



Kulturministeren

Kulturministeriet
Nybrogade 2
1203 København K

Tlf : 33 92 33 70
E-mail : kum@kum.dk
Web : www.kum.dk

Folketingets Kulturudvalg
Christiansborg
1240 København K

5. september 2023

Folketingets Kulturudvalg har 20. juni. 2023, efter ønske fra Mikkel Bjørn (DF), stillet mig følgende spørgsmål nr. 100 (alm. del), som jeg hermed besvarer.

Spørgsmål:

Vil ministeren – eventuelt med bidrag fra Danmarks Radio – redegøre for, hvorfor opslag om ansættelse som studievært eller korrespondent ikke skal slås op, hvad udviklingen i tidsbegrænsede ansættelser under ét år har været det seneste årti, samt hvem der vurderer, hvorvidt en anden stilling er på samme eller lavere niveau end den, som den omplacerede allerede bestrider? Der henvises til DR's hjemmeside "Retningslinjer for opslag af stillinger i DR", bragt på dr.dk den 21. april 2017.

Direkte henvisning: <https://www.dr.dk/om-dr/job/retningslinjer-opslag-af-stillinger-i-dr>

Svar:

DR er en offentlig selvstændig institution, jf. lov om radio- og fjernsynsvirksomhed mv. §15. Af § 17 i same lov fremgår, at DR's bestyrelse er DR's øverste ledelse. Bestyrelsen har således det overordnede programansvar og ansvaret for, at de bestemmelser for institutionens virksomhed, der er fastsat i loven og bestemmelser fastsat i medfør af loven, overholdes. Bestyrelsen fastsætter de almindelige retningslinjer for DR's virksomhed.

Jeg har på den baggrund forelagt spørgsmålet for DR, som har oplyst følgende:

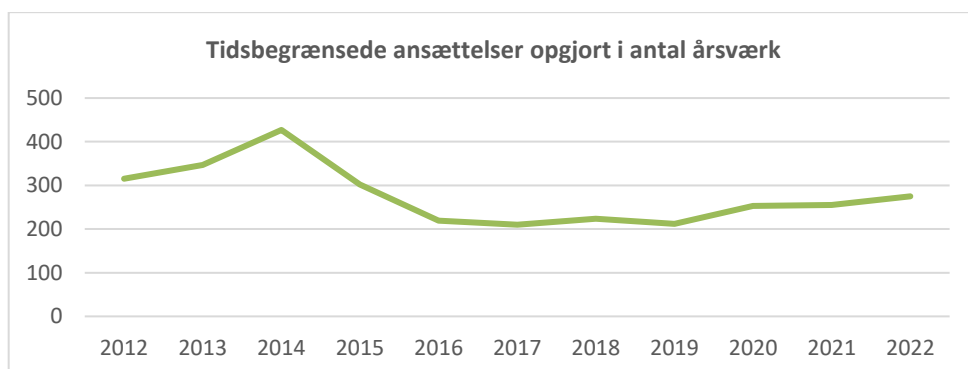
"Alle stillinger i DR med en varighed på mere end et år skal som altovervejende princip slås op således, at DR har mulighed for at vælge den bedst kvalificerede kandidat fra et bredt ansøgerfelt. Dette gælder som udgangspunkt også værts- og korrespondentstillinger. I første halvår af 2023 har der således været slået otte værtsstillinger op.

I DR er der imidlertid også programmer, hvor det ikke kun er f.eks. den faglige profil, der vurderes i valget af vært eller korrespondent, men hvor en profils troværdighed, gennemslagskraft og – populært sagt – kameratække udover faglighed vejer tungt i vurderingen af valget af profil til et givent program. Det er f.eks. tilfældet ved valget af TV Avisens værter og korrespondenter, hvor der kun er meget få egnede kandidater.

Disse højprofilerede værter eller korrespondenter vil ofte blive headhuntet til stillingerne under en nøje planlagt proces for udvælgelsen, hvor fortrolighed er afgørende. Hvis det ikke var muligt, ville det begrænse DR's muligheder og i værste fald umuliggøre den pågældende rekruttering, fordi DR's konkurrenter ved DR's offentliggørelse af et stillingsopslag på en højprofileret vært eller korrespondent ville have mulighed for at fastholde de få egnede kandidater, som DR ønsker at rekruttere. Derudover vil det i visse situationer kunne risikere at betyde, at DR's kommende programsatsninger bliver afsløret tidligere end, hvad der er hensigtsmæssigt i forhold til andre konkurrenter på markedet.

Udviklingen i anvendelsen af tidsbegrænsede ansættelser

Den samlede udvikling over anvendelsen af tidsbegrænsede ansættelser i DR de seneste 10 år fremgår af nedenstående opgørelse. Heraf ses blandt andet, at der siden 2016 har været mellem 219 og 275 tidsbegrænsede ansættelser årligt. Det skal bemærkes, at det ikke har været muligt at adskille tidsbegrænsede ansættelser på under ét års varighed fra den samlede opgørelse.



DR er som medievirksomhed kendetegnet ved en vis grad af sæson- og projektarbejde særligt i indholdsproduktionen, hvor programmerne skifter målgruppe, indhold og faglighed, hvorfor behovet for mandskab og ressourcer ikke er konstant. DR anvender således tidsbegrænsede ansættelser, idet de rette profiler og kompetencer varierer afhængigt af de skiftende opgavetyper. Herudover er der behov for midlertidige ressourcer ved f.eks. barselsorlov, sygdom og andre vakancer af mere kortvarig karakter.

Vurdering af stillingsniveau

Det er en ledelsesvurdering, hvorvidt en anden stilling er på samme eller lavere niveau end den pågældende allerede bestrider. I vurderingen indgår om skiftet indebærer et skift mellem en medarbejder- eller chefoverenskomst. Herudover indgår blandt andet arbejdsopgavernes karakter, ansvaret i stillingen og evt. antal medarbejdere, som vedkommende er leder for.

DR har løbende behov for at lave organisatoriske ændringer, og når ledelsen vurderer, at det er nødvendigt, kan det medføre, at der er medarbejdere, der får tilbudt en anden

stilling, herunder en stilling på et lavere niveau, hvis der f.eks. er tale om, at stillinger bliver nedlagt. Hvis det sker, er DR's ledelse forpligtet til at undersøge, om en medarbejder/chef kan omplaceres til en anden stilling i DR.”

Med venlig hilsen

Jakob Engel-Schmidt