI påvirker deres arbejde. Deltagerne diskuterede både de positive aspekter og de udfordringer, som AI bringer med sig.

Under konferencen blev der præsenteret en række relevante emner, herunder:

- **Implementering af AI-teknologier:** Hvordan man anvender AI i deres organisation
- **Etiske spørgsmål:** Hvilke etiske overvejelser der knytter sig til brugen af AI i public service.
- **Fremtidige udfordringer og muligheder:** Diskussion om, hvordan AI kan styrke public services rolle i samfundet.

Obligatorisk arbejdstidsregistrering. Den 1. juli 2024 trådte der en nye EU-lov i kraft om obligatorisk arbejdstidsregistrering. Det betyder, at alle DR-medarbejder med få undtagelser skal registrere deres reelle daglige arbejdstid. Formålet er ifølge EU-Domstolen at sikre, at regler om maksimal ugentlig arbejdstid og hviletid overholdes, så medarbejdere ikke overbelastes af for meget overarbejde. Dem der allerede er i vagtplan, er nok vant til at registrere deres faktiske arbejdstid. Hvor dem der ikke er i vagtplan, skal vide hvordan man håndtere det lokalt af chefen. Der ligger en vejledning inde på [DRinde](#).

Voldgift mod DR

Det er snart tre et halvt år siden vi startede en voldgiftssag op mod DR.

Sagen kort fortalt;

Det handler om et MDR Overenskomstbrud hvor DR vælger at ansætte en produktionsleder på en AC-overenskomst. Vi har en stillingsoverenskomst, og produktionslederen er under vores overenskomst.

MDRs næstformand Jens Peter Misser Nielsen (kaldet Spætter) fandt ud af, at DR havde ansat en produktionsleder på en AC-overenskomst i Aarhus. Det var der ingen der kunne forstå hverken AC-tillidsrepræsentanten eller Poul Kaas som er chef i Aarhus. Det var alene et initiativ fra HR.

HR har vurderet, når man har en bachelor- eller en kandidatuddannelse og skal ansættes som produktionsleder, så skal dette ske på en AC-overenskomst.

Dette er vi selvfølgelig lodret uenig i, og mener, at det er et frontalt angreb på MDRs produktionsoverenskomst.

Tilbage i februar 2021 afholdte vi – i henhold til MDR-produktionsoverenskomsten - et såkaldt §38- forhandlingsmøde med DR som er første skridt på vejen mod arbejdsretten. Nu er der gået tre et halvt år, og datoerne er endelig kommet på plads, så voldgiftssagen kommer til at foregå i januar 2025. Det bliver spændende om vi vinder sagen.

Arbejdstøj

Der er sikkert nogle af jer der har undret jer over, at I ikke har fået arbejdstøj som man plejer. Dette skyldes, at DR gennem længere tid har forsøgt at lave en ny aftale med organisationerne, så dem der har brug for arbejdstøj, får arbejdstøj som det står i vores overenskomster. I den nye aftale bliver behovet for arbejdstøj vurderet, og den enkelte medarbejder bliver placeret i 1 af 4 kategorier. I

forbindelse med vurderingen tages der afsæt i, hvilke opgaver medarbejderen udfører sammenholdt med, hvor stort slid der er på tøjet i forhold til, hvad der må forventes af almindelig slitage ved hverdagsbrug på en kontorarbejdsplads. Nogle af jer har kontorlignende arbejde, og vil ret sikkert blive placeret i kategori 0. Dette betyder, at man ikke har ret til arbejdstøj. Dette er helt i overensstemmelse med overenskomsterne, selv om vi godt ved at nogle af jer har fået arbejdstøj som en slags personalegode. MDR kan ikke stå i vejen for den nye aftale, fordi DR ud fra overenskomsterne kan lave disse ændringer.

LÆRINGSPROJEKT

Organisationerne har i mange år presset på for at DR tog et større ansvar for kompetenceudviklingen af medarbejderne. Det er vigtigt, at medarbejderne i DR har mulighed for at udvikle deres kompetencer især da den digitale udvikling i DR går meget hurtig. For at sikre, at medarbejderne ikke sakker bagud og derved risikere at stå uden arbejde er det nødvendigt at DR tager medansvar for at udvikle den arbejdskraft man allerede har, så de får de rette kompetencer.

DR er gået med i et samarbejde som vi kalder læringsprojekt. Både medarbejdere og ledelse har mødtes hen over et års tid for at drøfte formen på læringsprojektet, så det bedst muligt understøtter både individuelle og organisatoriske behov.

Teamtalk/minimålinger

Som supplement til vores obligatoriske trivselsmåling som kører hvert andet år, har vi nu fået Teamtalk der skal gøre det nemt at følge op på udviklingen i en afdeling/team som følge af resultater fra DR's obligatoriske trivselsmåling.

Man kan på hvilket som helst tidspunkt gennemføre en temperaturmåling og have dialog om emnet efterfølgende. Det kører på samme platform som trivselsmålingen, og spørgsmålene i Teamtalk-skemaet vælges fra et katalog af spørgsmål.

Teamtalk/minimåling er et redskab vi som organisationer har efterspurgt, fordi det har været en udfordring at vente to år på en ny trivselsmåling. Nu får man muligheden for at følge op i perioden, hvis man har udfordringer i sin afdeling/team.

Uddannelsespuljen og Medlemspleje

Som vi omtalte i beretningen sidste år, så fik vi jo i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2023 hævet den årlige indbetaling til uddannelsespuljen fra 100.000 kr. til 390.000 kr. med virkning fra 1. juni 2024. Samtidig fik vi også tilført et stort éngangsbeløb. Det har vist sig at være fuldt berettiget. I perioden 1. juni 2023 frem til udgangen af august 2024 har der været så mange ansøgninger, at der allerede er bevilget midler til uddannelse/kurser/konferencer for over 400.000 kr. Det var godt, at vi også fik forhandlet et stort éngangsbeløb.

Det betyder selvfølgelig at det er vigtigt for os, at vi fortsætter med at presse på for yderligere midler ved overenskomstforhandlingerne, da vi ellers indenfor en kort årrække risikerer at løbe tør for midler.

Medlemsplejen bruges fortsat flittigt. Mange medlemmer søger om penge til selskabelige formål, såsom teaterture, biografture og spise sammen mv., hvilket er meget fint. Der er også en del medlemmer som søger midler til eller i forbindelse med faglige formål, hvilket naturligvis også er rigtig godt.

Vi vil fortsat gerne se flere ansøgninger, så har du en ide til et fagligt eller selskabeligt arrangement, sender du blot en mail til Lisbeth. Det eneste det kræver er, at du og dine kollegaer selv står for arrangementet. MDR betaler selvfølgelig fortsat kun for medlemmer af MDR.

Nye Medlemmer

Vi har igen i år haft god medlemstilgang. I perioden fra oktober 2023 til oktober 2024 er vi gået fra 237 medlemmer til 256 medlemmer – altså en fremgang på 19

medlemmer. Sidste år havde vi også fremgang, så det går godt. Som sædvanlig kører vi en medlemskampagne i december og januar, hvor et medlem der skaffer et andet medlem, får en selvvalgt gave til 800 kr. og det nye medlem får 2 måneders gratis medlemskab af MDR.

Julegaver

MDRs bestyrelse har igen i år besluttet, at vi afholder et julearrangement, hvor vi uddeler julegaver til vores medlemmer. Vi har fået gode input fra forskellige medlemmer til indhold og vi har prøvet at gøre gaven så økologisk som mulig.