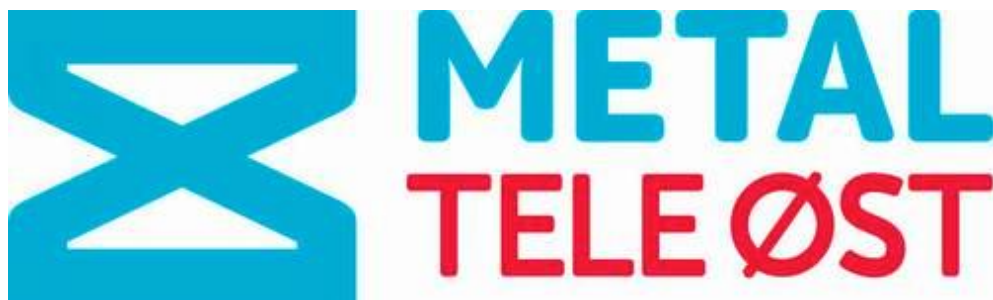


Generalforsamling
og
show i verdensklasse
i
Dansk Metal Tele Øst



*Onsdag den 27. oktober 2021 kl. 17.30. Dørene åbner kl. 16.00 i
Cirkusbygningen, Jernbanegade 8, 1608 København V.*



14. ordinære generalforsamling

Onsdag den 27. oktober 2021 kl. 17.30

i

Cirkusbygningen, Jernbanegade 8, 1608 København V

Dørene åbnes for indskrivning kl. 16.00

Materiale til generalforsamlingen 2021

Indledning	5
Dagsorden	6
Dagsordenens punkt 1.....	7
Dagsordenens punkt 2.....	8
2.1. Overenskomstområdet	8
2.1.1. Overenskomstrådets arbejdsopgaver	8
2.1.1.1. Den lokale forhandlingsret i TDC	9
2.1.2. Løndannelsen pr. 1. marts 2021	10
2.1.3. Forhandlinger med selskaber uden for TDC	10
2.1.3.1. Itadel bliver til IT Relation	11
2.1.3.2. Ericsson Danmark A/S	11
2.1.3.2. Radioekspedienter i Forsvaret (tidl. Lyngby Radio)	12
2.2. Arbejdsmiljøområdet	13
2.2.1. Arbejdsmiljø i TDC	13
2.2.2. Opsplitning af TDC til Nuuday og TDC Net.....	13
2.2.3. TDC's overordnede arbejdsmiljømål og projekter i 2021	14
2.2.3.1. Certificering ISO 45001 audit 2021	16
2.2.3.2. SafetyNet og Nøgletalsrapporter	16
2.2.3.3. Efteruddannelse af Arbejdsmiljøgrupper.....	17
2.2.3.4. Bradley-måling	17
2.2.4. Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø/ personale og arbejdsmiljøpolitik	19
2.3. Arbejdsskade og det sociale område.....	20
2.4. Samarbejdet med arbejdsgiverne	24
2.4.1. Samarbejdet med TDC	24
2.4.1.1. Virksomhedsklubben Onsite i TDC NET.....	25
2.4.1.2. Virksomhedsklubben TDC NET Øvrige	26
2.4.1.3. Virksomhedsklubben youSee i nuuday	26

2.4.1.4. Virksomhedsklubben nuuday Øvrige	28
2.4.1.5. Virksomhedsklubben for udlånte fra TDC	29
2.5. Interne Tele Øst forhold:	32
2.5.1. Afdelingskontoret	32
2.5.1.1. Tillidsrepræsentanter (TR) +Arbejds miljørepræsentanter (AmR)	33
2.5.1.3. Tele Østs visionsmodel.....	34
2.5.2. Udvalg.....	35
2.5.2.1. Fagretligt udvalg	35
2.5.2.2. Miljø- og Arbejdsskadeudvalg	36
2.5.2.3. Organiserings- og Agitationsudvalg	37
2.5.2.4. Seniorudvalg	38
2.5.2.5. Uddannelsesudvalg	38
2.5.2.6. Ungdomsudvalget	39
2.5.2.7. Aktivitetsudvalg.....	39
2.5.3. Medlemsaktiviteter	40
Dagsordenens punkt 3.....	42
Dagsordenens punkt 4.....	51
Dagsordenens punkt 5.....	52
Dagsordenens punkt 6.....	53
Dagsordenens punkt 7.....	55
Dagsordenens punkt 8.....	56
Tele Østs bestyrelse efter generalforsamlingen 2020.....	57
Praktiske oplysninger.....	58

Indledning

formand John Schwartzbach



Bestyrelsen beskriver i dette skriftlige materiale foreningens arbejde siden sidste generalforsamling i oktober 2020.

Tele Øst har kontor på 1. sal i Immerkær 42, som ligger 300 meter fra Rødovre S-togs station, men indenfor Hvidovre postdistrikt.

Afdelingen har pt. 6 faglige. De er fordelt på enkeltmandskontorer og et stort fælleskontor, som også fungerer som reception.

Afdelingskontoret arbejder med faglige opgaver, som dækker alt fra faglige sager, forhandlinger, arbejdsskadesager, sociale sager, uddannelse- og karriererådgivning, overenskomstforhandlinger m.m. til at afholde sociale udflugter og møder for medlemmer.

Tele Øst samarbejder med forskellige arbejdsgivere, hvoraf TDC er den største, så vi kan vejlede og hjælpe medlemmerne med spørgsmål.

Metal-jobstarter tilbydes de medlemmer som bliver sagt op, og er et tilbud om afklaring og vejledning til at søge et nyt job og samtidig hjælp til at planlægge eventuelle uddannelsesforløb.

Forhandlinger med TDC har også fyldt meget. Der går sjældent en uge, hvor der ikke foregår forhandlinger. Det kan være svært for et medlem at vurdere, hvor meget arbejde der egentlig er med at vedligeholde overenskomsterne. Men overenskomsterne er alfa og omega for en arbejdsplads med ordnede forhold og det må ikke bare være noget, som man vænner sig til, er i orden.

I dette skriftlige materiale kan du læse mere detaljeret om vores indsats gennem denne generalforsamlingsperiode. I den mundtlige beretning på generalforsamlingen vil vi berette om det kommende år og de udfordringer, vi skal arbejde med.

Vel mødt på generalforsamlingen

John Schwartzbach

Dagsorden

1. Valg af dirigenter	7
2. Beretning.....	8
3. Forelæggelse af årsregnskab	42
4. Indkomne forslag	51
5. Budgetoversigt 2021	52
6. Afdelingskontingenter 2021.....	53
7. Valg til bestyrelsen	55
8. Eventuelt	56



Dagsordenens punkt 1

Valg af dirigenter

Forretningsorden

Stk. 1 Formanden åbner generalforsamlingen og forestår valg af 2 dirigenter.

Stk. 2 Dirigenterne skal lede mødet upartisk og er pligtig til nøje at overvåge, at almindelige regler for mødeledelse og afstemning overholdes.

Dirigenterne forestår:

a) konstatering af generalforsamlingens lovlighed.

b) valg af stemmetællere, dirigenterne vurderer antallet dog vælges mindst 3, valget sker ved håndsoprækning.

c) kontrol af og meddelelse om fuldmagter og øvrige stemmeberettigede.

Stk. 3 Derefter oplæses og godkendes dagsordenen.

Stk. 4 Begæring af ordet skal afleveres skriftligt til dirigenten med oplysning om talerens navn og arbejdsplads.

Stk. 5 Forslag om afslutning af debatten af en sag, eller begrænsning af taletiden kan stilles af såvel dirigenten som af medlemmerne hvorefter dirigenterne straks foretager afstemning om afslutning af en debat med de indtegnede talere.

Kritiseres en deltager på generalforsamlingen fra talerstolen, skal denne gives adgang til at udtale sig. Formanden kan altid få ordet til afsluttende bemærkninger.

Stk. 6 Kun forslag, der i henhold til vedtægterne er rettidigt indsendt, kan behandles på generalforsamlingen. Ved behandling af et forslag kan der stilles skriftlige ændringsforslag underskrevet med forslagsstillerens navn og arbejdssted.

Forslagsstilleren og dernæst formanden kan altid få ordet til afsluttende bemærkninger.

Stk. 7 Afstemninger om forslag sker ved håndsoprækning med stemmekort.

Skriftlig afstemning kan begæres jf. vedtægterne.

Hvor vedtægterne ikke giver særlige regler for afstemninger, afgøres disse med simpelt flertal. I tilfælde af stemmelighed er det fremsatte forslag bortfaldet.

Stk. 8 Ved afstemninger om ændringsforslag sætter dirigenterne det mest vidtgående forslag under afstemning først.

Stk. 9 Ved valg til bestyrelse m.m. kan dirigenterne beslutte at det skal ske ved skriftlig afstemning.

Stk. 10 Medlemmer, der ikke deltager i mødet, kan kun modtage valg, såfremt der foreligger skriftlig accept fra den pågældende kandidat.

Stk. 11 Gæster kan begære ordet under punktet "Eventuelt".

Stk. 12 Dirigenterne er pligtige til at fratage en taler ordet, såfremt denne ikke holder sig til det foreliggende punkt.

Stk. 13 Dirigenterne kan udskiftes, såfremt der er simpelt flertal for dette. Dirigenterne forestår denne afstemning.

Stk. 14 Såfremt dagsordenen ikke kan færdigbehandles på den fastsatte generalforsamling, skal bestyrelsen indkalde til en ny generalforsamling, hvor dagsordenen færdigbehandles.

Stk. 15 Der føres protokol over generalforsamlingens beslutninger. Protokollen godkendes og underskrives af dirigenterne.

Stk. 16 Ændringer til den her gældende forretningsorden kan kun ske ved indsendelse af forslag herom. Ændringer vedtages jævnfør stk. 6. Ændringer får først virkning fra den efterfølgende generalforsamling.

Dagsordenens punkt 2

Beretning

De faglige områder

2.1. Overenskomstområdet



*Casper Moser
faglig sekretær*



*Mick Zimmermann
faglig sekretær*



*Robert Larsson
faglig sekretær*

2.1.1. Overenskomstområdets arbejdsopgaver

Overenskomstområdet i Dansk Metal Tele Øst varetager forhandlinger om aftale- og lovbaserede løn- og arbejdsvilkår mv. i de sager, hvor afdelingen er forhandlingspart.

Området bistår desuden Metals Landsklub i TDC med tilhørende virksomhedsklubber samt klubber og tillidsrepræsentanter uden for TDC mht.:

- bistand til forhandling med arbejdsgivere om løn-, arbejds- og pensionsvilkår
- support til medlemmer af samarbejdsudvalg
- support til medlemmer af selskabsbestyrelser
- bistand til udarbejdelse af lønstatistikker
- bistand til indberetninger til forbundet i sager som ønskes videreført

Området bistår de medlemmer af afdelingen som ønsker:

- tjek af nye/ændrede ansættelsesbeviser
- tjek af lønsedler
- support i spørgsmål om løn- og ansættelsesvilkår

I sagstyperne indgår også sager om direkte eller indirekte forskelsbehandling i relation til køn, graviditet, ægteskabelig eller familiemæssig stilling, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap, nationalitet, social eller etnisk oprindelse.

Området repræsenterer normalt også afdelingen ved sager i det fagretslige system, f.eks. ved fællesmøder, Arbejdsretten, mæglingmøder, faglige voldgifter, Afskedigelsesnævnet samt ved de almindelige domstole. I de tilfælde, hvor en arbejdsgiver har manglende betalingsevne, fremsætter overenskomstområdet om fornøden konkursbegæring overfor byretterne samt indberetter sagerne til Lønmodtagernes Garantifond (LG).

Afdelingen har bemandet overenskomstområdet med Casper Moser, Mick Zimmermann og Robert Larsson. Normalt er der kun to personer tilknyttet overenskomstområdet. At der for øjeblikket er tilknyttet tre personer skyldes, at afdelingen er i gang med at omstrukturere arbejdsopgaverne ifm. det generationsskifte afdelingen er i gang med.

2.1.1.1. Den lokale forhandlingsret i TDC

Internt i Dansk Metal er der indgået aftale om, at det ikke er teleafdelingerne, men derimod Metals Landsklub i TDC, med dertil hørende virksomhedsklubber, som i overenskomstperioden udøver forhandlingsretten ved de fleste lokale forhandlinger.



Kort fortalt er den lokale forhandlingsret inden for det tilpassede område i TDC delegeret således:

- Ved disciplinære sager – herunder individuelle afskedigelsessager – er det den respektive teleafdeling, som har forhandlingsretten
- Ved sager som kun vedrører én virksomhedsklub, er det den respektive virksomhedsklub, der har forhandlingsretten
- Ved sager som vedrører mere end én virksomhedsklub, er det Landsklubben som har forhandlingsretten
- Ved overenskomstfornyelser – herunder fornyelse af særaftalerne – er det CO-Industri, som har forhandlingsretten, men teleafdelingerne har høringsret.

Der er af fagretslige årsager nogle undtagelser fra ovenstående opstilling. Det er naturligvis nærmere beskrevet og interesserede kan finde beskrivelsen på teleoest.dk/ok - og herefter vælge det såkaldte tilpassede overenskomstområde i TDC.

Delegeringen af forhandlingsretten betyder, at det i de fleste tilfælde er virksomhedsklubberne og Landsklubben, som giver mandat til forhandlingerne, mens afdelingens rolle er at yde support og forhandlingsbistand til Landsklubben og virksomhedsklubberne.

Det hele er gennemført ud fra et ønske om at udøve den lokale forhandlingsret så tæt på medlemmerne som muligt.

2.1.2. Løndannelsen pr. 1. marts 2021

Alle medlemmer ansat på det tilpassede overenskomstgrundlag i TDC, kan med stor sandsynlig igen i 2021 se frem til en reallønsfremgang.

Ved forhandlingerne mellem TDC og Metals Landsklub i TDC blev der den 23. april 2021 opnået enighed om løndannelsesprocessen pr. 1. marts 2021.

TDC fremførte under forhandlingerne, at de lønstigninger, som skal gives i år, alene bør gives som individuelle lønstigninger. Landsklubben holdt fast i, at der skal gives en generel lønstigning, således at alle medlemmer sikres en reallønsfremgang i 2021.

Resultatet indebar, at der pr. 1. marts 2021 blev givet en generel lønstigning på 1,38% af den faste løn til alle, som var ansat 1. marts 2021 og som ikke var fritstillet pr. 15. april 2021 eller før.

Alle medlemmer på det tilpassede overenskomstgrundlag kan derfor formodentlig - også i år - se frem til en reallønsfremgang, eftersom fritvalgslønkontoen steg med 1,0% point af den ferieberettigede løn pr. 1. marts 2021. Dermed sikres den enkelte en lønfremgang på over 2,0%. Dette skal ses i lyset af, at regeringens Økonomisk Redegørelse fra 30. august 2021 har en forventning om en inflation for året på 1,3%. For øjeblikket ligger inflationen i Danmark på ca. 1,4%.

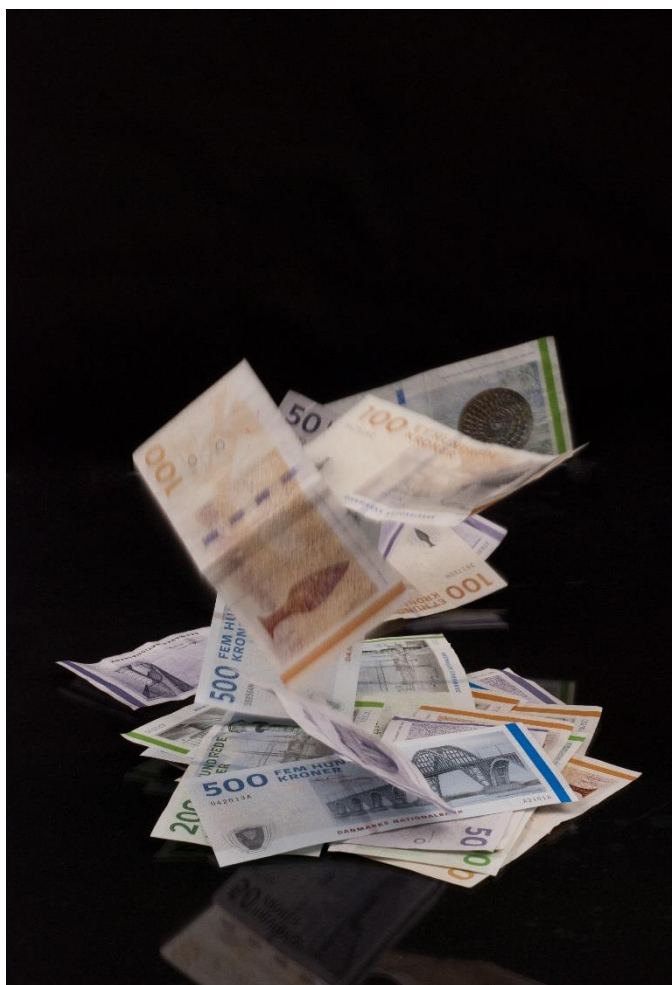
De fleste ulempetillæg og satser mv. blev reguleret med i gennemsnit 1,6% pr. 1. marts 2021.

Det blev særligt aftalt, at alle mindstelønssatserne for elever/lærlinge pr. 1. marts 2021 til 28. februar 2022, reguleres med 0,5%.

Ud over de generelle lønstigninger og satsforhøjelser kan der ske individuel lønregulering. TDC og Metals Landsklub udarbejdede en samtaleguide som bilag til lønaftalen.

2.1.3. Forhandlinger med selskaber uden for TDC

De fleste medlemmer af Dansk Metal Tele Øst er ansat i TDC Group, TDC Net eller Nuuday. Men der er også en række medlemmer ansat i virksomheder udenfor TDC-koncernen. Nedenfor gengiver vi forhandlinger med arbejdsgivere uden for koncernen i overenskomstperioden.



2.1.3.1. Itadel bliver til IT Relation



Itadel A/S blev frasolgt fra TDC A/S pr. 1. april 2017. Dengang hed selskabet TDC Hosting A/S, men selskabet har siden skiftet navn. Itadel er specialister i it-drift, altså det at drive servere, platforme og applikationer så effektivt og sikkert som overhovedet muligt. Det gør Itadel på flere platforme og fra danske datacentre i Jylland og på Sjælland. Itadel har hovedkvarter i Viby J. lige uden for i Aarhus, hvor langt hovedparten af medarbejder er ansat, samt et kontor i Ballerup og et servicecenter i Prag, Tjekkiet.

Der er i alt cirka 300 medarbejdere ansat i Itadel, hvoraf cirka 20 personer er ansat i Ballerup, dvs. inden for Dansk Metal Tele Øst organisationsområde.

Da Itadel i 2017 blev frasolgt, fik Itadel ”en kopi” med af overenskomsten fra TDC A/S – dvs. det tilpassede overenskomstgrundlag, således som det så ud pr. 1. april 2017

I maj 2021 blev Itadel opkøbt af IT Relation, hvilket affødte at afdelingen den 6. juli, modtog en besked om frasigelse af overenskomsten. Dette betyder i praksis, at den kollektive overenskomst er ophørt, men at de medarbejdere der i Itadel var omfattet af det tilpassede overenskomstgrundlag, fortsætter med deres ansættelsesvilkår som individuelle rettigheder. Dette er dog kun frem til næste overenskomstfornyelse, hvor disse rettigheder bortfalder. Da IT Relation ikke i forvejen har en overenskomst, betyder det bl.a. at disse medarbejdere risikerer at miste bl.a. deres fritvalgslønkonto, feriefri dag m.m.

IT Relation har dog i nogen tid, været i søgelyset i Dansk Metal, hvorfor man også har varslet konflikt, for at få IT Relation til at tegne en overenskomst. Selvom Tele Øst ikke vil komme til at være part i en evt. overenskomst, støtter vi selvfølgelig op om de andre Metal. Hvis ikke man kan komme til enighed med IT Relation, kan vi ende ud med, at der varsles sympatikonflikt, hvilket kan betyde at vores medlemmer ikke må udføre arbejde der relaterer til IT Relation.



2.1.3.2. Ericsson Danmark A/S



I 2019 besluttede TDC at skifte mobilpartner fra Huawei Technologies (Denmark) ApS til Ericsson Danmark ApS. En række medlemmer blev derfor virksomhedsoverdraget fra Huawei til Ericsson, ligesom nogle medlemmer som har bevaret tjenestemandspensionsret fra TDC Pensionskasse og som var udlånt til Huawei fra TDC, blev udlånt til Ericsson Danmark A/S. Man kan næsten sige, at medlemmerne ”kom hjem” igen, eftersom Ericsson Danmark A/S var TDC’s mobilpartner i perioden 2008 til 2014.

Virksomheden er medlem af DI og er dermed omfattet af industriens overenskomster. Ved virksomhedsoverdragelsen i efteråret 2019 fra Huawei til Ericsson Danmark blev de indgåede lokalaftaler videreført med henblik på senere at blive tilpasset vilkårene hos Ericsson. I juli 2020 har Ericsson Danmark A/S overfor tillidsrepræsentanterne opsagt alle lokalaftaler, med henblik på at forhandle en revision af lokalaftalerne. Forhandlingerne startede i september måned 2020, men er endnu ikke afsluttet.

2.1.3.2. Radioekspedienter i Forsvaret (tidl. Lyngby Radio)



Radioekspedienter i Forsvaret (tidl. Lyngby Radio) er organiseret hos Dansk Metal Tele Øst og er direkte omfattet af CFU-resultatet, dvs. resultatet af overenskomstforhandlingerne på Statens område.

Overenskomstgrundlaget for radioekspedienterne består af:

- Fællesoverenskomsten mellem OAO og Finansministeriet
- Cirkulære om aftale om Arbejdstid for tjenestemænd i Staten
- Organisationsaftale for radioekspedienter i Forsvaret
- Lokalaftale om arbejdstid for radioekspedienter i Forsvaret
- Lokalaftale om rådighedsvagt for radioekspedienter i Forsvaret



2.2. Arbejdsmiljøområdet



Hanne Trebbien
faglig sekretær

Opsplitning af TDC til Nuuday og TDC Net, TDC's arbejdsmiljømål og projekter 2021, certificering ISO 45001 audit 2021, SafetyNet og Nøgletalsrapporter, efteruddannelse af AmG, Bradley-måling, bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø/ personale og arbejdsmiljøpolitik.

2.2.1. Arbejdsmiljø i TDC

Hvis nogle af jer mener, at de emner har I da læst om tidligere, ja så er det ganske rigtigt, for desværre er der rigtig mange af de emner/ problemer som er blevet beskrevet tidligere, som endnu ikke har set en slutning.

2.2.2. Opsplitning af TDC til Nuuday og TDC Net

Også i arbejdsmiljøorganisation bliver der arbejdet med opsplitning/deling af organisationen.

Det kom frem i starten af 2021, vi havde mindst et år til at arbejde med det i. Men sådan gik det ikke helt. I maj fik vi melding om at der var ansat en souschef til Arbejdsmiljøchef Thomas Hermann. Han skulle starte den 1. juni. Dette med henblik på, at 1. januar 2022 var det to selvstændige selskaber, med hver sin arbejdsmiljøchef. Indtil da kører de parløb.

Den nye mand på posten er Ole S. Rasmussen, Thomas Hermann har meldt følgende ud om ham.

Ole har en lang og solid baggrund indenfor arbejdsmiljø og ledelse. Han har tidligere været ansat som leder i store organisationer og har de sidste mere end 10 år haft sit eget konsulentfirma i Kolding. Oles styrke er kombinationen af psykisk arbejdsmiljø og ledelse og han er en erfaren underviser med solid ballast i projekt-verdenen. I valget af Ole har vi lagt vægt på, at han udtrykker et klart ønske om at vende tilbage og blive en del af en stor organisation.

Ole har senest taget en master i Executive Master of Management Development på CBS. Han fungerer som censor, ekstern underviser og er på vej til at springe ud som forfatter i samarbejde med Ole Fogh Kirkeby.

På den helt korte bane kommer Ole til at indtræde i en projektgruppe sammen med Caroline Autzen og jeg selv. Vi vil løfte opgaven med at gøre arbejdsmiljøafdelingen klar til split, herunder blandt andet; Etablering af arbejdsmiljøorganisation for hhv. Nuuday A/S og TDC NET A/S, etablering af

arbejdsmiljøledelsessystem for Nuuday A/S og TDC NET A/S samt tilpasning af kontrakter med eksterne leverandører. Vi kommer til at række ud til alle relevante interessenter, så vi sikrer et solidt fundament under overgangen og dermed også grundlaget for arbejdsmiljø-certificeringerne.

På den lidt længere bane kommer Ole til at tiltræde som arbejdsmiljøchef i Nuuday, når vi splitter TDC Arbejdsmiljø. Ole's indsigt i kombinationen af psykisk arbejdsmiljø og ledelse vil være en styrke for Nuudays fremtidige arbejdsmiljø. Samtidig vil Oles erfaring og generelle strategiske ledelseskompetence være en styrke når Nuuday Arbejdsmiljø skal finde sin placering og rolle.

Rent praktisk vil Ole være at finde i hele DK, da familien ud over basen i Kolding også har en lejlighed i København.

Jeg håber, at I vil byde Ole velkommen, når han tiltræder. Vi vil sikre at han kommer 'hele vejen rundt' i sit introduktionsforløb.

Grundlaget for det daglige arbejdsmiljøarbejde i TDC er Arbejdsmiljøaftalen. Aftalen var lige blevet revideret, så med hensyn til at lave to i stedet for kun en, burde ikke være det allerstørste arbejde. Medarbejderrepræsentanterne fik mulighed for at mødes og sammen gennemgå oplæggene der var kommet i løbet af sommeren. Rettelser/ændringer blev fremsendt, så det kunne komme på plads på HovedArbejdsmiljøudvalget den 6. september. Rettelser fremlagt, nu afventer underskrift af virksomhed og medarbejdere, så de er klar til det fremtidige arbejde. Et af de specielle områder er, at der heldigvis stadig er mulighed for en repræsentant fra de faglige afdelinger (politisk udpeget af Landsklubben) i overgangsperioden 2022 vil der dog være mulighed for to repræsentanter.

2.2.3. TDC's overordnede arbejdsmiljømål og projekter i 2021

Ulykker

TDC vil meget gerne have reduceret LTIFR fra 4 i 2020 til 3,2 i 2021.

LTIFR er en målings opgørelse i forhold arbejdsulykker.

Tallet viser hvor mange procent af det samlede antal mulige arbejdstimer der er gået tabt på grund af fravær i forbindelse med arbejds-skader i en given periode.

Underleverandørstyring, TDC er i tæt kontakt med virksomhedens 30 største underleverandører i forhold til fokus på arbejdsmiljøet, dette med baggrund i ISO 45001 certificeringen som tilsiger, der skal være styr på, at underleverandører lever op til dansk arbejdsmiljølovgivning.

Der er kommet forslag om at se nærmere på de entreprenører der samarbejdes med omkring diverse gravearbejder, både ved ny anlæg og reparationer, dette med baggrund i at der ofte opleves utilstrækkelig sikkerhed omkring dette arbejde til fare for både almindelige borger rund omkring i landet og ikke mindst TDC's teknikere. Der kommer en del henvendelser fra både kommuner, regioner og Arbejdstilsyn

Nærved-ulykker/tilløb til ulykker

Kært barn har mange navne!

TDC vil meget gerne have mange flere indmeldelser af netop den slags hændelser, hvorfor nu det?

Jo – af flere årsager:

- TDC har gennem flere år af Det Norske Veritas DNV (som certificere arbejdsmiljøet) fået påtalt at der er alt for få indmeldinger.
- Indmeldte hændelser viser at medarbejderne er opmærksomme på deres eget og andres arbejdsmiljø.
- Alle indmeldte hændelser skal analyseres af arbejdsmiljøgruppen i det område hvor observationen er sket, dette med henblik på eliminering eller hindring af, at der senere kan ske en rigtig ulykke.
- TDC har indkøbt et program med en APP til arbejdstelefonen hvori hændelserne, meget gerne med billeder hvis muligt, kan indmeldes. Målet for indberetninger i 2021 er 150 stk.
Er det ambitiøst eller konservativt, det kan kun tiden vise.

Nu er det bare sådan, at en meget stor del af medarbejderne i TDC ikke har en arbejdsrelateret telefon. Alternativet kan systemet downloades på PC eller Tablet, det er også problematisk, da det på mange områder er forbudt at downloade forskellige programmer af den slags. Lige nu er det lidt op ad bakke, men forhåbentlig kommer der en god løsning, så alle utilsigtede hændelser kan blive registreret og behandlet.

Arbejdsmiljøkultur (Bradleys model Zero)

Tiltag i 2021 for at nå frem til målet:

- Alle skal have lavet handlingsplaner på baggrund af tilbagemeldinger i Bradley undersøgelsen i 2020.
- Alle skal lave husholdningsprojekt ”orden i eget hus”, fjerne eller binde ledninger op, så de ikke er til gene i gangarealer, oprydning i bilerne både rengøring og sikre at der ikke er løse genstande, der kan forårsage ulykker ved hårde opbremsninger. Korrekt skiltning af og tilgængelige nødudgange samt skiltning af brandmateriel. Tjek af kemikalier i både køkkener og biler, kun det der er sikkerhedsgodkendt og der findes arbejdsplads-brugsanvisninger må anvendes.
Navnet husholdningsprojekt, fordi de handlinger skal udføres løbende, lige som vi alle gør i vores eget hjem.
- Gæster der færdes i TDC’s større lokationer skal have udleveret sikkerhedsinstruktion ved ankomst.
- Alle nye medarbejder SKAL have arbejdsmiljøinstruktion, risici, vejledninger, håndtering af værktøjer, procedurer osv.
- Alle medarbejdere opfordres til at deltage i Bradley-undersøgelsen i 2021.
- Måden vi arbejder på – fokus på mental sundhed, opmærksomhed på hvordan vi arbejder.

Inkluder stress-spørgsmål, hvis vi skiller os ud fra landsgennemsnit, skal der påbegyndes handlinger.

Vi mener altid der skal ske handlinger, hvis der er psykiske arbejdsmiljøproblemer/mistrivsel. Der er bestemt ingen grund til at afvente statistikker.

Der skal udarbejdes og implementeres minimum fem virtuelle gå-hjem aktiviteter, en skal dedikeres til Covid-19.

- Der skal indføre et system der kan vise og registrere, at medarbejdere der arbejder alene, er kommet godt hjem, dette for teknikere i Onsite.

Ud over TDC's overordnede arbejdsmiljømål og projekter har de enkelte områder i arbejdsmiljøorganisationen også deres egne mål, skulle nogen være nysgerrige omkring det, så tag kontakt til den lokale arbejdsmiljørepræsentant.

2.2.3.1. Certificering ISO 45001 audit 2021

Som noget nyt, det skal meget nødtigt være en gentagelse, blev den eksterne audit i 2021 fortaget via Teams, altså virtuelt. Fra medarbejderside blev der talt for en udsættelse, følte ikke at det kunne give mening.

Der har været forskellige oplevelse og synspunkter fra de arbejdsmiljørepræsentanter der har deltaget. Dog var der enighed om, at det ikke var den optimale arbejds metode. Om det er på den baggrund eller om det er fordi arbejdsmiljøet og indsatsen på områderne både i Net og Nuuday er blevet så god vides ikke, men der var ingen nævneværdige påtaler. Til gengæld er der ros til håndteringen af Coronasituationen, hvor virksomhederne har været gode til at informere og beskytte medarbejderne mod smittesituationer.

2.2.3.2. SafetyNet og Nøgletalsrapporter

TAS blev i juni 2020 afløst af Safetynet, som er TDC's ny arbejdsmiljøledelsessystem. Systemet som arbejdsmiljøgrupperne skal indrapportere arbejdsmiljøproblemer for deres valgomsråde i.

I TAS kunne arbejdsmiljørepræsentanterne anmelde arbejdsulykker for deres kolleger, det kan de ikke mere, nu er det den skadelidtes leder der skal gøre det, fristen for anmeldelse har IKKE ændret sig, det er stadig senest 9 dage efter skaden er sket. At arbejdsmiljørepræsentanterne ikke længere kan anmelde skader, skyldes hensyn til GDPR. Der er heller ikke nogen ændring i at arbejdsmiljø-gruppen skal lave en analyse af ulykken, melde ud i organisationen og lave forebyggende foranstaltninger så lignende ulykker ikke sker for andre.

Der er stadig en del arbejdsmiljørepræsentanter der føler sig usikre på systemet, det står noget i kontrast til, at der altid skal ske instruktion ved ibrugtagning af nye værktøjer og procedurer.

Der har været stor usikkerhed omkring registrering af stresstilfælde, både på grupper og enkeltpersoner. På den baggrund tog medarbejderrepræsentanterne i HovedArbejdsmiljøUdvalget initiativ til at få udarbejdet en retningslinje for registreringerne. Det blev taget vel imod i ledelsen, arbejdsmiljølederne (virksomhedens arbejdsmiljøsagkyndige fra CRECEA) har i april/maj måned sendt retningslinjerne ud via deres nyhedsbreve til alle arbejdsmiljøgrupperne. I Tele Øst er der et "korps" af stressvejledere som kolleger og ledere endelige må benytte sig af, de er rigtig gode til at vejlede i forhold til at afhjælpe stress, stress-situationer og ikke mindst vejlede til professionel hjælp, hvis det er det der skal til. Mange har allerede benyttet sig af hjælpen.

Ledelsen i arbejdsmiljø er blevet orienteret, og har indskrevet muligheden i referat fra HAmU.

Så brug dem endelig. Link til Tele Østs hjemmeside her:

https://teleoest.dk/fileadmin/user_upload/tr/Stressvejledere_2021.09.23.htm

Så en opfordring herfra til arbejdsmiljørepræsentanterne, HUSK at melde alle arbejdsmiljøproblemer ind i SafetyNet, uanset om der er af fysisk eller psykisk karakter og ligeledes en opfordring til alle

medarbejdere, HUSK at melde alle arbejdsmiljøproblemer ind til arbejdsmiljøgruppen så det kan blive registreret og forhåbentlig løst, det gælder både fysiske- og psykiske arbejdsmiljøproblemer.

Alt hvad der bliver registreret i SafetyNet bliver gengivet i Nøgletalsrapporterne som udarbejdes hvert halve år. Det er et godt værktøj til hele arbejdsmiljøorganisationen, det giver et godt fingerpeg om hvad det er der rør sig og hvilke overordnede indsatser der eventuelt skal sættes i gang.

2.2.3.3. Efteruddannelse af Arbejdsmiljøgrupper

Alle virksomheder har pligt til at tilbyde deres arbejdsmiljøgrupper efteruddannelse, nye repræsentanter har krav på to dages efteruddannelse ud over den lovpligtige, mens alle øvrige har krav på en og en halv dags uddannelse hvert år.

I YouSee har der gennem foråret og sommeren været et tæt samarbejde mellem ledelse og arbejdsmiljørepræsentanter omkring trivselsproblemer i organisationen.

Det har resulteret i, at efteruddannelsen i indeværende år handler om stress. For at gøre det ekstra godt og givtig for organisationen kan alle tillidsvalgte deltage. Det er rigtig godt set, at det er en svær opgave for både samarbejdsorganisationen og arbejdsmiljøorganisationen. Ingen kan gøre noget alene, kun ved at arbejde sammen på tværs ude i områderne kan der ændres og skubbes til problemerne så de bliver løst.

Tilbuddet kommer til at gælde for hele Nuuday.

I skrivende stund ser det ikke ud til at Net vil gøre det samme, selv om Nuuday har tilbudt at deres oplæg og uddannelsesprogram gerne må bruges.

Det kan måske skyldes flere ting, der er ingen trivselsproblemer, hvis der er, så er erkendelsesfasen ikke kommet op til overfladen endnu, organisationen er allerede rustet til at løse problemerne når de måtte opstå, ledelsen ønsker ikke at der skal være et godt samarbejde mellem de tre parter. Eller måske skyldes det kort og godt, at det ikke er muligt at planlægge med flere interessenter ude af produktion på samme tid?

Uanset årsag så skal alle arbejdsmiljøgrupper tilbydes samme antal dages efteruddannelse.

2.2.3.4. Bradley-måling

I 2020 var det første gang at TDC ville tage temperaturen på arbejdsmiljøkulturen, hvordan arbejdes der med arbejdsmiljø i virksomheden, bliver det taget alvorligt, er arbejdsmiljø en del af det daglige arbejde, med henblik på forebyggelse på alle plan.

Medarbejderundersøgelsen fandt sted i starten af november 2020. På vores møde i HAmU den 25. november var det overordnede resultat klart. Besvarelsesprocenten var på 65, det havde vi gerne set højere. Det ser ud til at rigtig mange af dem der har besvaret undersøgelsen, ikke har forholdt sig spørgsmålene om hvordan de oplever arbejdsmiljøkulturen i TDC, for kategorien hverken/eller er generelt meget høj, det må kunne gøres bedre.

Scoren ses af nedenstående figur, en score på 74 meget meget flot, havde det været over 80 ville det sådan set betyde at vi var i mål med den forbyggende indsat og levede op til de sætninger der beskriver teamet:

Teambuilding og engagement

Kollektivt ansvar og stolthed

Hjælp andre med at tilpasse sig kulturen

Værdsætte og passer på hinanden

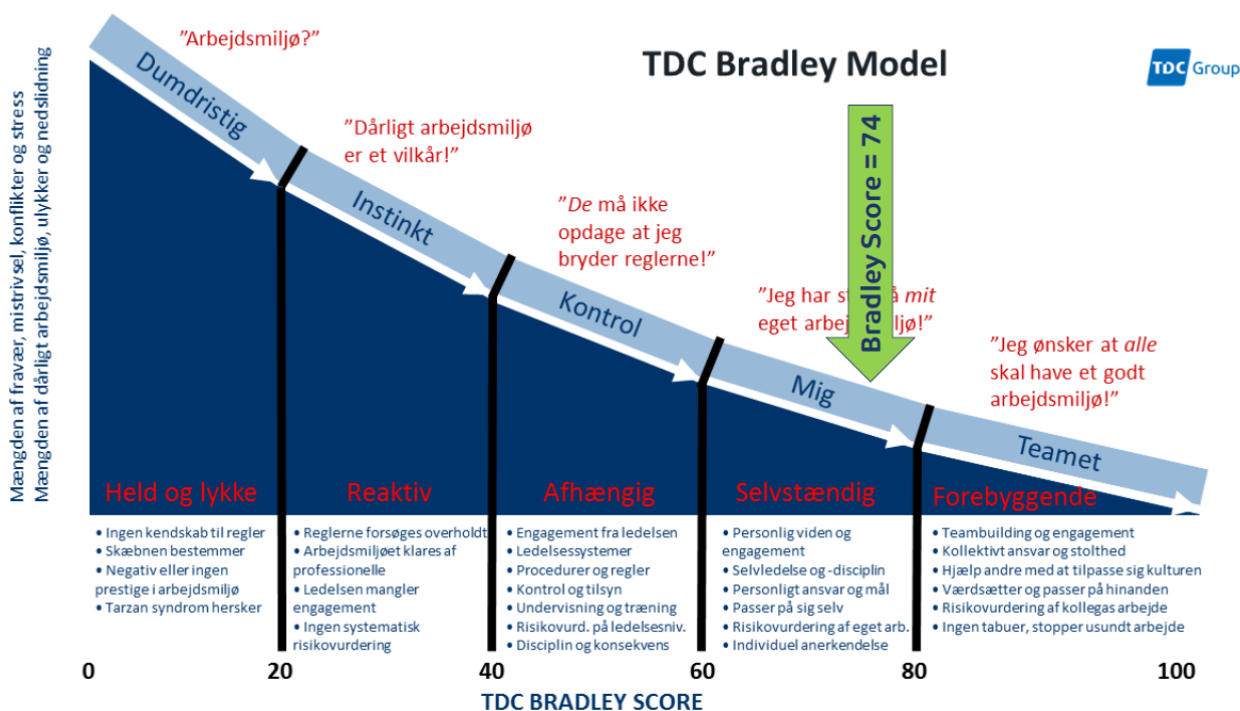
Risikovurdering af kollegas arbejde

Ingen tabuer, stopper usundt arbejde

Citat og handling fra Eltel, må gerne brede sig i TDC.:

Hvis ikke arbejdet er sikkert – så arbejder vi ikke

Det gode resultat i målingen er det så også sandheden, nej det er det nok ikke helt, når vi ser på de problemer der til stadighed dukker op. Det betyder i hvert fald ikke, at arbejdsmiljøgrupperne og hele arbejdsmiljøorganisationen bliver arbejdsløse lige om hjørnet



Det er planen, at spørgeskemaundersøgelsen skal gentages i efteråret 2021

2.2.4. Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø/ personale og arbejdsmiljøpolitik

Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1406 af 26. september 2020 om psykisk arbejdsmiljø

Så kom den længe ventede bekendtgørelse, den har været nogle år under vejs.

Der er som sådan ikke noget nyt i loven, nu er det bare blevet samlet et sted, så det forhåbentligt bliver nemmere at arbejde med.

Håber der er mange der vil give sig tid til at læse den, så er den indledende forberedelsen gjort, så alle er klar til at tage fat når vejledningerne dukker op.

Den første vejledning skulle meget gerne komme i indeværende år, den vil omhandle

STOR ARBEJDSMÆNGDE OG TIDSPRES.

Fornemmelsen er at netop denne vejledning vil finde rigtig godt indpas i TDC, da det er et område som rigtige mange medarbejdere ligger under for i deres daglig dag.

Et godt sted at starte arbejdet op er i forhold til §5:

§ 5. Arbejdet skal i alle led planlægges, tilrettelægges og udføres således, at påvirkningerne i det psykiske arbejdsmiljø både ud fra en enkeltvis og samlet vurdering er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige på kort og lang sigt.

I TDC bør det ikke medføre så store arbejdsbyrder, For TDC har jo i forvejen en god Koncernpersonale- og arbejdsmiljøpolitik, som begge er lavet i samarbejde mellem TDC og de faglige organisationer, de er ikke af ny dato, så langt de fleste medarbejdere må allerede have mange af paragrafferne i Bekendtgørelsen under huden!

Rigtig god arbejdslyst til alle.

2.3. Arbejdsskade og det sociale område



Birgitte Kristiansen
faglig sekretær

Sikke et år.

På alle områder, har det været et specielt år og et travlt år. Samfundsmæssigt i forhold til COVID-19, antallet af sygesager blandt vores medlemmer samt en relativ stor udfordring når det handler om trivsel på arbejdspladsen, især blandt de kørende teknikere.

Det blev også et år, hvor mange af os måtte fokusere på det vi kunne, frem for det vi gerne ville.

I efteråret 2020 og foråret 2021 var Danmark fortsat lukket mere eller mindre ned. Det gav selvsagt nogle udfordringer i sagsbehandlingen hos jobcentre og kommuner.

I lighed med sidste år var der heldigvis en del kommuner, som fortsat valgte at afholde f.eks. rehabiliteringsmøder, uden at borgeren var til stede, men med den klausul, at såfremt afgørelsen ikke var til borgerens fordel, så blev nyt møde aftalt, når det var muligt.

Det var en rigtig god ide´ både for den enkelte borger, men også for kommunen, som på den måde kom af med en del ophobede sager. Tele Øst har fået afgjort 2 sager på den måde, sager som ellers ville have trukket langt ud i sagsbehandlingstid.

Tele Øst har i skrivende stund 35 åbne sager indenfor arbejdsskade og det socialpolitiske område. Der er fortsat en enkel sag tilbage fra 2012, som endnu ikke er afviklet. Den afventer en afgørelse på differenceerstatning, hvor advokat og forsikringsselskab ikke er enige.

Arbejdsulykkerne er fortsat nedadgående blandt vores medlemmer, hvilket er rigtigt glædeligt.

Men der er stadig alt for mange stress-relaterede sygdomme blandt vores medlemmer og det er især hos de kørende teknikere. Tele Øst oplever en stigning i henvendelser, der omhandler øget fokus på overvågning, mindre fleksibilitet og en vis form for mistillid fra ledelsen. Det er uheldigt, for mistillid skaber grobund for mistrivsel, som igen fører til nedsat arbejdsglæde. Ingen har glæde af denne dårlige spiral.

Det socialpolitiske område

Det er efterhånden længe siden, at Tele Øst har været bisidder ude i kommunerne og/eller jobcentrene. Årsagen er naturligvis begrænset adgang eller en hel nedlukning, men tingene er blevet klaret alligevel.

Seniorpension, tidlig pension, efterløn eller anden tilbagetrækningsmulighed har fyldt og fylder fortsat meget.

Vi får en del henvendelser fra medlemmer, som gerne vil stoppe før folkepensionsalderen, men er usikker på, hvilken mulighed man kan være omfattet af og ikke mindst, hvordan ser økonomien ud.

Ganske relevant og vi hjælper gerne med at få et overblik, så den enkelte kan træffe beslutningen. Vi vejleder dog IKKE når det handler om økonomi.



Arbejdsmarkedets erhvervsikring (AES)

AES igangsætter nyt sagsbehandlingssystem

Arbejdsmarkedets Erhvervsikring er gået i luften med et nyt sagsbehandlingssystem.

Det kommer til at foregå over en længere periode, hvor sagerne bliver flyttet over i et nyt system gennem flere omgange.

I 2022 forventer AES at være i fuld drift med det nye system.

Det nye sagsbehandlingssystem vil betyde en ny version af selvbetjeningsdelen - Se Sag -, som vi ved, at Tele Østs medlemmer bruger, når de har sager i AES.

Vi har fået at vide, at der ingen ændring er ved anmeldelse af nye sager, det fortsætter som hidtil.

Dog kan det ske, at der bliver sendt to ens breve ud i en periode, hvilket skyldes at AES sender både fra det gamle og det nye system.

Forhøjet folkepensionsalder giver forlængede arbejdsskadeerstatninger

Folkepensionsalderen i Danmark er blevet forhøjet. Derfor skal omkring

7.000 danskere have deres månedlige arbejdsskadeerstatninger forlænget eller have et ekstra engangsbeløb udbetalt.

Den 31. december 2020 blev folkepensionsalderen i Danmark forhøjet fra 68 år til 69 år for personer, der er født 1. januar 1967 eller senere.

For de ca. 7.000 danskere som tidligere har fået erstatning for en arbejdsskade frem til pensionsalderen, betyder det, at de skal have deres månedlige erstatning forlænget eller have et ekstra engangsbeløb udbetalt.

Den forhøjede folkepensionsalder på 69 år giver også ret til yderligere dækning af fremtidige permanente udgifter til behandling eller hjælpemidler.

Hvem er omfattet?

For at få forlænget din månedlige erstatning eller have ret til ekstra engangsbeløb, skal alle de følgende punkter være opfyldt:

- Du skal være omfattet af den forhøjede folkepensionsalder på 69 år. Det vil sige, at du skal være født 1. januar 1967 eller senere. Hvis du er født *før* denne dato, er din folkepensionsalder uændret, og du har ikke ret til forlænget erstatning eller ekstra engangsbeløb.
- Du skal have været ude for en ulykke 1. januar 2004 eller senere, eller du skal have anmeldt en erhvervssygdom den 1. januar 2005 eller senere.
- Du skal have modtaget en afgørelse fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (eller det tidligere Arbejdsskadestyrelsen), der giver ret til en endelig erstatning for tab af erhvervsevne - enten i form af et engangsbeløb eller i form af månedlige beløb
eller

Du skal have modtaget et engangsbeløb fra din arbejdsgivers forsikringsselskab, fra Arbejdsmarkedets Erhvervssygdomssikring eller fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikring som erstatning for fremtidige permanente udgifter til behandlinger eller hjælpemidler.

Ret til forlængelse af månedligt beløb

Hvis du har ret til at få forlænget perioden med udbetaling af månedlige beløb i erstatning for tab af erhvervsevne, **behøver du ikke gøre noget selv.**

Arbejdsmarkedets Erhvervssikring sender et orienteringsbrev til dig og din arbejdsgivers forsikringsselskab. Herefter forlænger forsikringsselskabet automatisk perioden med udbetaling af månedlige beløb. Hvis du har en erhvervssygdom, forlænger Arbejdsmarkedets Erhvervssikring automatisk perioden med udbetaling af månedlige beløb.

Ret til erstatning for permanente udgifter til behandling eller hjælpemidler

Hvis du har ret til yderligere erstatning for fremtidige permanente udgifter til behandlinger eller hjælpemidler, **skal du selv kontakte din** arbejdsgivers forsikringsselskab eller Arbejdsmarkedets Erhvervssikring.

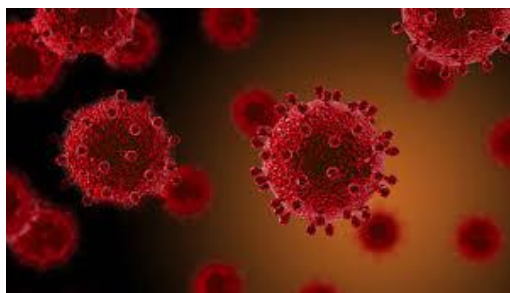
Genoptagelse af visse sager om Astma

Flere stoffer, der kan medføre astma, er nu kommet med på fortegnelserne over erhvervssygdomme. Det betyder, at man kan få genoptaget sin sag, hvis den tidligere har været afvist, fordi det påviste stof ikke var optaget på fortegnelsen over erhvervssygdomme.

Tilføjelsen af de nye stoffer betyder, at man kan få sagen genoptaget, hvis den tidligere har været afvist med henvisning til, at det påviste stof ikke var optaget på fortegnelsen over erhvervssygdomme.

For at få genoptaget sin sag, skal man sende en mail aes@atp.dk eller kontakt Tele Øst, Birgitte Kristiansen, så hjælper vi gerne.

Det er vigtigt at understrege, at det ikke nødvendigvis betyder, at din sag automatisk vil blive anerkendt. Genoptagelsen giver mulighed for, at der kan blive kigget konkret på sagen igen.



COVID19

Tal for anmeldte og anerkendte arbejdsskader relateret til COVID-19 (uge 34)

AES har nu modtaget i alt 9.539 anmeldelser om arbejdsskader relateret til COVID-19.

De 9.539 anmeldelser omfatter dels sager om selve sygdommen, dels sager om fx allergi som følge af brug af værnemidler. Tallet er opdateret pr. 23. august 2021.

Af hensyn til anonymitet offentliggør AES ikke det samlede antal afgjorte sager på nuværende tidspunkt – herunder de samlede tal for anerkendte og afviste sager.

Udover sager om smitte med COVID-19 modtager AES løbende anmeldelser om andre sygdomme relateret til pandemien. De afviste sager drejer sig ikke om diagnosen COVID-19, men om øvrige sager relateret til pandemien, samt om sager hvor tilskadekomne, trods rykkere, ikke har svaret på AES' spørgeskema om de nødvendige oplysninger i sagen.



Har du de rigtige dækninger...

På mitpfa.dk kan alle gå ind med NemID og se deres forsikringer og pension.

Det er en god ide at kaste et blik på ens egen side for at tjekke om alt er, som det skal være.

Husk, at alle kan ringe og få et møde med en rådgiver, hvis man er i tvivl, om man er rigtig dækket.

Kontakt Tele Øst, hvis du bliver syg

Som afslutning vil vi gøre opmærksom på, at alle medlemmer, som på den ene eller anden måde har behov for en hjælpende hånd i forbindelse med ulykke, sygdom, afskedigelse på grund af sygdom, kommune eller andet, er hjertelig velkommen til at ringe eller komme ind i afdelingen.

2.4. Samarbejdet med arbejdsgiverne

På trods af at lønmodtagere og arbejdsgivere har fundamentale modsatrettede interesser, når løn- og arbejdsvilkår skal forhandles, har arbejdsgivere og lønmodtagere også store interessefællesskaber.

Ofte er de langsigtede mål for virksomhederne sammenfaldende med medarbejdernes ønsker, men måske lige så ofte opstår uenighederne om midlerne til at opnå målene.

Arbejdsretligt skelner vi normalt mellem det samarbejde, vi har med arbejdsgiverne via egentlige forhandlingsmøder, og de møder vi mere formelt eller uformelt har med arbejdsgiverne i det daglige.

Tele Øst har altid anset det som en af sine opgaver at have et godt og tillidsfuldt samarbejdsforhold med medlemmernes arbejdsgivere. I større virksomheder, som f.eks. TDC A/S, er det formelle samarbejde lagt i system via samarbejdsaftaler.

På tillidsrepræsentantkurser uddanner vi tillidsrepræsentanterne i forskellige metoder til at samarbejde med ledelsen. I den praktiske verden er den mest gavnlige samarbejdsform ikke så meget det samarbejde som sker på selve samarbejdsudvalgsmøderne, men derimod det samarbejde som helst skal foregå mellem tillidsrepræsentanten og den lokale leder i det daglige.

2.4.1. Samarbejdet med TDC

I TDC dækker samarbejdsaftalen alle selskaber, hvor TDC A/S besidder flertallet af stemmerettighederne i et aktie- eller anpartsselskab.

Det øverste samarbejdsorgan er Hovedsamarbejdsudvalget (HSU). Det har nedsat forskellige tværgående special-samarbejdsudvalg, som f.eks. Hoveduddannelsesudvalg (HUD) og Kantineudvalg. Herudover har HSU nedsat samarbejdsudvalg i hver enkelt enhed (ESU) med tilhørende lokale samarbejdsudvalg (SU/LSU).

I forlængelse af opsplitning af TDC A/S til Nuuday og TDC Net, er man ved at komme til enighed om en officiel overdragelse af HSU's opgaveportefølje og ansvarsområder til ESU i Nuuday og TDC Net. HSU bliver pr. 1. januar 2022 nedlagt rent formelt, men indtil da kan der indkaldes til ad-hoc møder. I stedet bliver de arbejdsopgaver der tidligere har ligget under HSU, varetaget i Nuudays samt TDC Nets ESU. Fremadrettet vil det derfor være den enkelte virksomhedens ESU der agerer det øverste samarbejdsorgan.

Det er Metals Landsklub i TDC samt landsklubbens virksomhedsklubber som besætter pladserne i samarbejdsudvalgene

Der er tilknyttet forskellige specialudvalg til HSU, f.eks. Ligebehandlingsudvalget (LBU) og HUD. Arbejdsopgaverne i disse udvalg vil ligeledes blive varetaget i virksomhedernes ESU.



*Casper Moser
faglig sekretær*



2.4.1.1. Virksomhedsklubben Onsite i TDC Net



Jesper Lohse
fællestillidsrepræsentant



Stig Engelhardt
fællestillidsrepræsentant



Søren Holme
Tidligere fællestillidsrepræsentant

TDC Net Onsite

Roligt men sikkert er vi efterhånden sluppet af med pandemien (Corona). Dog skal vi, som alle andre, stadig overholde de gode råd fra Sundhedsstyrelsen.

Som teknikerne oplever dagligt, er der meget travlt i Onsite. Der meget fokus på fiberudrulningen og der ansættes hele tiden nye folk – særligt til fiberudrulningen.

Der er mange forskellige opgaver i forbindelse med fiberudrulningen, men samtidig er der stadig behov for at vedligeholde de to andre platforme - coax og kobber. Derfor er der et stort uddannelsesbehov, som løber op i omkring 5200 timer. Indenfor det store antal uddannelsestimer er der også uddannet 8 nye kabelfejlrettere, som arbejder med de store kabler i jorden.

I skrivende stund er der over de sidste 3 år ansat 300 nye kollegaer alene i København. Derudover er der den 1. juli i år hjemtaget 42 fiberteknikere fra ELTEL F&A.

Lærlingeprogrammet forsætter som de tidligere år og den 1. august blev der igen ansat 8 nye elektrikerlærlinge. I 2021 er 5 lærlinge udlærte og fastansat i København. Allerede næste år er det optag af nye lærlinge i januar måned.

Der er 2000 nye fibertilslutninger på vej i Ishøj og 600 i Dragør og det forsætter.

Generelt er der rigtig meget gang i region København, hvilket selvfølgelig er meget positivt. Men indimellem kræver det overarbejde at nå alle opgaverne, og det er ikke nødvendigvis alle kollegaer, der altid syntes, det er spændende. Men som med alting er det en balancegang og ledelsen forsøger at undgå, at det bliver for meget, men helt slipper vi nok ikke.

Menneskelige relationer er vigtige. Derfor er det ærgerligt, at ledelsen vælger at skære i de fysiske tavlemøder. For det er jo netop der, at kollegaerne lærer hinanden at kende som mennesker og samtidig kan udveksle teknisk erfaring. Til trods for dette er trivslen heldigvis steget og håbet er selvfølgelig, at ledelsen fremadrettet har fokus på netop de menneskelige relationer.

Og det var mit sidste bidrag som kørende tekniker til beretningen i denne omgang. Jeg stopper som fællestillidsrepræsentant og har søgt nye udfordringer i TDC Net og jeg glæder mig til årene, som

kommer. Tak til alle jer gode kollegaer, som støtter hinanden i både gode og dårlige tider, og som har gjort tillidsarbejdet det hele værd.

2.4.1.2. Virksomhedsklubben TDC Net Øvrige



Ulla M. Johnsson

fællestillidsrepræsentant



Lone Gudbergsen

fællestillidsrepræsentant

Døgncentret på Borups Alle, har fået et nyt navn, det hedder nu TDC NET Service Operations, Surveillance.

Siden sidste generalforsamling har det været et år hvor vi stadig var ramt af Corona. Vi har arbejdet fysisk på Borups Alle på alle vagter, da vi passer kritiske arbejdsfunktioner.

På grund af dette, blev vi alle testet på arbejdsstedet, 3 gange om ugen (mandag, onsdag og fredag). Der var testpersonale både om morgenen og om eftermiddagen. Meget betryggende syntes vi alle. Da Danmark nu er lukket op igen, bliver vi ikke testet mere. Langt de fleste er også vaccineret så vi bør alle være dækket. Corona testene ophørte pr. 1. august.

Vi har før været 2 selvstændige grupper med forskellige arbejdsfunktioner, men pr. 4/1-2021 blev vi slået sammen til en gruppe, og dette har medført at vi har meget undervisning for at alle kan lære de forskellige arbejdsopgaver, som gruppen nu skal kunne. Det er et stort arbejde og en stor mundfuld for alle medarbejdere og det har stået på fra januar til sommerferien, og nu er vi i gang igen, her fra september måned af. Der er også kommet flere opgaver og måske er det ikke endeligt endnu, før splittet mellem TDC Net og Nuuday er en realitet.

2.4.1.3. Virksomhedsklubben youSee i Nuuday



Pia H. Olsen,

fællestillidsrepræsentant



Agil proces

Igennem hele 2021, er der arbejdet agilt i youSee. Processen har været svær at implementere pga. Corona men hen over året, fandt kollegerne deres pladser i de forskellige Tribes og Chapters. Det var en helt ny

måde at arbejde på og mange kolleger fandt det svært og forlod youSee.

Over sommeren stoppede både direktøren for Nuuday Michael Moyell og direktøren for youSee Jakob Mortensen. Nuuday fik ny direktør Jon James, som hentede nye chefer ind i selskabet. Endnu en organisationsændring fjernede det agile set up, som der var brugt rigtig mange ressourcer på at få implementeret. Jon James' budskab er også at kundetilfredsheden og salget skal forbedres. Derudover udbygges IT-organisationen for at få en mindre kompleks IT-plattform. I denne organisationsændring blev ca. 20 medarbejdere overtagne. Kun 1 var Metal-ansat.

Work Anywhere

Corona har bragt mange udfordringer med sig, men det har også bragt mange positive ting med sig. Sygefraværet er dalet kraftigt fordi folk sidder hjemme og hjemmearbejdet har åbnet for at vi nu kan få lov at sidde hjemme og arbejde også efter Corona. Work Anywhere – er et nyt koncept der kører som pilot i en del af youSee. Her kan man arbejde hjemmefra op til 5 dage på en 14 dages periode. Ordningen er frivillig.

Personalemangel

Det er meget svært at rekruttere i youSee. Grundet stort behov for at få podere i Corona tiden, vil de unge hellere have mere i løn som podere, end at søge ind til youSee hvor lønnen er betydelig lavere. Derfor er der stor personale mangel i kundecenteret. På et tidspunkt, var der 200 ubesatte stillinger. Derfor blev der lavet en del om i arbejdsfordelingen og flere kontorer fik ændret deres arbejdsopgaver og måtte hjælpe til på telefonerne i kundeservice i en periode indtil der kan hyres personale ind igen. Det er gået over al forventning og der har været stor ros til kollegerne, som har klaret det fantastisk. Det har dog givet en del frustrationer hos mange af kollegerne, da det har været en kæmpe omvæltning for dem.

Rekrutteringsproblemerne ser dog ud til at løse sig hen over efteråret. Det er dog ikke første gang der mangler medarbejdere i kundecenteret. Det virker som om at man hvert år bliver overrasket over hvor mange der forlader os grundet optagelse på videregående uddannelser. I år har det dog været et større problem, fordi der har været mangel på ansøgere.

Arbejds miljø uge

I youSee har vi år for første gang afholdt Arbejds miljø uge. Projektet startede i kundecenterets LSU og bredte sig ud til det meste af youSee. Hovedtemaet var at være i balance både fysisk og mentalt. Hver ugedag, sendte vi en aktivitet ud til kollegerne. Grundet Corona, var det via Workplace hvor vi bl.a. havde Chris McDonald, der gav fif og gode råd til hvordan man kan komme i det rette mindset og hvordan man opbygger overskud i en tid hvor der er meget hjemmearbejde. Planen er, at det i 2022 skal bredes ud til hele Nuuday.

2.4.1.4. Virksomhedsklubben Nuuday Øvrige



*Andes Reiners,
fællestillidsrepræsentant*



Året der gik

Nu er det ikke fordi jeg med vilje prøver at gentage mig selv, men når jeg kigger tilbage på årsberetningen fra sidste år, er det meget de samme ting der har gentaget sig i det sidste år.

Sidste år reorganiserede Nuuday sig og indførte Enterprise Agile. I august i år reorganiserede Nuuday sig og fjernede Enterprise Agile.

Der er ikke noget galt med tankegangen bag Enterprise Agile, men vi var nok ikke helt klar fra start og mindsettet kom ikke helt ind under huden i hele organisationen.

Da vi samtidigt fik ny direktør i Nuuday der for alvor vil rydde op i vores systemer er Agile ikke den rigtige struktur. En så stor IT-ændring kræver stor styring og klare forretningsgange, og derfor de fleste IT kræfter blevet samlet igen.

Ud over ny IT vil Jon James også have et stort fokus på kundetilfredsheden.

I virksomhedsklubben Nuuday Øvrige ser vi reorganisering som nødvendig og håber at den i gang satte turnaround ruster os til stabil og succesrig fremtid.

Igen i år har vi heller ikke være forskånet for diverse effektiviseringer og overtalligheder.

Vi startede i januar med en af de større runder der hovedsageligt ramte IT og Erhverv på DM's område. I Erhverv betød det blandt andet at man mistede supporterne i SMB.

I april blev det meldt ud at man gik i skyen med TDC Erhvervscenter og lukkede de fysiske butikker. I dag betjenes Erhvervskunderne via telefon og Webshop.

Og i august kom reorganisering væk fra Enterprise Agile med en mindre overtallighed.

Der har også været store ændringer i ledelsen.

Vi fik ny HR-direktør Maj-Britt Andersen i januar.

Vi måtte sige farvel og tak for et godt samarbejde til Michael Moyell og velkommen til Jon James i juni. I forbindelse med reorganiseringen sagde vi farvel til Jacob Mortensen (Yousee), Haktan Bulut (IT) og Hans Henrik H. Knudsen (Produkts) og velkommen til Christian Morgan (YouSee), Michael Stinner (CX) og Monika Gullin (IT).

Hvordan kan man kigge tilbage på det sidste år uden at komme omkring Covid-19.

Selvom det har været udfordrende og besværligt med hjemmearbejde, test og restriktioner har det været opmuntrende at se følge det arrangement og den omstilling parathed der har været. Både fra Nuuday men ikke mindst fra kollegaerne.

Sidst men ikke mindst glæder vi os til at sige velkommen til ca. 150 nye kollegaer i forbindelse med nedlukningen af TDC Group.

Vi har sagt goddag til de første og glæder os til de sidste overføres ved årets udgang.

Tillidsrepræsentanter i TDC Erhverv:

Fællestillidsrepræsentant Anders Reiners
Tillidsrepræsentant Anne Wildbork-Hansen
Tillidsrepræsentant Vibeke B. Hansen

Tillidsrepræsentanter i IT:

Fællestillidsrepræsentant Anders Reiners
Tillidsrepræsentant Marianne Røgilds-Heinsøe
Tillidsrepræsentant Michael Brun Halfter

Tillidsrepræsentanter i Finance:

Fællestillidsrepræsentant Anders Reiners

2.4.1.5. Virksomhedsklubben for udlånte fra TDC



Sven Erik Nielsen
fællestillidsrepræsentant



Jeg må desværre gentage mig selv, for sidste års beretning blev indledt med, at virksomhedsklubbens formand for de udlånte har nok at tage sig til, og jeg må konstatere at perioden siden sidste beretning ikke har været nogen undtagelse. Stadigvæk handler det om at fastholde overenskomsten og de vilkår, der er beskrevet i den. Vi er nået dertil, hvor den ånd, som overenskomsten er bygget på i sin tid, ikke gælder mere, hvor et ord var et ord, og det kunne man regne med, når man var gået ud ad døren.

Desværre er der kommet en tendens til, at alt kan tolkes anderledes, end det oprindeligt var tiltænkt, hele tiden for at skabe forringelser og dermed sparede penge for arbejdsgiveren i konkurrencens hellige navn. Laveste parameter skal være gældende, dette set i relief, fordi det går så godt i virksomhederne, at ledelsen samtidig kan bevilge sig selv større og større bonusser.

TDC hjemtager alt fiberproduktion fra F&A



Det var imødeset med stor spænding blandt medarbejderne i Eltel, om TDC ville forlænge kontrakten med F&A, eller de ville hjemtage det fiberarbejde, som blev outsourceret til F&A i 2012. Kontrakten var blevet forlænget af flere omgange.



Eltel meldte ud i efteråret 2020, at man var i gang med kontraktforhandlinger med TDC, og man ville gå benhårdt efter at forlænge kontrakten, da det viste sig at være en rigtig god aftale, der måned efter måned viste et stort overskud, hvilket Direktøren i Eltel Claus Metzsch var meget tilfreds med. Da vi nåede december måned, skulle der have været en afgørelse, men forhandlingerne trak ud, og der faldt heller ikke nogen afgørelse i januar og heller ikke i februar, men den 22. marts kom beskeden endelig

TDC har foretaget en strategisk beslutning om hjemtagelse af Fiberarbejde fra Eltel pr. 1. juli 2021



F&A konsortiet bestående af Eltel, Munck og P&H har siden 2012 haft opgaven med at udføre fiberordrer for TDC.

TDC har, som en del af den igangværende kontrakt med Fiber & Anlæg, der udløber 30. juni 2021, ret til at hjemtage arbejdet eller lade andre udføre arbejdet – og efter det udbudsforløb og genforhandlinger, der har foregået gennem de sidste 4 måneder, har TDC truffet den beslutning.



Kontrakten er omfattet af loven om virksomhedsoverdragelse, og det betyder at medarbejdere, som arbejder mere end 50 % på denne kontrakt, har ret og pligt til at følge med arbejdet, hvilket betyder at størstedelen af medarbejderne i F&A enten skal til TDC Net, Dansk Kabel-TV eller Constructel.



Der blev drøftet hvor mange, og hvilke medarbejdere, der skal overdrages, og hvor mange medarbejdere Eltel selv skulle beholde til andre opgaver. Som udgangspunkt drejer det sig om ca. 150 medarbejdere, der stod til at skulle virksomhedsoverdrages.

Dette var Eltels største kontrakt, og derfor ville beslutningen påvirke hele Eltel. I budgettet var der taget højde for en reduktion i volumen (dog ikke at miste hele opgaven), Eltel gik nu i gang med at forberede sig på tiden efter 1. juli.

I Eltel er de selvfølgelig meget kede af, at denne opgave ikke længere skal løses i Eltel, men er stolte af at kunne overdrage så mange kompetente medarbejder.

Mange måneders spekulationer var nu endelig faldet på plads. Nu manglede der så informationer om, hvor den enkelte skulle placeres, for der var absolut ingen, der havde lyst til at komme til Constructel.

Ingen vidste, hvor de skulle placeres, men alle ville modtage en mail fra deres nye arbejdsgiver, hvor der ville være indbydelse til informationsmøde

31 medarbejdere skal overdrages eller hjemtages til TDC Net på Fyn og Jylland,

64 medarbejdere skal overdrages eller hjemtages til TDC Net på Sjælland

28 medarbejdere skal overdrages til Constructel og

11 medarbejdere skal overdrages til Dansk Kabel TV

Glæder medarbejderne sig til deres nye fremtid? jeg er ikke i tvivl om, at der skal gøres et grundigt stykke arbejde, så de nye medarbejdere føler sig velkomne, uanset om det hedder TDC NET, Constructel eller Dansk Kabel TV. Der skal ikke herske tvivl om, det var en hård nyser at komme til Eltel i 2012, men efter mange års hårde træk lykkedes det at skabe en virksomhed, der trods alt respekterede den enkeltes store faglighed og indikation for altid at levere et godt resultat til kunderne.

Ligeledes lykkedes det at fastholde den overenskomst, som vi kom over til Eltel med, uden forringelser.

Desværre har hele processen omkring hjemtagelsen kørt som et stort hemmelighedskræmmeri. Jeg er ikke i tvivl om, at beslutningen er den rigtige, men jeg er også sikker på, at havde tillidsfolkene i Eltel blevet inddraget i processen, ville mange af de problemer, som vi slås med i TDC efter hjemtagelsen, have været minimeret betydeligt. Jeg havde håbet, TDC havde taget erfaringerne med, da hjemtagningen af fiber drift blev effektueret i 2020

Beslutningen om at hjemtage fiberproduktionen til TDC har også den betydning at virksomhedsklubben for de udlånte i TDC vil ophøre ved udgangen af 2021, da bestyrelsen er tilbage i TDC og derved ikke længere er udlånte. Der er fortsat ca. 36 udlånte medarbejdere i TDC. Det diskuteres i TDC landsklub, hvor ansvaret for de udlånte skal ligge fremadrettet.

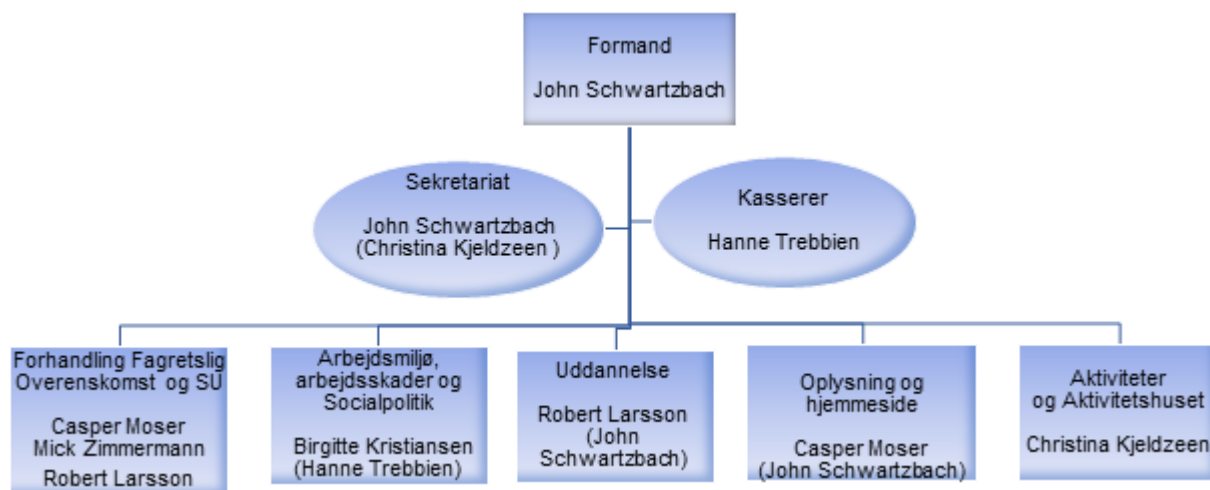
2.5. Interne Tele Øst forhold:

2.5.1. Afdelingskontoret



formand John Schwartzbach

Siden 16. juni 2021 har strukturen i på afdelingskontoret set sådan ud:



Tele Øst har kontor på 1. sal i Aktivitetshuset, Immerkær 42, i Hvidovre. Kontoret ligger kun 300 meter fra Rødovre S-togs station. Huset giver gode fysiske rammer for vores tillidsrepræsentanter.

Der er også mødelokaler til rådighed, hvis der er medlemmer der ønsker at oprette en faglig netværksgruppe. For øjeblikket har vi en netværksgruppe for arbejdsløse medlemmer. Medlemmer som har tid, lyst og ideer til andre netværksgrupper skal bare kontakte afdelingskontoret. Vi lægger hus til, og vi kan være behjælpelig med at finde medlemmer, som kan have interesse i at deltage i en sådan netværksgruppe.

Driften i Tele Øst har lige som sidste år fyldt meget, selv om der pga. COVID-19 desværre ikke har været så mange aktiviteter som normalt. Alle gennemførte arrangementer er sket under iagttagelse af sundhedsmyndighedernes anbefaling om bl.a. afstand, øget hygiejne og rengøring.

Vi har uanset COVID-19 haft fuld fokus på de faglige opgaver, som dækker alt fra faglige sager, forhandlinger, sociale sager, uddannelse- og karriererådgivning, forhandlinger med arbejdsgivere m.m. I

år har der været overenskomstfornyelse på det private arbejdsmarked, så der har været ekstra travlt. Men det har vi skrevet mere om i kapitel 2.1.

Medlemsmøder, bestyrelsesmøder og andre interne møder

Desværre har vi som sidste år heller ikke kunnet holde så mange medlemsaktiviteter, som vi har ønsket. I skrivende stund er store dele af befolkningen vaccineret og det ud som om, at der er kontrol over smittespredningen i Danmark. Så hvis du eller dine kolleger ønsker at vi holder et medlemsmøde om et specifikt emne, er du altid velkommen til at kontakte din tillidsrepræsentant eller ringe direkte til afdelingskontoret. Hvis emnet drejer sig om TDC-forhold vil det være formålstjenstligt, at vi inviterer repræsentanter fra Metals Landsklub i TDC med til mødet.

En del af vores interne møder har som sidste år været afholdt digitalt for at undgå smittespredning. De har i de fleste tilfælde fungeret udmærket. Man kan jo spare en del tid og transportomkostning, men selv om vi er ansat inden for telekommunikation og selvfølgelig er tilhængere af online-møder, er fysiske møder i hvert fald i nogle situationer mere givtige.

2.5.1.1. Tillidsrepræsentanter (TR) +Arbejds miljørepræsentanter (AmR)

Medlemmerne er fagforeningens vigtigste aktiv. I det daglige støder vi ofte på medlemmer, som fortæller os, at deres leder ikke lytter til deres kritik af trivslen på arbejdspladsen. At dagligdagen er fyldt op med målinger og manglende mulighed for at tage ansvar for egne arbejdsopgaver. Her er vores svar, at man som medlem skal benytte afdelingens mange tillidsrepræsentanter. Tillidsrepræsentanterne og arbejds miljørepræsentanterne er fagforeningens næst vigtigste aktiv. Tillidsrepræsentanterne kan f.eks. via samarbejdsudvalgene følge sagen til tops overfor ledelsen. Resultaterne viser sig måske ikke fra den ene dag til den anden. Resultaterne kommer efter vedvarende og konstruktive dialoger mellem medarbejderrepræsentanterne og ledelsen.

Tele Øst har i skrivende stund 32 tillidsrepræsentanter. Der er jævnligt en løbende udskiftning i tillidsrepræsentantkredsen. På afdelingens hjemmeside www.teleoest.dk kan alle følge med i, hvor og hvem, der er tillidsrepræsentant for et bestemt område, samt et telefonnummer, så vedkommende kan kontaktes.

Vi har i skrivende stund 34 arbejds miljørepræsentanter, der er organiseret i Tele Øst.

Hvis du har spørgsmål til arbejds miljøet, er du velkommen til at kontakte kasserer Hanne Trebbien på mobiltelefon 23 31 86 83.

2.5.1.3. Tele Østs visionsmodel

Bestyrelsen har udarbejdet en visionsmodel for Tele Øst som rettesnor for det faglige virke og som løbende bliver debatteret på bestyrelsens møder:

VISIONSMODEL

for Dansk Metal Tele Øst

Vi er en attraktiv fagforening, fordi

Vi forsvarer og forbedrer medlemmernes dagligdag

- Løn- og ansættelsesforhold
- Understøttelse af tillidsvalgte
- Socialpolitik
- Understøtte og styrke det faglige fællesskab og sammenhold

Vi vil blandt andet

- arbejde for, at medlemmer og tillidsvalgte tilsammen udgør fagforeningen
- fastholde og organisere nye medlemmer
- opsøge arbejdsopgaverne, før de bliver et problem
- være gode til at profilere fagforeningen
- være gode til at støtte og rose hinanden
- synliggøre uddannelse og kompetenceudvikling
- arbejde for ligestilling og være inkluderende overfor minoritetsgrupper.
- afholde sociale medlemsaktiviteter

Det gør vi ved at

- udarbejde ambitiøse, men realistiske mål for pejlemærkerne



Immerkær 42, 2650 Hvidovre
Telefon: 33 63 29 01 Hjemmeside: teleoest.dk



opdateret 29-5-2018

2.5.2. Udvalg

Hvert år på det konstituerende bestyrelsesmøde efter generalforsamlingen bliver afdelingsudvalgene revideret i overensstemmelse med Forbundets vedtægter. Det sker naturligvis også løbende på bestyrelsesmøderne, hvis der er behov for at foretage ændringer.

Udvalgene er i dag:

- Fagretligt udvalg
- Miljø- og Arbejdsskadeudvalg
- Organiserings- & Agitationsudvalg
- Seniorudvalget
- Uddannelsesudvalget
- Ungdomsudvalget
- Aktivitetsudvalget

De til enhver tid valgte udvalgsmedlemmer fremgår af afdelingens hjemmeside.

2.5.2.1. Fagretligt udvalg



*Casper Moser,
faglig sekretær*

Udvalgets medlemmer:

- Hanne Trebbien
- John Monrad Gerbild
- Christian Ziegler
- Anders Reiners
- Lone Gudbergsen
- Søren Holme
- Mick Zimmermann
- Casper Moser (formand for afdelingsudvalget og har tillige sæde i forbundsudvalget)

Afdelingen har nedsat et Fagretlig Udvalg, som en slags pendant til Forbundets fagretlige udvalg.

Det fagretlige udvalgs arbejdsfelt er følgende:

- Overenskomst
- Faglig Voldgift/Arbejdsret

- Samarbejdsforhold
- Lovgivning
- Ligestilling

Udvalget er rådgivende for afdelingen i forhold til det fagretlige område. Udvalgets opgave er inden for udvalgets arbejdsfelter - at komme med forslag om overordnede strategier og at komme med forslag til ajourføring af målsætninger og politikker.

2.5.2.2. Miljø- og Arbejdsskadeudvalg



Hanne Trebbien
kasserer

Udvalgets medlemmer:

- Marianne Røgilds-Heinsøe
- Maj-Britt Sørensen
- Jørgen Grønbæk Jensen
- Kim Neumann Frederiksen
- Bjørn Bent Larving
- Stig Schlott Hinrichsen
- Tove Jørgensen
- Lise Selsager
- Birgitte Kristiansen
- Hanne Trebbien (formand for afdelingsudvalget og har tillige sæde i forbundsudvalget)

Udvalget har i generalforsamlingsperioden ændret i sammensætningen Johnnie Nielsen er ikke længere ansat i TDC i stedet, er fællesarbejds miljøsuppleant Lise Selsager kommet med.

Velkommen til Lise.

Udvalget beskæftiger sig med mange forskellige sager intet er for stort og intet er for småt. Hvad det er der rør sig derude vil vi meget gerne vide. Vi drøfter tingene, finder somme tider umiddelbare løsninger eller anbefalinger. Ligger det uden for vores ressortområde bliver opgaverne/problemerne kanaliseret frem til de rette fora.

I marts måned 2020, havde vi arrangeret et fyraftensmøde med emnet ISO 45001, det nye certificerings-system, som har afløst OHSAS 18001.

TDC bliver certificeret efter det nye system

Desværre måtte dette arrangement, som så mange andre aflyses på grund af Covid-19 situationen.

Vi forsøgte igen i november 2020, det med samme resultat, et sidste forsøg blev gjort i foråret 2021

Heller da lykkedes det.

Vi arbejder på et fyraftensmøde i løvet af efterår/vinter 2021/2022, emnet er endnu ikke fastlagt, men det nok ikke længere handle om ISO 45001, det er ikke længere så højaktuelt, da det nu er blevet brugt i en del tid.

Men den nye bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø kunne måske være interessant at bringe op.

På Seminaret for tillidsvalgte i Tele Øst, havde udvalget et indlæg om stress og hvad stressvejledere kan hjælpe de ramte med.

HUSK arbejdsmiljøspørgsmål er ALTID velkomne til udvalget.

2.5.2.3. Organiserings- og Agitationsudvalg



*Mick Zimmermann,
faglig sekretær*

Udvalgets medlemmer:

- Pia H. Olsen
- Søren Holme
- John Monrad Gerbild
- Anne Wildbork-Hansen
- Anders Reiners
- Casper Moser
- Mick Zimmermann (formand for afdelingsudvalget og har tillige sæde i forbundsudvalget)

Udvalget har fokus på at skabe synlighed og interesse omkring Tele Øst. Der har været arrangeret julehygge på Immerkær, for de arbejdsmarkedsaktive, i forsøg på at genskabe det fællesskab og sammenhold vi kender fra ”de gamle dage”. Vi har efter COVID-19 haft en oktoberfest og arbejder på at få flere sociale samt faglige møder i kalenderen for vores medlemmer.

Vi arbejder tillige med at de tillidsvalgte er klædt godt på ift. uddannelse, så de kan være med til at sikre en medlemsfremgang i Tele Øst.

2.5.2.4. Seniorudvalg



*Robert Larsson
faglig sekretær*



*Jørgen Bredøl
formand for seniorudvalget*

Udvalgets medlemmer:

- Jørgen Bredøl (formand for afdelingsudvalget og har tillige sæde i forbundsudvalget)
- Kjeld Bødker
- Jørgen Jensen
- Robert Larsson (varetager kontakten mellem seniorudvalg/pensionistklubberne og Tele Øst)

Udvalgets opgaver er at deltage i Forbundets seniorårsmøde og søge indflydelse på de ting, som kan være til gavn for vores medlemmer og de arrangementer, som berører pensionisterne i Tele Øst. Udvalget forsøger, ved samarbejde med Metal Hovedstaden, at få fælles fodslag til gavn for vores medlemmer ved afholdelse af inspirationsdag men det har ikke været muligt i år heller pga. Corona

2.5.2.5. Uddannelsesudvalg



*Robert Larsson
faglig sekretær*

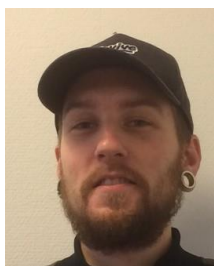
Udvalgets medlemmer:

- Stig Engelhardt
- Lone Madsen
- Pia H. Olsen
- Søren Holme
- Robert Larsson (formand for afdelingsudvalget og har tillige sæde i forbundsudvalget)

Udvalget har bl.a. beskæftiget sig med IKUF, samt TR-uddannelse. Udvalget programlægger tillidsrepræsentanternes konferencer i starten af året.

Vi har p.t. ikke nogen pladser i skolebestyrelserne eller de Lokale Uddannelses Udvalg (LUU), men Robert Larsson har en plads i TDC's udvalg for selvvalgt uddannelse (IKUF), hvor han gør sin indflydelse gældende.

2.5.2.6. Ungdomsudvalget



Rasmus Emerek Kristensen



Kasper Emil Andersen

Udvalgets medlemmer:

- Rasmus Emerek Kristensen (formand for ungdomsudvalget)
- Søren Dau Mortensen
- Kasper Emil Andersen (*valgt til Forbundets ungdomsudvalg*)
- Mick Zimmermann (Svenderepræsentant)
- Casper Moser (Svenderepræsentant og afdelingsbestyrelsens repræsentant)

Udvalgets intentioner at skabe et netværk blandt elever, lærlinge og unge op til og med 30 år, hvor der kan deles viden på tværs af de forskellige arbejdsområder.

Ligesom det begyndte at gå godt i Tele Øst ungdom, skete det - Corona ramte Danmark

Vi var netop begyndt at få gang i de unge mennesker, og har haft afholdt mange gode succesfulde arrangementer, hvilket bare gør det ekstra ærgerligt, at alt lukkede ned. Vi er dog ikke så nemme at slå ud, og det betyder blot, at vi endnu engang trækker i arbejdstøjet. Hold derfor øje med det næste arrangement i Tele Øst ungdom.

2.5.2.7. Aktivitetsudvalg



Robert Larsson
faglig sekretær

Udvalgets medlemmer:

- Per Nørskov
- Stig Engelhardt
- Lone Madsen
- Karsten Moritz
- Pia H. Olsen

- Brian Roos
- Lone Gudbergsen
- Robert Larsson (formand)

Udvalgets formål er at hjælpe med etablering og afvikling af diverse arrangementer i Tele Øst.

Hvilket er en stor opgave med mange forskellige aktiviteter som Juletræ, Bowling stævne, 1 maj og sommerfest og Generalforsamling sidste år er det dog kun blevet til Generalforsamling pga. Corona.

2.5.3. Medlemsaktiviteter



*Robert Larsson
faglig sekretær*

Juletræ

Juletræsarrangement er aflyst I år men vi vender tilbage til næste år med nyt opsæt.

Bowlingdyst

Bowlingstævne har også været umuligt at afholde pga. Corona men vi arbejder lige nu på et stævne til foråret så vi kan komme i gang igen. Vi håber at se mange medlemmer til vores dyst inden påske

Vi ser frem til at mødes næste år.

1. maj

Igen i år blev 1. maj aflyst da vi ikke kunne få lov til at samle folk på afdelingens adresse Immerkær 42 i Hvidovre.

Så håber at kunne afholde 1. maj til næste år med stort fremmøde

Pensionistskovtur

Har også været aflyst pga. Corona men vi er allerede i gang med at planlægge næste års tur i starten af juni måned så glæd jer til næste år og vi håber at se mange af vores medlemmer på turen



Facelift af Feriehuset i Hou på Langeland



Vores dejlige hus i Hou plantage på Langeland, har ikke stået stille det sidste år. Der har været stor efterspørgsel på det og vi spørger os selv, er der fordi det er blevet renoveret eller er det Corona?

Ikke desto mindre har det været fuldt booket det sidste år. Kæmpe succes af tilmeldinger til vores årlige lodtrækning for sommerperioden. Der har været ventelister på mulige afbud og der har været gengangere som bare måtte opleve Langeland igen.

Udlejningen for sommerhuset blev tidligere på året sat lidt op og leje, samt lejebasis blev ændret.

Prisen for leje i højsæson er 3600 kr. og lavsæson er 1900 kr.

Der blev også lavet miniuger. Mandag-torsdag og torsdag-søndag med en lejepris på 800 kr.



Sommerhuset i Hou ligger på nordkysten af Langeland og har udsigt til Storebæltsbroen. Huset ligger i rolige omgivelser, 50 meter fra stranden og dejlig natur.

Der er medlemmer, der i Tele Øst bladet har udtalt sig således:

Jeg har været i det dejlige hus på Langeland mange gange, på alle Årstider og hver årstid har sin charme, der er dejligt og hyggeligt i huset. Og der mangler ikke noget, en opvask i hånden er hyggeligt og man får talt sammen.

Udsigten til Storebælt er skøn fuglelivet-hare-rådyr er det man ser om morgenen.

Haven og terrassen er skøn og udsigten fås ikke bedre, man kan følge skibene eller store coaster. Man kommer i et gear hvor kroppen slapper af, Det er det dejligste sted at holde ferie. Det kan varmt anbefales

Gitte Lindgaard

Efter vi havde været der første gang, er det ikke nemt at finde andre sommerhuse, som er så dejlige og ligger så fredfyldt. Huset indeholder althvad man har brug for, det er nyistsandsat og rigtig hyggeligt. Om sommeren når man sidder på terrassen, sidder man 50 meter fra stranden, som ikke er overfyldt, men der er alligevel liv, så der er noget at se på. Om vinteren sidder vi inde i den varme stue, der har vinduer lige ud til vandet og over Storebælt. Min kone og jeg elsker at bruge vores feriehus i Hou.

Vi kan kun anbefale stedet og beliggenheden er 5 stjerner i vores øjne

Johnny Rasmussen

Dagsordenens punkt 3

Forelæggelse af årsregnskab

Årsrapporten for 2020 er et hæfte på mange sider.
For at begrænse antallet af sider i dette skriftlige materiale, er Årsrapporten vist uden de regnskabsmæssige noter i lighed med tidligere år.

Det gengives på de følgende 8 sider

Medlemmer der ønsker hele rapporten bedes kontakte Tele Østs sekretariat på telefon 33 63 29 01 eller på mail teleoest@danskmetal.dk.

DANSK METAL TELE
AFDELING ØST

Årsrapport for 2020

LEDELSESPÅTEGNING

Bestyrelsen og daglig ledelse har dags dato aflagt årsrapporten for 1. januar - 31. december 2020 for Dansk Metal Tele afdeling øst.

Årsrapporten aflægges i overensstemmelse med årsregnskabsloven.

Det er vores opfattelse, at årsregnskabet giver et retvisende billede af afdelingens aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31. december 2020 samt af resultatet af afdelingens aktiviteter for regnskabsåret 1. januar - 31. december 2020.

Årsrapporten indstilles til generalforsamlingens godkendelse.

Hvidovre, den 16. juni 2021

Bestyrelse:


John Schwartzbach
formand


Hanne Trebbien
kasserer og næstformand

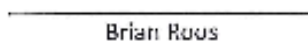

Mick Zimmermann


Robert Larsson


Birgitte Kristiansen


Casper Moser


Piv H. Olsen


Brian Ruus


Søren Holme


Anders Reiners


Lone Gudbergson


John Munrad

DEN UAFHÆNGIGE REVISORS REVISIONSPÅTEGNING

Til medlemmerne i Dansk Metal Tele afdeling Øst

Konklusion

Vi har revideret årsregnskabet for Dansk Metal Tele afdeling Øst for regnskabsåret 1. januar - 31. december 2020, der omfatter anvendt regnskabspraksis, resultatopgørelse, balance, egenkapitalopgørelse og noter. Årsregnskabet udarbejdes efter årsregnskabsloven.

Det er vores opfattelse, at årsregnskabet giver et retvisende billede af afdelingens aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31. december 2020 samt af resultatet af afdelingens aktiviteter for regnskabsåret 1. januar - 31. december 2020 i overensstemmelse med årsregnskabsloven.

Grundlag for konklusion

Vi har udført vores revision i overensstemmelse med internationale standarder om revision og de yderligere krav, der er gældende i Danmark. Vores ansvar ifølge disse standarder og krav er nærmere beskrevet i revisionspåtegningens afsnit "Revisors ansvar for revisionen af årsregnskabet". Vi er uafhængige af afdelingen i overensstemmelse med internationale etiske regler for revisorer (IESBA's Etiske regler) og de yderligere krav, der er gældende i Danmark, ligesom vi har opfyldt vores øvrige etiske forpligtelser i henhold til disse regler og krav. Det er vores opfattelse, at det opnåede revisionsbevis er tilstrækkeligt og egnet som grundlag for vores konklusion.

Ledelsens ansvar for årsregnskabet

Ledelsen har ansvaret for udarbejdelsen af et årsregnskab, der giver et retvisende billede i overensstemmelse med årsregnskabsloven. Ledelsen har endvidere ansvaret for den interne kontrol, som ledelsen anser for nødvendig for at udarbejde et årsregnskab uden væsentlig fejlinformation, uanset om denne skyldes besvigelser eller fejl.

Ved udarbejdelsen af årsregnskabet er ledelsen ansvarlig for at vurdere afdelingens evne til at fortsætte driften; at oplyse om forhold vedrørende fortsat drift, hvor dette er relevant; samt at udarbejde årsregnskabet på grundlag af regnskabsprincippet om fortsat drift, medmindre ledelsen enten har til hensigt at opløse afdelingen, indstille driften eller ikke har andet realistisk alternativ end at gøre dette.

Revisors ansvar for revisionen af årsregnskabet

Vores mål er at opnå høj grad af sikkerhed for, om årsregnskabet som helhed er uden væsentlig fejlinformation, uanset om denne skyldes besvigelser eller fejl, og at afgive en revisionspåtegning med en konklusion. Høj grad af sikkerhed er et højt niveau af sikkerhed, men er ikke en garanti for, at en revision, der udføres i overensstemmelse med internationale standarder om revision og de yderligere krav, der er gældende i Danmark, altid vil afdække væsentlig fejlinformation, når sådan findes.

Fejlinformationer kan opstå som følge af besvigelser eller fejl og kan betragtes som væsentlige, hvis det med rimelighed kan forventes, at de enkeltvis eller samlet har indflydelse på de økonomiske beslutninger, som regnskabsbrugerne træffer på grundlag af årsregnskabet.

Som led i en revision, der udføres i overensstemmelse med internationale standarder om revision og de yderligere krav, der er gældende i Danmark, foretager vi faglige vurderinger og opretholder professionel skepsis under revisionen. Herudover:

- Identificerer og vurderer vi risikoen for væsentlig fejlinformation i årsregnskabet, uanset om denne skyldes besvigelser eller fejl, udformer og udfører revisionshandlinger som reaktion på disse risici samt opnår revisionsbevis, der er tilstrækkeligt og egnet til at danne grundlag for vores konklusion. Risikoen for ikke at opdage væsentlig fejlinformation forårsaget af besvigelser er højere end ved væsentlig fejlinformation forårsaget af fejl, idet besvigelser kan omfatte sammensværgelser, dokumentfalsk, bevidste udeladelser, vildledning eller tilside-sættelse af intern kontrol.
- Opnår vi forståelse af den interne kontrol med relevans for revisionen for at kunne udforme revisionshandlinger, der er passende efter omstændighederne, men ikke for at kunne udtrykke en konklusion om effektiviteten af afdelingens interne kontrol.
- Tager vi stilling til, om den regnskabspraksis, som er anvendt af ledelsen, er passende, samt om de regnskabsmæssige skøn og tilknyttede oplysninger, som ledelsen har udarbejdet, er rimelige.
- Konkluderer vi, om ledelsens udarbejdelse af årsregnskabet på grundlag af regnskabsprincippet om fortsat drift er passende, samt om der på grundlag af det opnåede revisionsbevis er væsentlig usikkerhed forbundet med begivenheder eller forhold, der kan skabe betydelig tvivl om afdelingens evne til at fortsætte driften.

Hvis vi konkluderer, at der er en væsentlig usikkerhed, skal vi i vores revisionspåtegning gøre opmærksom på oplysninger herom i årsregnskabet eller, hvis sådanne oplysninger ikke er tilstrækkelige, modificere vores konklusion.

Vores konklusioner er baseret på det revisionsbevis, der er opnået frem til datoen for vores revisionspåtegning. Fremtidige begivenheder eller forhold kan dog medføre, at afdelingen ikke længere kan fortsætte driften.

- Tager vi stilling til den samlede præsentation, struktur og indhold af årsregnskabet, herunder noteoplysningerne, samt om årsregnskabet afspejler de underliggende transaktioner og begivenheder på en sådan måde, at der gives et retvisende billede heraf.

Vi kommunikerer med den øverste ledelse om blandt andet det planlagte omfang og den tidsmæssige placering af revisionen samt betydelige revisionsmæssige observationer, herunder eventuelle betydelige mangler i intern kontrol, som vi identificerer under revisionen.

København, den 16. juni 2021

RI Statsautoriseret Revisionsaktieselskab
CVR-nr. 53 37 19 14



Lars Rasmussen
statsautoriseret revisor
MNE-nr. mne28631

BILAGSKONTROLLANTER

Som valgte bilagskontrollanter har vi gennemgået bilagene vedrørende året 2020 i henhold til de i vedtægterne udstukne retningslinjer.

Vi har ikke udført lovpligtig revision.

Hvidovre, den 16. juni 2021



Anne Wildbork-Hansen
bilagskontrollant



Torkil Aabye
bilagskontrollant



Lone V. Madsen
bilagskontrollant suppleant



Torkild Lund
bilagskontrollant suppleant

RESULTATOPGØRELSE FOR ÅRET 2020

Note		2019
		t.kr.
	Konkurrentindtægt	3.168.841
	Tilskud, Forbundet, Teleforeningen m.m.	968.701
	Indtægter i alt	4.137.542
1	Beregnet organtimeforbrug (TR-tid)	566.408
	Omkostninger valgte	3.263.136
2	Medlems- og PR-aktiviteter	66.227
	Medlemsblad, trykning mv. og hjemmeside	102.133
	Kursusomkostninger	98.716
	Mødeomkostninger	116.923
	Medlemsjubilæer og repræsentationer m.v.	68.112
	Lokaleomkostninger	55.755
3	Løn- og personaleomkostninger	464.607
4	Administrationsomkostninger	204.800
5	Feriehus	219.925
	Omkostninger i alt	5.226.742
	Resultat af ordinær primær drift	-1.089.200
6	Finansielle poster	
	Indtægter	4.026.703
	Omkostninger	314.146
	Finansielle poster, netto	3.712.557
	Resultat før skat	2.623.357
7	Foreningsskat	710.574
	Årets resultat	1.912.683

Årets resultat overføres til egenkapitalen.

BALANCE PR. 31. DECEMBER 2020

Note

		2019 t.kr.
AKTIVER		
Hou, feriehus	1.550.000	1.550
Materielle anlægsaktiver	1.550.000	1.550
Aktier	31.000	26
Finansielle anlægsaktiver	31.000	26
Anlægsaktiver i alt	1.581.000	1.576
Tilgodehavender	489.620	152
Værdipapirer	23.115.365	22.850
Likvide beholdninger	3.990.054	2.014
Omsætningsaktiver i alt	27.595.039	25.016
Aktiver i alt	29.176.039	26.592
PASSIVER		
Kapitalkonto	17.901.809	15.989
Opskrivningshenlæggelse	830.000	830
Aktivitetsfond	6.867.875	6.868
Egenkapital	25.599.684	23.687
8 Anden gæld	3.576.355	2.905
Kortfristet gæld	3.576.355	2.905
Passiver i alt	29.176.039	26.592

Dagsordenens punkt 4

Indkomne forslag

Ingen indkomne forslag

Dagsordenens punkt 5

Budgetoversigt 2022

Budgetoversigten er udarbejdet på baggrund af afdelingskontingentet for 2022.

Beskrivelse	Regnskab 2019	Regnskab 2020	Budgetoversigt 2022
Kontingenter i alt	3.187.356	3.168.841	3.022.644
Andre indtægter	1.027.010	968.701	875.904
Indtægter i alt	4.214.366	4.137.542	3.898.548
TR-tid	-608.816	-566.408	- 525.000
Omkostninger valgte	-3.253.231	-3.263.136	-2.887.863
Medlems- og PR-aktiviteter	-118.474	-66.227	- 250.000
Info (Medlemsblad & hjemmeside)	-107.428	-102.133	- 110.000
Mødeudgifter m.v.	-198.858	-116.923	- 200.000
Kurser og konferencer	-91.021	-112.790	- 200.000
Medlemsjubilæer og repræsentation m.v.	-84.272	-68.112	- 75.000
Lokaleomkostninger	-21.758	-46.151	-375.000
Løn- og personaleudgifter	-865.075	-464.607	-510.751
Administrationsomkostninger	-203.653	-204.800	-275.000
Feriehus	-14.527	-219.925	-101.000
Primære udgifter i alt	-5.567.113	-5.226.742	-5.509.615
Resultat før finansielle poster	-1.352.747	-1.089.200	-1.700.467
Finansielle indtægter	2.819.538	4.026.703	647.896
Finansielle udgifter	-175.289	-314.146	-110.000
Finansielle poster netto	2.644.249	3.712.557	-537.896
Resultat før skat	1.291.502	2.623.357	-1.162.571
Årets skat, inkl. regulering tidligere år	-254.335	-710.674	-106.283
Årets resultat	1.037.167	1.912.683	-1.268.854

Dagsordenens punkt 6

Afdelingskontingenter 2022

Forslag til dagsordenens punkt 6 Afdelingskontingent
<p>Bestyrelsen indstiller til generalforsamlingen, at kontingent til Tele Øst i 2022 ikke reguleres.</p> <p>Begrundelse:</p> <p>Tele Øst har haft et rimeligt overskud i 2020</p>

Kontingentsatserne fra 2021 stiger jf. reguleringsordningen i vedtægternes § 17 stk. 4.
Pr. 1. januar 2022 udgør reguleringen **0,8 %** (afrundet til nærmeste 25 øre).
(Forbundskontingentet for pensionister og elever/lærlinge følger forbundets beslutninger)

Der tages forbehold for satserne, da vi endnu ikke har modtaget den endelige oversigt fra forbundet.

Kontingentsats pr. måned	Forbund	Afdeling	I alt
Ordinære medlemmer	348,50	210,25	558,75
Deltid 30 timer	224,75	140,25	365,00
Deltid under 15 timer	62,00	45,50	107,50
Efterlønsmodtagere	269,75	12,50	282,25
Pensionist*	12,50	12,50	25,00
Mere end 22 ugers ledighed /sygdom (fuldtidsforsikret)	288,00	170,25	458,25
Mere end 22 ugers ledighed /sygdom (deltidsforsikret)	163,25	100,25	264,50
Elever/lærlinge	82,50	45,00	127,50

Som medlem af Dansk Metal omfattes man automatisk af en gruppelivsforsikring der yderligere koster 22,50 kr. pr. mdr. ud over ovennævnte beløb. Man skal aktivt framelde forsikringen, hvis man ikke ønsker denne. Hvis man fravælger gruppelivsforsikringen, kan man ikke senere blive omfattet af forsikringen.

Derudover kan tilvælges en fritidsulykkesforsikring der koster 31,50 kr. pr. mdr.

Kontingenterne til fritidsulykkesforsikringen og gruppelivsforsikringen er ikke fradragsberettiget på selvangivelsen.

A-kassen opkræver særskilte kontingenter udover ovennævnte beløb.

*) Medlemmer der er overgået til pension pr. 1. januar 2010 eller senere betaler kr. 12,50 pr. måned i forbundskontingent. Kontingentet opkræves forud som et halvårskontingent.

Dagsordenens punkt 7

Valg til bestyrelsen

Bestyrelsen indstiller følgende personer til valg jf. vedtægternes § 9 stk. 15:

Næstformand (vælges for 2 år)

Casper Moser, bestyrelsen indstiller til nyvalg.

Afdelingskasserer (vælges for 2 år)

Hanne Trebbien, bestyrelsen indstiller til genvalg.

2 faglige sekretærer (vælges for 2 år)

Birgitte Kristiansen, bestyrelsen indstiller til genvalg.

Mick Zimmermann, bestyrelsen indstiller til genvalg.

4 faglige bestyrelsesmedlemmer (tre vælges for 2 år og en vælges for 1 år)

Anders Reiners, opstiller til genvalg.

Søren Holme, opstiller til genvalg.

John Monrad, opstiller til genvalg.

Stig Engelhardt, opstiller til nyvalg.

Jesper Lohse, opstiller til nyvalg.

Brian Roos, har valgt at trække sig.

Øvrige valg jf. vedtægterne § 9 stk. 15.

1 Bilagskontrollant (vælges for 2 år)

Anne Wildbork-Hansen, bestyrelsen indstiller til genvalg.

1 Bilagskontrollantsuppleant (vælges for 2 år)

Thorkild H. Lund, bestyrelsen indstiller til genvalg.

1 fanebærer (vælges for 2 år)

Anders Reiners, bestyrelsen indstiller til genvalg.

1 fanebærersuppleant (vælges for 2 år)

Ulla M. Johnsson, bestyrelsen indstiller til genvalg.

Valg af max 10 Ungdomsrepræsentanter for 1 år:

Rasmus Emerek Kristensen, bestyrelsen indstiller til genvalg.

Nadja Rantzau Jensen, bestyrelsen indstiller til nyvalg.

Simone Kamp Bentzen, bestyrelsen indstiller til nyvalg.

(flere ungdomsrepræsentanter efterlyses)

Valg af statsautoriseret revisor

Revisionsinstituttet, Skagensgade 1, 2630 Tåstrup – bestyrelsen indstiller til genvalg.

Dagsordenens punkt 8

Eventuelt

Tele Østs bestyrelse efter generalforsamlingen 2020



afdelingsformand
John Schwartzbach



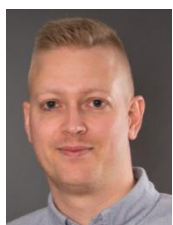
næstformand
og kasserer
Hanne Trebbien



faglig sekretær
Birgitte Kristiansen



faglig sekretær
Robert Larsson



faglig sekretær
Casper Moser



faglig sekretær
Mick Zimmermann



bestyrelsesmedlem
Lone Gudbergsen



bestyrelsesmedlem,
Pia Holmgaard Olsen



bestyrelsesmedlem
Brian Roos



bestyrelsesmedlem
Søren Holme



bestyrelsesmedlem
John Monrad



bestyrelsesmedlem,
Anders Reiners

Praktiske oplysninger