

Velkom- men til DR

DR

Introduktion for nye medarbejdere

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.

Du skal nu være med til at bringe danskerne sammen om det vigtige, og du vil hurtigt opdage, vi mener det, når vi siger, at vi tager ordene demokrati, kultur og fællesskaber alvorligt.

» **Uanset hvad din rolle er i DR, skal du vide, at du er en vigtig del af en helhed.**

Du får cirka 2700 kolleger fordelt over hele Danmark, og vi udkommer på tværs af radio, tv, apps og web.

Vi har tilbud til alle; både børn, unge og voksne. Vi driver DR Koncerthuset, vi har kor og orkestre i verdensklasse, vi samarbejder med landets uddannelsesinstitutioner, og vi er forankret i hele Danmark.

I DR har vi mange forskellige fagligheder. Uanset hvad din rolle er i DR, skal du vide, at du er en vigtig del af en helhed.

Som ny medarbejder på en stor arbejdsplads er der mange informationer og praktiske ting at holde styr på. Derfor har vi samlet forskellige informationer i denne velkomstpjece om alt lige fra DR's strategiske målsætninger til personaleforhold. Den er ganske kort, men skulle gerne give dig en fornemmelse af, hvilken arbejdsplads du bliver en del af. Du kan finde mange flere oplysninger på vores intranet DRinde.

Endnu engang velkommen til DR.

Mange hilsner
Maria Rørbye Rønn
Generaldirektør

DRinde

Læs mere:
drinde.dr.dk/nyidr

DR's mål og ambitioner

Kernen i vores opgave er at bringe danskerne 'Sammen om det vigtige'. Og netop 'Sammen om det vigtige' er titlen på vores virksomhedsstrategi frem mod 2025. Den kan du også læse mere om på DRinde. I det følgende har vi indsat nogle helt centrale elementer af strategien, som er særligt nyttige at kende som DR-medarbejder. For eksempel hvad vores mission og vision er, og hvordan vi måler, om vi lykkes.

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/nyidr



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 har høj kvalitet, er relevant og 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

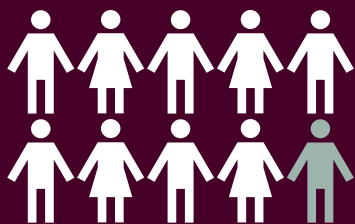


3 ud af 4 danskere oplever, at DR's indhold giver individuel værdi for dem i løbet af en uge.

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



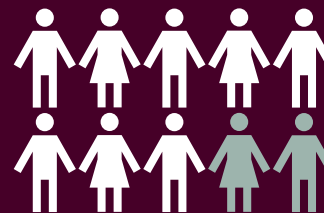
9 ud af 10 danskere bruger et nyhedstilbud fra DR i løbet af en uge.

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 DIGITAL UDVIKLING

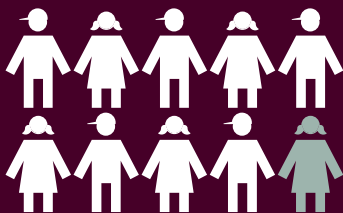


8 ud af 10 danskere bruger et af DR's digitale tilbud i løbet af en uge.

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 BØRN OG UNGE

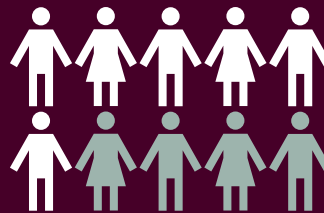


9 ud af 10 børn og unge under 25 år bruger et tilbud fra DR i løbet af en uge.

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

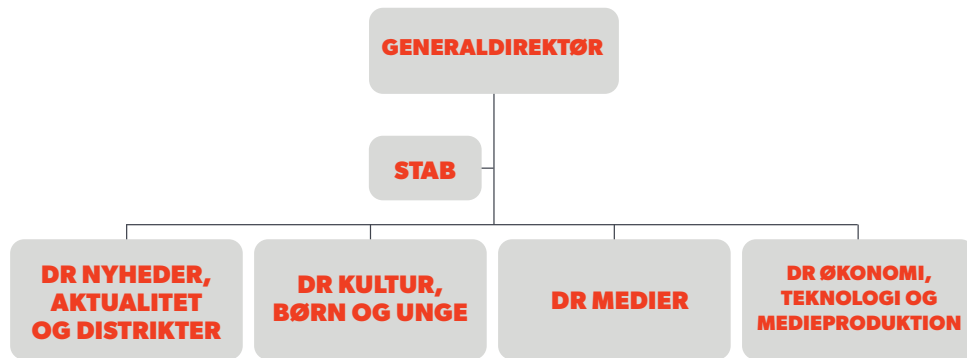


6 ud af 10 danskere bruger DR's streamingtjeneste, DRTV, i løbet af en uge.

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.

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/nyidr

FN's verdensmål

DR arbejder aktivt med FN's 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 overenskomst-mæssige vilkår.

Verdensmål 12: Ansvarligt forbrug og produktion

DR arbejder målrettet på at reducere CO2-udledning og anden skadelig miljø-påvirkning 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/nyidr



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.

Og 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.

Trivsel er vigtigt

Du og dine kolleger i DR er den vigtigste forudsætning for, at vi sammen kan lykkes med vores strategi 'Sammen om det vigtige'.

Vi arbejder målrettet med, at du og dine kolleger trives og er motiverede – blandt andet fordi I har gode ledere, der sætter klare rammer for jeres arbejde. Vi har blandt andet fokus på kompetenceudvikling, god onboarding af nye medarbejdere, brugbar feedback via gode medarbejderudviklingssamtaler, lokal opfølgning på vores trivselsmålinger, og så vil vi blive ved med at være et rigtig godt uddannelsessted. Alt det kan du også læse mere om på DRinde.

Professionel ledelsesudvikling er også et stort fokusområde. Vi er i fuld sving med en masse aktiviteter i relation til god ledelse. Det kan du også læse meget mere om på DRinde.



2000

'2000' er kaldenavnet for Service2000, som Ejendom og 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 skal være et trygt sted at arbejde

Når du som medarbejder i DR finder dit adgangskort frem, går gennem døren og møder ind på arbejde, skal du 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.

Hvis du oplever krænkende adfærd, kan du altid gå til din:



*TR: tillidsrepræsentant, AMR: arbejdsmiljørepræsentant

Adfærdskodekset er en central del af DR's politik for forebyggelse og håndtering af krænkende adfærd. I den kan du også se, hvad du skal gøre, hvis du oplever eller er vidne til en adfærd, der ikke bidrager til en sund arbejdskultur. Du kan læse mere i DR's politik for forebyggelse og håndtering af krænkende adfærd på DRinde.

Er du i tvivl om, hvem du skal henvende dig til, eller er du utryk ved selv at henvende dig personligt, kan du vælge at skrive til postkassen: tryghed@dr.dk

DRinde

Læs mere:
drinde.dr.dk/nyidr

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 tryk 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.

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.

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



I DR er der ordnede forhold. Det betyder, at du er ansat på en overenskomst. DR's overenskomster er forhandlet internt i huset af DR og de 14 faglige organisationer.

Det fremgår af din kontrakt hvilken overenskomst, du er ansat på, og du kan finde en oversigt over organisationsformændene og tillidsrepræsentanter på DRinde.

Vi har også fokus på et godt arbejdsmiljø, og der er 43 arbejdsmiljøgrupper i DR. Du kan finde din arbejdsmiljørepræsentant på DRinde.

DRinde

Læs mere:
drinde.dr.dk

DR har en række med- arbejdertilbud, 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



Feriehuse

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



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



Parkering

Som fastansat eller TBA-ansat med kontrakt på minimum et års ansættelse, kan du ansøge om en fast parkeringstilladel-

