

## RTV Slovenija v prihodnje

Morda izbira naslova za razpravo o vlogi Javnega zavoda RTV Slovenija (v nadaljevanju: RTV Slovenija) komu ne bo všeč, vendar menim, da se je resnično potrebno odprto pogovoriti o njeni prihodnji vlogi v slovenski medijski krajini. Njeno vlogo in delovanje v veliki meri definira Zakon o RTV Slovenija, ki določa, da je RTV Slovenija »javni zavod posebnega kulturnega in nacionalnega pomena« in v okviru tega »opravlja javno službo z namenom zagotavljanja demokratičnih, socialnih in kulturnih potreb državljanov in državljanek Republike Slovenije, Slovenk in Slovencev po svetu, pripadnic in pripadnikov slovenskih narodnih manjšin v Italiji, Avstriji in Madžarski, italijanske in madžarske narodne skupnosti v Republiki Slovenija, ter druge dejavnosti« v skladu s pozitivno zakonodajo, ki ti področje ureja.

Vsi, na RTV Slovenija zaposleni javni uslužbenci, se moramo zavedati, kaj pravzaprav te besede pomenijo oziroma kako močno in pomembno vlogo pri oblikovanju družbe kot celote nam nalagajo. Izjemno pomembno. Zavedati se moramo, da je potrebno poskrbeti za vse naše gledalce, poslušalce in spletne uporabnike, da jih učinkovito, kvalitetno, pravočasno, natančno in poglobljeno informiramo o dogajanju v družbi okrog nas v ožjem in širšem smislu in jim hkrati ponudimo izobraževalne vsebine ter preko njih širimo njihova obzorja. Pogosto se to dogaja na nezavedni ravni. Skrbimo za zadovoljevanje njihove vedoželjnosti na način, da dobijo v pravem trenutku prave informacije oziroma dejstva ali pa poglobljene analize, ki jih v določenem času potrebujejo v svojem življenju. Ob vsem tem ne smemo prezreti dejstva, da morajo biti del naših vsebin pripravljen tudi na način, da naše uporabnike le te tudi zabavajo, ko ti to potrebujejo. Del vsebin pa mora biti pripravljen tako, da nudi oporo posamezniku v času, ko le to uporabniki potrebujejo. Tako mora RTV Slovenija poskrbeti za celoten spekter najrazličnejših vsebin, ki jih posamezen uporabnik lahko uporabi, ko potrebuje nekoga oziroma nekaj. In biti dostopna venomer, ne samo preko tako imenovanih linearnih poti, ampak tudi na drugih platformah, na katere uporabniki dostopajo, ko imajo čas, ko iščejo informacije, ali si preprosto želijo družbo.

Tako mora RTV Slovenija postati tista, ki vse ljudi povezuje, informira, izobražuje, zabava, tolaži, dviga moralo in ne tista, ki jih deli. Zato so na mestu tudi vsebine za ranljive skupine, ki jih moramo ponuditi na način, da bo dosegla svoj ključni namen. Te vsebine pogosto niso komercialno zanimive, so pa pogosto ključne za del naše družbe. In RTV Slovenija v vseh svojih programih in preko vseh svojih komunikacijskih poti, na tem področju dela pogumne korake naprej. Na vseh naših kanalih, če smem to besedo uporabiti tako za televizijske, kot tudi radijske, spletne in ostale poti preko katerih RTV Slovenija s svojimi vsebinami prihaja do svojih uporabnikov, moramo ostati in za nekatere ponovno postati prepoznavni in verodostojni prinašalci informacij v domove naših gledalcev, poslušalcev in uporabnikov spleta in družabnih omrežij. Predvsem slednji je v porastu in tega ne smemo zanemariti. Ne smemo se bati komunikacije z vsemi zainteresiranimi skupinami in posamezniki. Okrepiti moramo medsebojni dialog, saj je to eden od boljših načinov spoznavanja tega, kaj od nas pričakujejo uporabniki naših storitev. Morda nam bo ta odprtost pomagala, da bomo postali privlačnejši ne samo za starejše uporabnike, ampak se bodo k nam vrnili tudi mladi. Besedo vrnili uporabljam zato, ker sem prepričana, da naše kvalitetne otroške vsebine na vseh treh komunikacijskih poteh – torej preko televizije, radia ali pa spleta - spremljajo naš podmladek v času od rane mladosti, pa do začetka najstniškega obdobja. Če bomo pri pridobivanju naklonjenosti javnosti postali bolj spretni, tudi tako da bomo slišali, kaj nam imajo povedati, si bomo prav gotovo pridobili še kakšnega novega gledalca, poslušalca, uporabnika spleta, ki bo videl, da tudi njegov glas oziroma pripomba, šteje. Seveda pa tu ne smemo zaiti na področje, da bomo v želji po večji priljubljenosti zanemarili našo ključno vlogo, ki jo kot javni medij imamo in je nenazadnje napisana v zgoraj omenjenem zakonu.

Naša prednost mora ostati skrb za profesionalne standarde tako poročanja, kot tudi poglobljenega informiranja in posredovanja celotnega spektra naših vsebin. Z oblikovanji prepoznavnih trajnih shem predvajanja in prepoznavnosti na spletu moramo to ponuditi našim poslušalcem, gledalcem in uporabnikom spleta. RTV Slovenija mora ohraniti položaj vodilne kulturne ustanove in hkrati tudi osrednjega medija v naši državi. Pri tem nas ne smejo ustaviti finančne težave. Težko je, ker se trenutno soočamo s težkim finančnim stanjem, vendar ga moramo videti tudi kot priložnost, da kljub vsemu še vedno stremimo k zagotavljanju visoke kakovostne in raznovrstne medijske storitve in prepoznamo kaj je tisto kar res potrebujemo in odvržemo morebiten balast. Seveda je to izvedljivo po predhodnih natančnih analizah stanja, vendar verjamem, da nam lahko uspe. Naši programski standardi morajo odražati kakovost na vseh področjih tako informiranja, kot tudi kulture, izobraževanja, filma, športa, razvedrila in še bi lahko naštevali. Klub vsemu moramo poudariti, da je uprava sicer tista, ki podpira delovanje RTV Slovenija, vendar se v programsko zasnovo ne sme vmešavati, saj imamo za to izbrane strokovnjake – direktorici Televizije in digitala ter direktorja Radia Slovenija, ki s svojimi strokovnimi usposobljenimi kadri skrbijo, da se uresničujejo zgoraj zapisane misli.

S povezovanjem med vsemi enotami znotraj RTV Slovenija in tukaj ne sme biti nobenih izjem, bomo še okrepili svojo vlogo v medijski krajini in povečali našo dostopnost. Z oblikovanjem mešanih skupin z vseh treh področji (tu je mišljeno televizija s televizijsko produkcijo, radio z radijsko produkcijo in multimediji center z digitalnimi tehnologijami) in s promocijo vsebin, ki se nahajajo na posameznem mediju, počasi že kažemo smer, v katero se mora RTV Slovenija usmeriti. Nekaj projektov, ki so ravno v teku, dokazuje, da to naši sodelavci znajo in zmorejo. Tako bomo lahko s širokim spektrom poglobljenih in verodostojnih vsebin na različnih platformah prispevali velik doprinos k dvigu naše kulturne zavesti in ustvarjali kulturno identiteto slovenskega naroda ter identitet in kultur avtohtonih narodnostnih skupnosti in drugih manjšin, ki sobivajo v naši državi.

Do sedaj nisem neposredno omenjala enot, ki sicer neposredno ne »proizvajajo« vsebin RTV Slovenija, so pa prepoznavne in nujno potrebne za zagotavljanje prej omenjenih. Brez organizacijske enote Oddajniki in zveze bi bili bolj malo vidni in slišni. Če ne bi imeli naše organizacijske enote Glasbene produkcije, se ne bi bogatil naš program tako z izvedbo klasičnih koncertov, kot tudi z izvajanjem modernejših glasbenih ritmov, ki nam ga ponudijo člani Big Banda, včasih sami, včasih z drugimi glasbenimi gosti, pogosto pa tudi v sodelovanju z našimi simfoniki. K nemotenemu poslovanju RTV Slovenija pa pripomorejo tudi vse ostale službe, ki so zbrane v tako imenovanih skupnih dejavnostih in brez katerih, bi bilo težko omogočiti nemoteno delovanje naše glavne dejavnosti (izhajajoče iz zakona).

Do sedaj sem se v napisanem osredotočala predvsem notranji ustroj RTV Slovenija in na njeno delovanje v okviru naše države in morda v manjši količini tudi posega v zamejstvo, vendar pa je izjemno pomembno, da RTV Slovenija išče svoje povezave tudi znotraj evropske skupnosti javnih servisov - EBU. Na njihovi spletni strani lahko preberemo, da ima EBU 68 članov iz 56 držav. Skupaj članstvo EBU tvori skoraj 2000 televizijskih in radijskih postaj ter spletnih kanalov. Glede na njihove podatke oddajajo vsebine v 160 jezikih in dosega skoraj bilijon ljudi po celem svetu. RTV Slovenija je ena izmed članic. Članstvo v EBU nudi ugodnosti, ki bi jih morali morda bolje izkoristiti, sploh ker organizacija sam poudarja solidarnost in kooperativnost med članicami. Mnogi naši zaposleni imajo stike oziroma aktivno sodelujejo v EBU, kar bi morali spodbujati in promovirati. Mnogi javni servisi na področju medijev se prav gotovo srečujejo s podobnimi težavami, kot se pojavljajo tudi pri nas in vsaka izmenjava dobrih praks je vedno dobrodošla. Pa ne samo težave, mogoče nam predstavijo tudi novosti, inovativne prednosti, ki bi bile uporabne tudi pri našem načinu dela. Krepiti moramo vezi med RTV Slovenijo in nam podobnimi javnimi servisi v okviru EBU-ja in morda v okviru med sosedskega sodelovanja z nacionalnimi medijskimi hišami. Morda bi lahko zagotovili tudi kakšne izmenjave znanj s strokovnjaki, v smislu nekajdnevnik delavnic.

Zadnje področje na katerega pa se želim bolj natančno osredotočiti v predstavitvi smernic, kaj bi naj RTV Slovenija v prihodnje izvajala, pa je področje zaposlenih. Poudariti je potrebno, da nismo proizvodno podjetje. Tega se morda ne zavedajo vsi, storitvenih podjetij ne moremo enačiti s podjetji, ki imajo bolj merljive rezultate dela. Se pa strinjam, da bi bilo potrebno, kljub vsemu uvesti neke vrste normative oziroma načine merjenja učinkovitosti in kvalitete dela. Ker če hočemo izvajati ukrepe na področju kadrovske politike, je potrebno vedeti koliko in kakšne človeške vire potrebujemo za posamezno vsebino, ki se jo ustvari in koliko časa ji je potrebno nameniti. To bi bila nujna podlaga za oblikovanje učinkovitih kadrovskega načrtov, ki jih druga podjetja poznajo, pri nas pa so vsi podobni poskusi oblikovanja le teh, klavrno propadli.

Zaradi pomembnosti zavedanja o vrednosti zaposlenih, bom v nadaljevanju namerno uporabila termin upravljanje s človeškimi viri, ker točno to je to, kar bomo morali ozvestiti. Mi vsi tu zaposleni smo najpomembnejši in najdragocenejši vir tega zavoda – človeški vir. Brez tega vira, bi RTV Slovenija ne obstajala. Tehnologije, pa naj bodo še tako moderne in integrirane, brez nekoga, ki bo z njimi tako ali drugače upravljal, zaenkrat še niso dovolj. Potruditi se moramo, da tudi nikoli ne bodo dovolj, kajti osebnega pečata umetna inteligenca ne bo izvajala. Sama izhajam iz delovne sredine, ki se ukvarja z zaposlenimi. Žal moram to napisati, samo ukvarja in ne upravlja z njihovimi viri. Glede na vse raziskave o tem področju, ki so bile opravljene v zadnjih letih, nas je v kadrovske službi zaposleno mnogo premalo, da bi lahko postali to, kar je potrebno – strateški partner upravi. To kar nas v akademskih krogih in na raznih kadrovskega izobraževanjih učijo že zadnjih dvajset let. Zavedati se moramo, da smo z več kot 2000 zaposlenimi eno izmed večjih storitvenih podjetij pri nas, v kadrovske službi pa nas trenutno dela 8 in pol (ena sodelavka pa je na porodniškem dopustu do jeseni). Trenutno lahko le, če uporabim izraz gasimo akutne požare na področju kadrov. Se pa vsi zavedamo in si želimo, da postanemo to, kar moramo postati. Strokovnjaki na svojih področjih. In na tem mestu moram navesti, da je to ena od mojih prioritetenih nalog. Uveljavitev strateške vloge kadrovske funkcije z jasno oblikovano kadrovskega politiko in nato razvijanje te politike v smeri vlaganja v vse zaposlene. Oblikovanje kariernih poti, to kar tako pogosto slišimo od zaposlenih, da to želijo, pa tega zaenkrat ne moremo ustvarjati. Resnica je tudi v tem, da nam zakonodaja to otežuje. Potrebno je, da jih (zaposlene) postavimo v ospredje in da dobijo pozornost in potrditev o svojem delu, ki je sedaj včasih ni. Morda imamo tu sedaj eno od boljših priložnosti, da skušamo stvari postaviti na pravo mesto. Resnica je, da smo, glede na plačni sistem, del javnega sektorja in za nas velja Zakon o sistemu plač v javnem sektorju, pa Zakon o javnih uslužbencih v prvem delu, vendar pa to ne sme biti naš izgovor, da nič ne storimo na tem področju. Včasih lahko z majhnimi koraki dosežemo več kot z velikimi revolucionarnimi spremembami. Vsi vemo, da se ljudje načeloma vedno bojimo sprememb, ker nas vržejo iz naših con udobja, vendar s pravim pristopom in majhnimi koraki, lahko uspemo. In ker se bodo očitno pogajanja o spremembah plačnega sistema začela kmalu, je tu tisti moment, ki ga moramo izkoristiti, sodelavcem in priznanju dobrega dela v prid.

Res je tudi, da nas poleg zunanje pozitivne delovnopravne zakonodaje omejujejo tudi interna pravila in pravilniki, saj jo je precej že zelo zastarelo – vsi veste, da sta kolektivni pogodbi, ki veljata za RTV Slovenija iz prejšnjega tisočletja, pa vendar nastavki za oblikovanje sodobnega načina dela s sodelavci in sodelavkami obstajajo. Pomembno vlogo bo tu morala odigrati posodobitev in prilagoditev le teh na nov način dela (npr. uprava namesto generalni direktor, Svet namesto Programskega in Nadzornega sveta,...). Res je, da nas močno omejuje tudi precej okorela organizacija dela, vendar pa je pred nami naloga, da posodobimo poslovne procese. Da prevetrimo sistemizacijo in opise delovnih mest, ki se, razen majhnih korekcij, niso posodabljali oziroma spreminjali od vstopa v javni sektor leta 2008. Morda nekaterih delovnih mest ne potrebujemo več, vsekakor pa najbrž potrebujemo kakšne nove. Vsi vemo kako močno se je naše delovno okolje v tem času spremenilo in v korak s časom moramo tudi na tem področju. Seveda je to grenko jabolko v katerega bo potrebno, skupaj z vsemi socialnimi partnerji ter

svetom delavcev ugrizniti, vendar bo treba, ker le tako lahko postanemo uspešni na programskem delu. Zavedati se moramo, prav vsi, da je organizacijo dela potrebno prilagoditi sodobnim trendom produkcije in ostalih sodobnih poslovnih procesov (s tem mislim tudi na tisti del RTV Slovenija, ki je pogosto označen kot administracija).

Nenehno nas skušajo vsi prepričati, da nujno potrebujemo zmanjševanje števila zaposlenih, pa tega ne moremo trditi tako čez palec. Krčenje človeških virov je sicer kratkoročno resnično dobra rešitev za hitro finančno stabilizacijo, vendar pa je dolgoročno to lahko slaba odločitev. Sploh v luči tega, da se RTV Slovenija stara oziroma se staramo njeni sodelavci in sodelavke. Tako mora biti ena od pomembnih nalog v prihodnosti, da pritegnemo k sodelovanju mlade sodelavce in sodelavke. Uspešno bi to mogoče lahko naredili tako, da bi se pogodbeno povezovali z izobraževalnimi institucijami (od srednje šole naprej) in bi preko opravljanja praks dijaki in dijakinje ter študentje in študentke spoznavale delo na RTV Slovenija. Ob tem je zelo pomembno tudi, da začnemo z zagotavljanjem prenosa znanja zaposlenih, ki se počasi pripravljajo na upokožitev. Poiskati bomo morali načine, da bomo to lahko izvedli, saj trenutni način mentorstva v javnem sektorju tega ne podpira. Ravno tako bi bilo mogoče smiselno pripraviti neke vrste odhodnih pogovorov s sodelavci, ki so se odločili, da RTV Slovenijo zapustijo in bi nam mogoče zaupali, kaj je tisti razlog, da so ta korak storili.

Še eno dejstvo, ki je zelo pomembno in determinira način zaposlovanja na RTV Slovenija je pomemben in sicer, da smo kot del javnega sektorja precej nezaželen delodajalec glede na višino osnovnih plač, ki jih lahko ponudimo kandidatom. Osnovne plače na tehničnem področju, po tudi na nekaterih drugih področjih, so pogosto ovrednotene pod mejo minimalne plače (pod minimalno plačo so vsi, ki so uvrščeni pod 26 plačni razred na lestvici javnega sektorja). Osnovne plače za strokovnjake (predvsem s področja informatike, inženirstva,...) so ravno tako mnogo nižje, kot jih lahko kandidati dobijo v drugih organizacijah privatnega sektorja. Na tem področju bomo lahko naredili le to, da bomo skušali v javnosti ustvariti RTV Slovenijo, kot dobro blagovno znamko, tudi na področju zaposlovanja in ne samo na področju informiranja, kot sem napisala v prvem delu. Razmisliti bo potrebno o nematerialnem načinu motiviranja zaposlenih.

Veliko vlogo pri motiviranju že zaposlenih pa imajo vodje na vseh nivojih vodenja. Od tistih, ki opravljajo strokovno vodenje, preko položajnih dodatkov, do vodij oziroma urednikov največjih služb. Pogosto beremo in tudi v praksi ugotavljamo, da so naši vodje / uredniki na nekaterih področjih precej šibki. Tu vidim dobro priložnost, da jih opolnomočimo s pomočjo izobraževanja in delavnic, ki so že v pripravi in se bodo začele izvajati preko Akademije in notranjih strokovnjakov, ki bodo svoje znanje prenašali naprej. Tako bomo tudi vodje / urednike vodili do tega, da postanejo suvereni pri svojem delu, kajti delo z ljudmi je pogosto precej stresno. Pri izbiri vodij se je potrebno zavedati, da dobrega strokovnjaka ne damo za vodjo samo zato, da dobi boljšo plačo. Ko omenjam vodje / urednike moram omeniti še eno dejstvo in sicer, da se v zadnjem času izkazuje, da si sodelavci in sodelavke ne želijo več kandidirati za ta delovna mesta. Eden od razlogov je prav gotovo, da so razlike v plači med »ostalimi« zaposlenimi in med vodji / uredniki majhne, odgovornost za delo pa velika. Tu vidim potencialno velik problem, ki se nam lahko zelo kmalu pojavi (v manjši meri se že pojavlja na posameznih segmentih).

Za uspešno delovanje tako velikega sistema kot RTV Slovenija je, je zelo pomembna vloga zaposlenih oziroma njihova zavzetost za opravljanje dela. Da dosežemo identifikacijo zaposlenega je potrebno zgraditi uspešna dvosmerna komunikacija med zaposlenim in RTV Slovenijo (ki jo predstavljajo najprej neposredno nadrejeni in potem po celotni vodstveni liniji do uprave). Uvesti bi bilo potrebno kanale za interno komunikacijo, da bi se zaposleni, ki imajo predloge za take ali drugačne izboljšave, svoje predloge preko njih izrazili in bi nanje dobili tudi ustrezen odziv. Interna komunikacija, ki trenutno obstaja je bolj ali manj samo enosmerna – od vodstva k zaposlenim.

Mnogo bi lahko še zapisala, vendar pojdimo korak po korak. Za obstoj RTV Slovenija je pomembno, da se zavedamo kako nas vidijo uporabniki naših storitev in kaj od nas pričakujejo in tudi samozavedanje kaj jim mi lahko ponudimo. Hkrati je pomembno, da zagotovimo vse tisto, kar od nas pričakuje ustanovitelj preko Zakona o RTV Slovenija. Da se skuša urediti finančno stabilnost RTV Slovenija. Pomembno je, da se ne ogradimo v lasten vrt, ampak sodelujemo tudi z drugimi javnimi medijskimi servisi v Evropi in s tem vnovčimo svojo konkurenčno prednost v medijski krajini. Ob vsem tem pa nikakor ne smemo pozabiti na sodelavce in sodelavke, ki vse prej napisano pomagajo soustvarjati. RTV Slovenija brez zaposlenih ne obstaja in ne bi mogel obstajati. Vsak izmed skoraj 2100 zaposlenih je neprecenljiv dele sestavljanke Javnega zavoda RTV Slovenija, vsak je poseben, izjemen in neponovljiv in kot tak nujno potreben, da RTV Slovenija deluje. In delovala bo še naprej, saj sem prepričana, da bo uprava storila vse, da bo izboljšala zavzetost zaposlenih in njihovo identificiranje z RTV Slovenija.

mag. Tina Gruden Marucelj

