

Hej Anne!

Varmt välkommen till nya jobbet. Vi ser fram emot ett fortsatt gott samarbete. Du är en gedigen publicist och vi uppskattar din lyhördhet och att du ofta är synlig i verksamheten – det ser vi som särskilt värdefullt. Här är några saker vi ser som viktiga att jobba tillsammans med framgent:

Ny syn på kvalitet

I tider av besparingar riskerar grundläggande kvalitetsaspekter som ljud, bild och undertext att försämrats. Det kan handla om minskad bemanning, sämre utrustning eller besparingar på viktiga yrkesgrupper.

Just nu fokuserar vi på många kvantitativa mått som i viss mån säger något om vad vi gör, framför allt när det gäller videoformat. Vi behöver hitta nya mått för att kunna förhålla oss till innehåll och innehåll behöver bli centralt i vårt uppföljningsarbete.

Vi säger att vi ska vara bäst på rörlig bild och det är en god vision. Men den behöver konkretiseras; bland annat gällande hur vi alltid uppnår åtminstone lägsta standard vad gäller hörbarhet, läsbar undertext och tydlig bild. Vi behöver också agera på det i form av bättre introduktion av ny personal och tillvaratagande av den kompetens som finns i företaget.

Som journalister vill vi alltid känna en stolthet i det vi publicerar. Vi påminner om att undertext är en del av den färdiga produkten.

En modern arbetsplats

För att vara en attraktiv arbetsgivare i hela landet är arbetsmiljön central. Därför behöver SVT se över balansen mellan krav och bemanning – speciellt i besparingslägen. Lägger man till arbetsuppgifter måste man oftast ta bort arbetsuppgifter i någon annan ände. Rätt bemanning är en förutsättning för att kunna göra jobbet rätt. Lagom arbetsbelastning är en förutsättning för arbetsglädje och god journalistik.

Journalistklubben menar att SVT måste prioritera moderna och enklare arbetsverktyg i närtid. Detta har med få undantag varit eftersatt länge.

Som en modern arbetsgivare behöver vi involvera medarbetare i schemaläggning och planering. Flexibilitet behöver vara ömsesidig.

Rätt bemanning och kompetens

Ständigt byte av personal oavsett behov efter elva månader tär på individer, arbetsgrupper, ekonomi och kvalitet. SVT behöver utvärdera anställningstaket. Hur effektivt svarar ett fixerat anställningstak mot syftet om ekonomisk kontroll? Vad får det för betydelse när vi pratar om stjärnor till resurser som om de vore pinnar i ett brädspele? Finns bättre alternativ?

Vi behöver också förstå varandras arbete bättre. Det är en del i kompetensutvecklingen som gynnar bolaget på helhet. SVT skulle kunna tillämpa Ikeas använda modell "att leda med exempel", dvs att chefer i alla led jobbar på ett pass precis som medarbetarna gör. Bättre möjligheter till utlån generellt är också eftersträvänsvärt. Vårt viktigaste budskap till dig när det gäller kompetensutveckling är att medarbetare måste få tid för det – planerad tid.

Du är välkommen att höra av dig om det är någonting du funderar kring!