

Velkom- men til DR

DR

Introduktion for nye ledere

Sammen om det vigtige

DR's strategi frem mod 2025

Velkommen til DR

Velkommen indenfor på en arbejdsplads, der emmer af engagement og faglig stolthed. Jeg håber, du bliver glad for at være her, og jeg ser frem til vores samarbejde.

Som leder i DR skal du skal være med til at skabe de bedste forudsætninger for, at vi kan bringe danskerne sammen om det vigtige; demokrati, kultur og fællesskaber. Og netop 'Sammen om det vigtige' er titlen på vores strategi frem mod 2025.

Hvad enten du er ansat som chef, teamleder, ledende redaktør eller en helt fjerde ledelsesfunktion, så håber jeg, du hurtigt vil mærke, at du bliver en del af et stærkt ledelsesfællesskab på tværs af DR. Vi arbejder ud fra et fælles ledelsesgrundlag, der sætter retningen for vores store ansvar og opgave som ledere i DR.



Ledere i DR er tydelige om formål og retning



Ledere i DR leverer resultater



Ledere i DR besidder mod og ordentlighed



Ledere i DR tager ansvar for helheden

I denne pjece kan du læse om elementerne i vores strategi. Du kan læse meget mere på vores intranet DRinde, som du hurtigt vil opdage er en nyttig kilde til viden om DR. Vi har også samlet en række relevante, praktiske oplysninger til dig som ny leder i DR.

Endnu engang velkommen til DR. Jeg glæder mig meget til at samarbejde med dig.

Mange hilsner
Maria Rørbye Rønn
Generaldirektør

DRinde

Læs mere:
drinde.dr.dk/nychef

DR's mål og ambitioner

Vores strategi skal du selvfølgelig kende rigtig godt. Den er kernen i alt, hvad vi laver. I det følgende har vi udvalgt nogle helt centrale elementer af strategien, som er særligt nyttige at kende som ansat i DR. For eksempel hvad vores mission og vision er, og hvordan vi måler, om vi lykkes.

Kernen i vores opgave er at bringe danskerne sammen om det vigtige - og det er netop navnet på strategien.

Mission

Vi giver danskerne lyst til at vide mere om det vigtige. Demokrati, kultur og fællesskab.

Vision

Vi vil gøre en forskel med originalt indhold, der begejstrer og gør dig nysgerrig og klogere på dit liv og din omverden.

Vores mission er, at 'vi giver danskerne lyst til at vide mere om det vigtige. Demokrati, kultur og fællesskab'. Lyd, billeder og ord fra os har været en del af danskernes liv og fælles historie i over 90 år. Det er vi stolte af, og vi har store ambitioner for, hvad vi kan opnå, hvilken rolle vi vil spille, og hvad brugerne kan forvente fra os.

Derfor er vores vision, at 'vi vil gøre en forskel med originalt indhold, der begejstrer, og gør dig nysgerrig og klogere på dit liv og din omverden'.

På baggrund af vores mission og vision har vi tre centrale public service-ambitioner, som er det grundlag, vi står på.



DRinde

Læs mere:
drinde.dr.dk/nychef

DR's tre centrale public service-ambitioner



DR understøtter demokratiet

- Vi vil nå hele befolkningen i Danmark med viden og perspektiver og troværdige, upartiske, væsentlige og relevante nyheder fra ind- og udland
- Vi vil være et kritisk, uafhængigt og fair medie, som faciliterer en national samtale på tværs af befolkningen
- Vi vil lave undersøgende og oplysende journalistik, som bidrager til vores fælles grundlag for at agere som borgere i et demokratisk samfund.



DR bidrager til dansk kultur

- Vi vil være samlingspunkt for dansk kultur, kunst og kulturelle fællesskaber for hele befolkningen
- Vi vil tilbyde og skabe kulturoplevelser, der bevæger os og gør os bevidste om vores rødder, sprog og historie
- Vi vil udfordre og gøre danskerne nysgerrige – både med brede og folkelige kulturtilbud og med mere nicheprægede kulturtilbud.



DR styrker fællesskaber i Danmark

- Vi vil samle danskerne om det, der er vigtigt – i de daglige, små fællesskaber og ved de store begivenheder, der bevæger og optager os alle.
- Vi vil være et inkluderende fællesskab for alle generationer – med særligt fokus på danske børneliv og -fællesskaber
- Vi vil styrke sammenhængskraften i Danmark gennem indsigt i hinanden, samfundet og os selv.

Sådan måler vi værdien

Vores overordnede mål er, at den enkelte dansker skal opleve, at vores indhold skaber værdi. Derudover har vi tre konkrete underliggende mål. Målene er ambitiøse og centrale for, at vi kan løse public service-opgaven og bringe danskerne sammen om det vigtige. Målene skal være opfyldt senest i 2023. Vi har samlet dem i kort form herunder, men du kan læse mere i 'Sammen om det vigtige'.

Sådan måler vi værdien

Andelen af danskerne, som har benyttet DR den seneste uge og giver positiv score på mindst to af disse:

TILFREDS- HED	RELEVANS
KVALITET	TIDEN VÆRD

Overordnet mål DR's mål for værdiskabelse



3 ud af 4 danskere oplever, at DR's indhold giver individuel værdi for dem i løbet af en uge.

Det vigtigste er ikke, om danskerne hver især bruger vores indhold 180, 90 eller 45 minutter dagligt. Det vigtigste er, at indholdet bliver brugt og gør en forskel for demokratiet, kulturen og fællesskaber og giver værdi – både for den enkelte og for samfundet. Det kalder vi 'værdi over volumen'.

Vi har derfor som vores overordnede og vigtigste mål, at 3 ud af 4 danskere oplever, at DR's programmer og indhold giver individuel værdi i løbet af en uge.

DR'S MÅL FOR NYHEDER



9 ud af 10 danskere bruger et nyhedstilbud fra DR i løbet af en uge.

Det er en central del af vores opgave at bidrage til et oplyst demokrati og en fælles debat. På nyhedsområdet er det derfor en særskilt målsætning, at vores nyhedstilbud når så stor en andel af befolkningen som muligt.

Vi har derfor som mål, at 9 ud af 10 danskere bruger et nyhedstilbud fra DR i løbet af en uge.

DR'S MÅL FOR BØRN OG UNGE



9 ud af 10 børn og unge under 25 år bruger et tilbud fra DR i løbet af en uge.

Det er en central opgave for os at klæde nye generationer på til at kende sig selv og hinanden, deres land og kultur set fra et dansk ståsted.

Vi har derfor som mål, at 9 ud af 10 børn og unge under 25 år bruger et tilbud fra DR i løbet af en uge.

DR'S MÅL FOR DIGITAL UDVIKLING

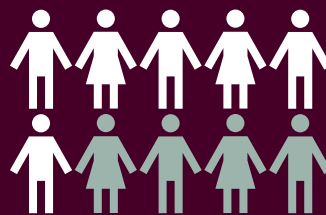


8 ud af 10 danskere bruger et af DR's digitale tilbud i løbet af en uge.

For at vi også i fremtiden kan leve op til DR's public service ambitioner, skal befolkningen kunne finde og tilgå DR's indhold på måder, der er tidssvarende og lever op til brugernes forventninger.

Vi har derfor som mål, at 8 ud af 10 danskere bruger et af DR's digitale tilbud i løbet af en uge.

DR'S MÅL FOR DIGITAL UDVIKLING



6 ud af 10 danskere bruger DR's streamingtjeneste, DRTV, i løbet af en uge.

Medieudbuddet stiger, og indholdet forbruges i stadig højere grad på nye platforme og devices, mens brugen af traditionelt flow tv er faldende.

Vi har som mål, at 6 ud af 10 danskere benytter DR's streamingtjeneste, DRTV, i løbet af en uge.

God ledelse er en forudsætning for, at vi lykkes med strategien

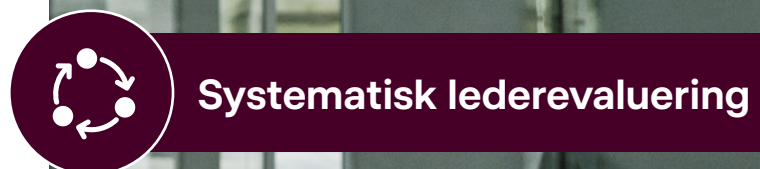
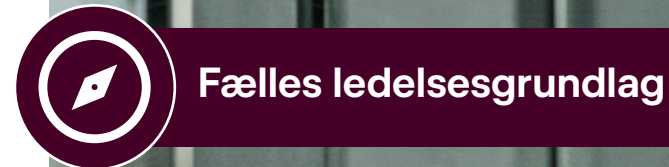
God og professionel ledelse er afgørende for, at vi kan løse public service-opgaven og skabe værdi for den enkelte og for samfundet. Derfor søsætter vi i de kommende år en række initiativer, der skal sikre, at vi som ledere i DR skaber de bedste forudsætninger for, at medarbejderne trives og leverer resultater af høj kvalitet, der kan sætte os i stand til at indfri vores public service-ambitioner.

'Sammen om det vigtige' indeholder en lang række ambitioner, som kun kan blive til virkelighed, hvis vi i DR har motiverede og dygtige medarbejdere og ledere, som hver dag arbejder dedikeret for at nå de samme fælles mål.

I de kommende år vil vi sideløbende arbejde med en række forskellige ledelsesinitiativer, der tilsammen skal skabe klarhed om forventningerne til lederne i DR, sætte fokus på den enkelte leders individuelle udvikling, understøtte DR's ledere med relevante processer og værktøjer samt sikre løbende fokus, opfølgning og evaluering.

De bedste vækstbetingelser for god ledelse i DR kommer af at skabe en ramme, hvor vi gør ledelse til genstand for udvikling, refleksion og evaluering, hver dag – for hver enkelt leder i DR.

Vi tror på, at det har størst effekt at forankre ledelsesudviklingen helt tæt på daglig praksis, tæt på opgaveløsningen, og med lederens nærmeste relationer til medarbejderne, kolleger og nærmeste chef/direktør som omdrejningspunkt. Det er grundtanken bag den ledelsesudvikling, der udspringer af vores fælles virksomhedsstrategi, og initiativerne skal derfor ses i sammenhæng.





DRinde

Læs mere:
drinde.dr.dk/nychef

Ledelsesaftaler

Alle ledere på chefniveau skal udarbejde en årlig ledelsesaftale, hvor indsatserne for det kommende år prioriteres, og der sættes mål for resultatskabelsen i dialog med nærmeste chef. Formålet med ledelsesaftalen er at sikre en gensidig, nedskreven forventningsafstemning mellem dig og din chef i forhold til, hvordan din enhed skal bidrage til den organisatoriske udvikling og til indfrielsen af DR's strategiske mål og ambitioner. Læs mere om ledelsesaftalerne på DRinde.

Systematisk leder- evaluering

For at understøtte professionel og kompetent ledelse i DR indfører vi systematisk lederevaluering. Målsætningen er at bidrage til at tydeliggøre direktionens forventninger og krav til DR's ledere og sikre brugbar feedback og opfølgning på den enkelte leders opgaveløsning og lederadfærd.

Lederevalueringen vil blive gennemført som en 360-graders måling med input fra medarbejdere, kolleger samt nærmeste leder.

Sådan er det at være leder i DR

I DR bliver du en del af en arbejdsplads og et ledelsesfællesskab, hvor du løbende har gode muligheder for at udvikle dig, skabe stærke relationer og finde værdifulde sparrings- og netværksmuligheder. DR's ledere bliver løbende inddraget i strategiske drøftelser med direktionen og med hinanden på tværs.

Med mellemrum samles alle ledere på chefniveau til chefmøder, hvor direktionen deler relevant information og strategiske overvejelser, og der udveksles idéer, der giver perspektiv på udviklingen af DR. Samme funktion har 'Strategisk Lederforum', der er et mødeforum for DR's afdelingsledere og ledende redaktionschefer, hvor direktionen kan få "tryktestet" sine strategiske overvejelser og vigtige DR-fælles oplæg såsom f.eks. det fælles ledelsesgrundlag, strategioplæg o.a.

En gang årligt samles alle ledere på chefniveau til en to-dages konference, hvor de vigtigste aktuelle temaer tages op til fælles refleksion. Tidligere har virksomhedsstrategien, implementeringen af de fælles public service-ambitioner og lignende centrale strategiske indsatser været i fokus.

For nye ledere arrangeres der med mellemrum kurser med fokus på grundlæggende økonomistyring og personalejura. Er du ansat i en teamlederfunktion i stabene har du ligeledes mulighed for at deltage på DR's interne teamlederkursus, hvor der bl.a. arbejdes med teamlederrollen og det personlige lederskab. Et lignende centralt ledelsesudviklingstilbud rettet mod redaktører i de indholdsproducerende områder er i støbeskeen.

Herudover sker der altid noget nyt i DR. Og der er til hver en tid gang i en række mindre netværk, grupper og projekter, hvor initiativet ligger lokalt, og indsatserne matches de aktuelle udfordringer i de enkelte områder.

Er du leder på chefniveau har du desuden adgang til Chefgruppen på DRinde. Det er et lukket område på DRinde, hvor alle ledelsesfortrolige dokumenter og informationer samles, så du altid kan være opdateret på den aktuelle ledelsessituation.

DR's samarbejdsaftale – samarbejdet mellem ledelse og tillidsvalgte

I DR er der vilje og ansvar for alle parter til at samarbejde. Derfor har ledelsen og medarbejderne i hele organisationen indgået en samarbejdsaftale for at sikre en fremtidsorienteret og engagerende arbejdsplads. I den lægges der stor vægt på medbestemmelse, inddragelse, gennemsækelighed og tillid. Alt sammen med det mål at skabe det bedste tilbud til brugerne.

Samarbejdet er formelt struktureret i lokale samarbejdsudvalg (DSU/LSU) med Hovedsamarbejdsudvalget (HSU) som samlingspunkt.

Et godt arbejdsmiljø er vigtigt i DR og er derfor en central del af samarbejdsudvalgenes opgaver. Samarbejdet praktiseres desuden dagligt i uformel og undersøgende dialog mellem ledelse og medarbejdere. Der er en gensidig forpligtelse til at tage vare på dialogen mellem områdets tillidsvalgte (tillidsrepræsentant og arbejdsmarkedsrepræsentant) og ledelsen.

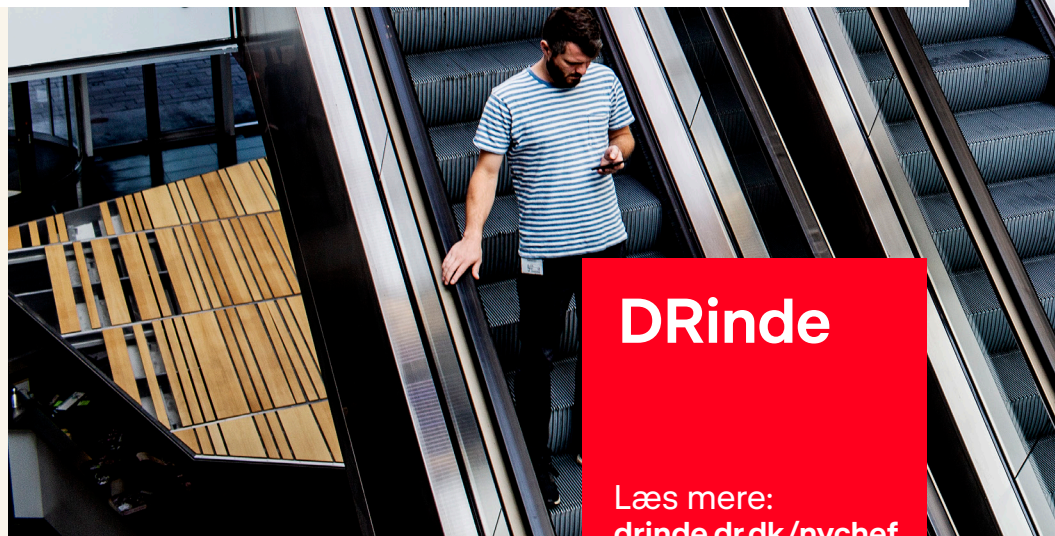
En af forudsætningerne for at være leder i DR er, at man efterlever DR's samarbejdsaftale. Læs samarbejdsaftalen på drinde.dr.dk/samarbejdsaftale.

DRinde

Læs mere:
drinde.dr.dk/nychef

Fælles ledelsesgrundlag

Vi har et stærkt ledelsesfællesskab i DR. Direktionen har, med bidrag fra DR's øverste chefgruppe, formuleret et fælles ledelsesgrundlag, som er det samlede fundament for god ledelse i DR. Det skal give retning og en tydelig referenceramme for ledelse i DR, så det er klart for DR's ledere, hvilke forventninger direktionen har til dem.



DRinde

Læs mere:
drinde.dr.dk/nychef

Personligt ledelsesgrundlag

I DR skal alle ledere på chefniveau udarbejde et personligt ledelsesgrundlag. Ledelsesgrundlaget er et dokument, der bidrager til at skabe en stærk og tydelig lederidentitet. Det medvirker til at skabe transparens i din adfærd og fremmer dialog. Det giver kort fortalt dine medarbejdere, kolleger og din egen chef mulighed for at lære dig bedre at kende. Det skaber grobund for positiv forventningsafstemning, ligesom du har mulighed for at få værdifuld feedback fra dine lederkolleger, når du arbejder med at udforme ledelsesgrundlaget.

Hvis du ikke er leder på chef-niveau, er det frivilligt, om du vil udarbejde et personligt ledelsesgrundlag, men erfaringen er, at det er et nyttigt samarbejdsredskab uanset hvilket niveau, du er leder på.

Du kan læse meget mere om de personlige ledelsesgrundlag på DRinde.

Som øverste chef er det mit ansvar at sætte en klar retning – både for strategien, og for at der bliver bedrevet god og professionel ledelse videre ud i organisationen. Forskellige ledere udøver ledelse på forskellige måder. Det skal der være plads til. Så længe det foregår reflekteret, og man som chefhold tager udgangspunkt i et fælles ledelsesgrundlag. For at sikre dette har jeg selv nedfældet mit personlige ledelsesgrundlag. Den røde tråd i min tilgang til ledelse er, at mod og ordentlighed går hånd i hånd. Det ene giver kun værdi, hvis det andet også er på plads.

Jeg har høje forventninger til dem, jeg arbejder sammen med. Du skal være ærlig, tydelig og turde sige mig imod. Og så forventer jeg en kombination af stærk faglighed og ordentlighed. Du kan forvente det samme af mig. For mig er det en forudsætning, at man arbejder professionelt og er til at stole på. Det er sådan, man skaber de langtidsholdbare resultater.

Som den øverste chef skal du vide, at du har min opbakning. Når vi sammen har besluttet os for noget, står vi sammen. Det gælder også hvis det går anderledes, end vi regnede med, og der opstår kritik. Jeg forventer, at du er modig og lover at være det samme. For mig er mod ikke forbeholdt særlige faggrupper og funktioner. Mod er både at stå ved sine beslutninger og turde gå nye veje i alt det, man gør – fra ideudvikling til administration.

Organisationens interne liv kan fylde meget i dagligdagen som chef, men jeg kan garantere, at mit primære fokus altid vil være på dem, det drejer sig om: Brugerne.

De bedste beslutninger er ikke mine alene. Forskellige mennesker med forskellige perspektiver skaber stærkere beslutninger og holdbare løsninger. Hvis de mange forskellige input skal gøre nytte, kræver det lydhørhed. Jeg garanterer, at jeg lytter oprigtigt til dine pointer.

Som leder skal man kunne træffe den endelige beslutning. Når det sker, betyder loyalitet meget for mig. Hvis der er konkluderet endeligt, så står vi sammen og bakker op på tværs af organisationen – uanset hvem, der har ment hvad undervejs.

Maria Rørbye Rønns personlige ledelsesgrundlag

Eksempel på personligt ledelsesgrundlag



Se alle direktørernes
ledelsesgrundlag på
DRinde

Se mere:
drinde.dr.dk/nychef

Jeg stoler på dem, jeg arbejder sammen med. Så længe du lever op til vores fælles ramme for god ledelse, er jeg bestemt ikke nogen kontrollfreak. Jeg er fuld af tillid til, at du løser opgaven, når vi har besluttet en retning og lavet en aftale.

Jeg er en holdspiller og mener, at ledelse netop er at være en del af et hold på tværs af organisationen. Man skal kunne se helheden og samarbejde på tværs med respekt for, at alle gør deres bedste.

For mig er begejstring en vigtig del af ledelse. Lad os sammen vise, hvor stolte vi er af det, vi laver.



Mads Vesterby Damm

Redaktionschef

DR Nyheder, Aktualitet og Distrikter

Eksempel på personligt ledelsesgrundlag

Mit ledelsesgrundlag er et levende dokument, som beskriver, hvordan jeg bedriver ledelse af Radioavisen og P3Nyheder. Det er mit mål, at ledelsesgrundlaget vil gøre det tydeligt, hvilke værdier og prioriteringer jeg har i mit lederskab.

Jeg er stolt af at være ansat i DR. Jeg brænder for public service og jeg elsker journalistik. Og du kan regne med, at jeg altid går efter bolden, når vi taler om journalistik og journalistiske prioriteringer.

Jeg er stolt af at være chef for Radioavisen og P3Nyheder, som hver eneste dag er en uundværlig kilde til nyheder for millioner af danskere. Vores output spiller en absolut nøglerolle for DRs mål om at nå 9 ud af 10 danskere med nyhedsindhold. Og du kan regne med, at jeg anser ledelsesopgaven overfor de to redaktioner for at være ekstremt vigtig.

Du kan regne med, at jeg har én ting for øje, når jeg træffer beslutninger: Vores lyttere.

Jeg bliver motiveret af at skabe de bedst mulige rammer for dig – så du og resten af DR kan skabe det bedst tænkelige indhold for vores lyttere.

Du kan regne med, at jeg har høje forventninger til dig, redaktionen – og ikke mindst til mig selv. Jeg arbejder med et tårnhøjt ambitionsniveau, fordi jeg mener, det er den bedste måde at sikre kontinuerlig udvikling af medarbejdere, vores indhold og jeg selv.

Du kan regne med, at jeg har fuldt fokus på de mål, de koncepter og den strategi, der til enhver tid er formuleret for DR, DR NAD og vores platform. Jeg vil bestræbe mig på, at alle beslutninger og prioriteringer flugter med strategien.

Mine chef-kollegaer og min direktør kan regne med, at jeg vil gøre alt, hvad jeg kan for at gøre dem gode og få dem til at lykkes som ledere, for at vi sammen når vores mål og understøtter den til enhver tid gældende strategi for DR NAD og for hele DR.

Du kan regne med at jeg er ærlig, at jeg er mig selv, at jeg siger tingene, (som jeg opfatter) de er. Og jeg forventer det samme af dig.

Du kan regne med, at jeg har fokus på din faglige udvikling og din trivsel, og at jeg altid gerne vil drøfte, hvordan du kan udvikle dig fagligt eller udvikle din karriere.

Du kan regne med, at jeg dækker din ryg, når du kommer til lave de uundgåelige fejl, der opstår, fordi vi er mennesker, der arbejder i et højt tempo mod ambitiøse målsætninger.

Du kan regne med, at jeg gerne vil være med til at løse udfordringer, men jeg forventer, at du altid selv bidrager med at tænke i løsningsforslag.

Du kan regne med, at jeg synes, det skal være sjovt at gå på arbejde. Vi skal have det godt med hinanden, og jeg mener, at vi leverer bedre indhold, hvis vi også griner sammen ind i mellem.

For mig er det at lede en funktion – ikke en identitet. Det betyder at jeg er forfængelig hvad angår de resultater jeg opnår – men ikke forfængelig med min arbejdsmæssige status.

Jeg er helt klar over at jeg arbejder i et hierarki, men jeg forsøger hver dag at nedtone det hierarkiske element, så det ikke kommer til at skygge for gode ideer, skæve tanker, konstruktiv kritik og passioneret utilfredshed. Mit mål er at det skal være naturligt at opsøge mig med de tanker der presser sig på. Og at det skal forekomme naturligt for mig at opsøge jer, med de tanker der til enhver tid er vigtige for mig - min arbejdsplads, vores arbejdsplads.

Karen Marie Zeuthen
Udsendelseschef
DR Udsendelse

Eksempel på personligt ledelsesgrundlag

Jeg bestræber mig på at fremstå som et helt menneske, men uden at blive "personlig". Jeg ønsker at den funktion jeg varetager er entydig, og at min personlighed understøtter funktionen. Og ikke omvendt - Derfor vil du også se mig både komme i tvivl, blive påvirket eller utålmodig.

Det personlige lederskab er en vanskelig balancegang, jeg håber at I guider hvis jeg træder forkert.

Jeg er ambitiøs, såvel hvad angår min egen performance og hvad angår afdelingens. Det er vigtigt for mig at vi alle gør vores allerbedste hver dag, i erkendelse af at vi sammen har noget vigtigt at passe på, nemlig DR og Public Service. Jeg føler mig privilegeret ved at arbejde med Public Service, og er stolt over at jeg hver dag får mulighed for understøtte, påvirke og udvikle det indhold danskerne får fra DR – min arbejdsplads, vores arbejdsplads.

Jeg forsøger at kommunikere direkte og tydeligt sådan at retning og mål fremstår klart, og i et forståeligt sprog. Også her må jeg satse på samarbejde med jer, når det ikke helt lykkes.

De mål jeg sætter, forfølger jeg. Jeg er vedholdende, også når processen bliver svær og lang. I det hele taget er jeg glad for at arbejde i lange seje forandringsforløb. Det er mit mål i disse processer at inddrage så meget - og så mange - som jeg overhovedet kan.

Mit arbejde er nok præget af stor risikovillighed. Bagsiden af dén medalje er, at fejl kan forekomme. Men jeg står ved de fejl jeg begår – jeg betragter dem som nødvendige forudsætninger for erkendelse og succes.

For mig er relationer på arbejdspladsen professionelle. Det betyder ikke at de ikke kan være sjove, næstekærlige eller personligt udviklende. Men når arbejdsdagen er forbi, så tanker jeg op i mine personlige relationer og temaer.

Jeg håber stærkt at jeg på denne måde hver dag kan inspirere, give håb og motivere. Og derved skabe de rigtige rammer for jeres arbejdsliv og trivsel.

DRinde

Læs mere:
drinde.dr.dk/nychef

DR skal være et trygt sted at arbejde

Når man som medarbejder i DR finder sit adgangskort frem, går gennem døren og møder ind på arbejde, skal man være sikker på én ting. Nemlig at vi i DR arbejder aktivt med at skabe en kultur og en arbejdsplads, der hele vejen rundt bygger på ordentlighed, respekt og plads til forskellighed.

Vi ønsker en kultur, der er fri for mobning, chikane og andre former for adfærd, der ikke bidrager til en sund kultur på arbejdspladsen.

I DR har vi et kodeks for god adfærd, der er udgangspunkt for en sund og tryk arbejdspladskultur. I DR har alle ansatte et fælles ansvar for at efterleve vores adfærdskodeks.

DRinde

Læs mere:
drinde.dr.dk/nychef

Adfærdskodekset er en central del af DR's politik for forebyggelse og håndtering af krænkende adfærd. Heri kan du læse, hvad du skal gøre, hvis du oplever eller er vidne til krænkende adfærd, og hvordan du skal forholde dig, hvis én af dine medarbejdere bliver udsat for krænkelse eller beskyldt for at opføre sig krænkende. Det skal være tydeligt for alle, hvor der er hjælp at få, og ingen ledere må være i tvivl om, hvordan de skal reagere i forhold til chikane og krænkelse, hvis de forekommer.

Som leder har du et særligt ansvar – både i det forebyggende arbejde og ift. håndtering af krænkelse, hvis de forekommer.

Du kan læse DR's politik for forebyggelse og håndtering af krænkende adfærd på DRinde.

DR's adfærdskodeks

Magt og position

I DR vil vi forebygge krænkelse, der sker med baggrund i magt og position.

Vi er altid opmærksomme på, hvad der er respektfuld og acceptabel opførsel i de relationer og situationer, vi indgår i.

Vi har fokus på at respektere hinandens grænser. Det er særligt vigtigt, hvor relationen er ulige på grund af forskel i anciennitet, stilling, ansættelsesforhold, alder, status m.v.

fordi...

I DR ønsker vi, at vores uformelle omgangstone bibeholdes, og at alle trygt kan omgås hinanden. Det kræver, at vi er bevidste om vores adfærd og optagede af, hvordan den opleves af andre.

Vores relation til andre mennesker er afgørende for, hvad vi kan tillade os at sige og gøre i deres selskab.

Det er afgørende, at vi alle bruger vores sunde fornuft og udviser god dømmekraft.

Nedvurdering /nedgørelse

I DR vil vi forebygge krænkelse, der sker gennem nedvurdering /nedgørelse.

Vi behandler, tiltaler og omtaler hinanden med respekt.

fordi...

I DR ønsker vi en kultur, hvor alle bliver værdsat og anerkendt.

Forskellighed på tværs af køn, etnicitet, arbejdsfunktion, alder, anciennitet, seksuel orientering, menings- og kulturforskelle m.v. er en nødvendig og værdifuld kilde til udvikling, nytænkning og kreativitet.

I DR ønsker vi, at vores uformelle omgangstone bibeholdes, og at alle trygt kan omgås hinanden. Det kræver, at vi er bevidste om vores adfærd og optagede af, hvordan den opleves af andre.

Vores relation til andre mennesker er afgørende for, hvad vi kan tillade os at sige og gøre i deres selskab.

Det er afgørende, at vi alle bruger vores sunde fornuft og udviser god dømmekraft.

Udelukkelse

I DR vil vi forebygge krænkelse, der sker gennem udelukkelse.

Vi er imødekommende og opmærksomme over for hinanden.

Vi giver alle mulighed for at være en del af det sociale og faglige fællesskab.

fordi...

I DR skal alle føle sig inkluderet på arbejdspladsen. Det er ok at sige fra til at deltage, men alle skal føle sig inviteret og velkomne.

Når vi sætter et hold, er det legitimt at til- og fravælge på et sagligt grundlag.

Usaglig eksklusion fra det sociale og faglige fællesskab har karakter af mobning. Udelukkelse pga. køn, etnicitet, personlige holdninger, alder m.v. er samtidig diskrimination.

Uønsket seksuel opmærksomhed

I DR vil vi forebygge krænkelse, der sker gennem uønsket seksuel opmærksomhed.

Vi opfører os ordentligt og hensynsfuldt og er opmærksomme på ikke at overskride hinandens grænser.

Vi hjælper hinanden med at sige fra, når det er nødvendigt, og handler på det, når vores grænser bliver overtrådt.

fordi...

I DR kan seksuelle krænkelse aldrig accepteres – uanset om det er os selv eller en kollega, det går ud over.

Det kan være svært at sige fra overfor uønsket seksuel opmærksomhed.

Derfor skal vi være opmærksomme på, at vores udtalelser og handlinger kan opleves grænseoverskridende for andre.

Aggression

I DR vil vi forebygge krænkelse, der sker gennem aggression.

Vi holder den konstruktive og respektfulde tone, også når vi har noget kritisk at sige.

fordi...

I DR er måden, vi kommunikerer med hinanden på, afgørende for, hvordan vi samarbejder. Hvis vi kommunikerer nedladende eller respektløst til hinanden, bliver samarbejdet præget af mistillid og utryghed.

Et tillidsfuldt samarbejde betyder dog ikke, at vi skal være enige om alt. Der skal være plads til klar tale og faglige uenigheder, så længe dialogen er respektfuld og konstruktiv.

Tydelig ledelse, konstruktiv feedback og ærlig dialog er fundamentet for god adfærd og godt samarbejde i DR



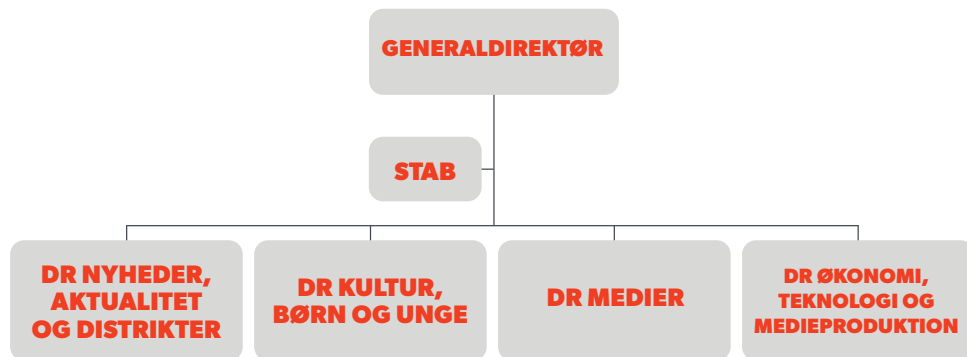
Lederenes rolle i forebyggelse af krænkende adfærd

- Har ansvar for at forebygge krænkende adfærd på arbejdspladsen. Bl.a. ved at udbrede kendskabet til DR's adfærdskodeks i egen enhed og løbende arbejde for at skabe en kultur, hvor der kan tales åbent om arbejdsklimaet og omgangstonen.
- Skal leve op til værdierne i DR's adfærdskodeks og fælles ledelsesgrundlag og gå forrest som rollemodeller ved selv at udvise respektfuld, anerkendende og konstruktiv adfærd.
- Har ansvar for at være særlig opmærksomme på DR's udsatte personalegrupper (freelancere, praktikanter m.fl.)
- Har ansvar for at tage krænkende hændelser i opløbet ved at sige tydeligt fra over for ansatser til grænseoverskridende adfærd. Mange situationer vil kunne håndteres lokalt og udramatisk, fremfor – potentielt – at eskalere til egentlige krænkelsessager, hvis der reageres tidligt.
- Skal konsekvent skride ind, hvis de bliver opmærksomme på, at krænkelse foregår – i eller udenfor egen enhed.
- Skal løfte grove hændelser, der danner basis for egentlige personalsager, op, så ledelsen over bliver gjort opmærksom på problemet, og situationen håndteres.
- Har ansvar for at gå i dialog med TR (tillidsrepræsentant) og AMR (arbejds miljørepræsentant) mhp. at forebygge og håndtere krænkelse i DR's enheder.
- Har ansvar for at følge op på evt. hændelser/sager om krænkelse med særligt fokus på de involverede.

DRinde

Læs mere:
drinde.dr.dk/nychef

Organisationen



20 ↑

Over de seneste 10 år er medarbejderne blevet mere og mere stolte over at arbejde i DR. Stoltheden er siden 2010 steget fra 60 til 80 på en skala fra 0 til 100.

87%

Langt de fleste af DR's udgifter går til programmer – i 2019 blev ca. 87 pct. af DR's udgifter iflg. DR's regnskab afsat til programrelaterede formål og kun 4 pct. til administration.



DRinde

Læs mere:
drinde.dr.dk/nychef

FN's verdensmål

DR arbejder aktivt med FNs verdensmål. I 2019 vedtog DR en strategi, der betyder, at DR særligt fokuserer på tre udvalgte mål:

Verdensmål 8: Anstændige jobs og økonomisk vækst

Det betyder blandt andet, at alt arbejde, der udføres for DR, skal ske på overenskomstmæssige vilkår.

Verdensmål 12: Ansvarligt forbrug og produktion

DR arbejder målrettet på at reducere CO2-udledning og anden skadelig miljøpåvirkning fra DR's virksomhed.

Verdensmål 16: Fred, demokrati og stærke institutioner

Det afspejler sig særligt i "Sammen om det vigtige", som netop handler om den rolle, DR udfylder i samfundet.



8 ANSTÆNDIGE JOBS
OG ØKONOMISK
VÆKST



12 ANSVARLIGT
FORBRUG
OG PRODUKTION



16 FRED, RETFÆRDIGHED OG
STÆRKE INSTITUTIONER



DR er i hele Danmark



DRinde

Læs mere:
drinde.dr.dk/nychef

Samarbejdsmodellen: Sådan arbejder vi på tværs

De overordnede principper og rammer for samarbejdet om indholdsproduktion mellem de forskellige områder i DR har det udgangspunkt, at indholdsområderne har ansvaret for produktion og nyudvikling af DR's indhold. DR Medier planlægger, bestiller og schedulerer flader og platforme på tværs af hele DR. Fokus er på at bringe danskerne sammen om det vigtige; demokrati, kultur og fællesskaber.

Samarbejdet om indholdet tager udgangspunkt i en årlig publiceringsplan. Publiceringsplanen omsættes til briefs, som der laves pitches på baggrund af. Herefter indgås der programaftaler, som er afsættet for den konkrete produktion.



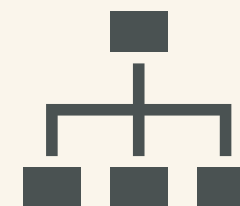
Ambitionerne for samarbejdet på tværs af DR beror på følgende principper



Fælles ejerskab til publiceringsplanen



Større økonomisk sigtbarhed



Klare roller og ledelse



DRinde

Læs mere:
drinde.dr.dk

DRinde

På DRinde finder du oplysninger om alt mellem himmel og jord. Allerede via forsiden på DRinde kan du komme direkte til en masse relevante oplysninger for dig som ny medarbejder. Du støder sikkert ret hurtigt på, at nogen henviser til 2000, 5000, serviceportalen eller Mit perspektiv. Derfor her en kort oversigt over, hvad det er.



Chefgruppen

Chefgruppen er den overordnede arbejdsgruppe for chefer i DR. Du kan finde både aktuelt nyt for chefer og materialer i forbindelse med forskellige temaer og udmeldinger.



2000

'2000' er kaldenavnet for Service2000, som Ejendomme & Service står bag. De kan hjælpe med alt mellem himmel og jord vedr. den daglige drift af DR.



5000

'5000' er kaldenavnet på vores IT-afdeling. De kan f.eks. hjælpe med mobiltelefoner, eller hvis du ikke kan komme på DR's systemer fra din pc. Ring 5000, hvis du har en intern DR-telefon, eller 3520 5000, hvis du ringer udefra eller fra din egen telefon.



Mit perspektiv

I Mit Perspektiv, som du tilgår via DRinde, får du oplysninger om dine egne ansættelsesvilkår – løn, ferie, overenskomster mv.



DR tilbyder en række personalevilkår, der både er knyttet til arbejde og fritid



Anonym psykologhjælp

DR har en ordning med Falck Healthcare (FHC), hvor ansatte kan få hjælp til at håndtere arbejdsmæssige og/eller personlige kriser. Henvendelsen sker direkte til FHC og er anonym, så hverken DR eller din chef får kendskab til din brug af ordningen.



Erhvervskort for pendlere

Alle fastansatte og TBA'ere med min. 12 måneders ansættelse tilbage i DR kan få DSB Erhvervskort. Erhvervskortet gælder til tog, s-tog, lokalbaner, bus og Metro.



Feriehuse

DR's feriefond har adgang til en række billige ferieboliger – både i Danmark og flere steder i Europa.

Du kan se mere på Feriefondens hjemmeside, www.fefo.dk.



Idræt og foreninger

Som medarbejder i DR, har du mulighed for at dyrke motion i DRs Idrætsforening.

Læs mere om foreningen på dridraet.dk

Der er også andre foreninger, bl.a. kunst- og vinklub. Læs mere på DRinde.



Parkering

Som fastansat eller TBA-ansat med kontrakt på minimum et års ansættelse, kan du ansøge om en fast parkeringstilladelse til reduceret pris.



CDR - Chefforeningen i DR

Som chef kan du blive medlem af CDR. Foreningen fungerer som netværk for medlemmerne og varetager medlemmernes løn- og ansættelsesmæssige interesser. Foreningen forhandler overenskomst for chefer på CDR-kontrakt.

