

Leder

April 2011

Af afdelingsformand John Schwartzbach



Regeringens forslag til forringelse af efterlønnen kommer til at ramme alle mellem 45 og cirka 58 år, som først kan komme på efterløn i en senere alder. Undersøgelser viser, at arbejdsløshed, pres fra arbejdsgiveren og svigtende helbred er hovedårsagerne til, at man indløser efterlønsbeviset.

Der er fart på arbejdsmarkedet i dag, og det kræver, at man skal være mere og mere effektivt. Det er ikke kun de fysiske mén, men så sandelig også de psykiske, som kan komme af et opskruet tempo efter et langt liv på arbejdsmarkedet. Derfor kan det være svært at se sig selv fortsætte på arbejdsmarkedet i en sen alder og ofte er det langt fra et frit valg at gå på efterløn, men derimod noget man er tvunget til af omstændighederne. Arbejdsgiverne bør udvikle seniorordninger, som kan fastholde ældre på arbejdsmarkedet i stedet for at løbe fra ansvaret.

Vi skal først investere i nye arbejdspladser for at komme godt ud af krisen, men det kan være svært, når regeringen har forringet muligheden for at få et kursus, som kan sikre en beskæftigelse. Efter den 7. februar i år er VEU-godtgørelsen nedsat til 80% af dagpengesatsen. Hvis man er ledig kan man ikke få et kursus, hvis det koster over 3500,- kr. om ugen, og der er flere andre forringelser på uddannelsesområdet.

Globalisering er et slidt ord efterhånden, men det betyder bl.a. at arbejdspladser flyttes til lande med et lavt uddannelsesniveau, der har de ringeste forhold eller de mest lempelige miljøregler. Og det er ikke de forhold, jeg ønsker i mit fædreland, men et højt niveau på uddannelse, kreativitet og vidensdeling, så vores børn kan gå en tryk fremtid i møde.

Mange af vores kollegaer oplever i øjeblikket, at de skal ud at søge en ny karrierevej og hvis vi skal hjælpe dem, så er det ikke ved at støtte regeringens nedskæringspolitik på uddannelsesområdet og forringelse på dagpengeperioden. Flere mister deres økonomiske fundament, da mange heller ikke er berettiget til kontanthjælp. Den eneste løsning er at søge et job, men det er svært at søge jobs, som ikke er der.

Mange af vore tidligere kollegaer, som er blevet afskediget, skal når dagpengeperioden på 2 år er udløbet, leve for 10.004 kr. hver måned, hvis man da ikke er så uheldig at have mere end 10.000 kr. i formue, for så skal de bruges først.

Regeringen har sat den Danske Model under angreb, og derfor har vi brug for en ny regering, der vil værne om den Danske Model for arbejdsmarkedet og ikke som den nuværende sætte flere og flere angreb ind mod lønmodtagerne og deres organisationer.

Klimamåling



Af Tomas Wellejus

Landsklubben har foretaget deres egen klimamåling. Man er meget glade for de mange besvarelser, og takker for det, det giver undersøgelsen stor validitet og vil være en utrolig hjælp i deres fremadrettede argumentation og forhandlinger med TDC. Umiddelbart har man opnået, hvad man ville, nemlig at få et overblik over trivlsen blandt medlemmerne ansat i TDC.

Man har særligt bemærket følgende i forbindelse med undersøgelsen

- En overordnet acceptabel trivsel blandt medlemmerne i TDC

- Problemer i.f.m storrumskontorer

- Udfordringer med biler som arbejdsplads

- Udfordringer vedr. over-talighed, geografiske flytninger og performance

Der har været en besvarelsesprocent på næsten 50%, hvilket må siges at være meget flot. Pt. er gennemgået den samlede måling, og det har som nævnt vist nogle både positive og overraskende resultater.

Trivsel

- Hovedparten af vores medlemmer er generelt tilfredse med TDC som arbejdsplads, men under halvdel ser overvejende positivt på nye muligheder for at lære noget nyt gennem arbejdet.

- Langt hovedparten synes at jobbet er meningsfyldt.

- Næsten 85 % er stolte af deres arbejdsindsats.

- 70 % mener at deres arbejdsplads har en stor personlig betydning, men kun 34 % vil anbefale en god ven at søge en stilling hos TDC.

- 42 % mener at deres arbejde tager så meget energi og tid, at det går ud over privatlivet.

- 80 % mener at konflikter bliver løst på en retfærdig eller delvis retfærdig måde.

- 45 % føler sig stresset en del eller en stor del/hele tiden.

- 91 % svarer ærligt på TDC's klimamåling.

- 16 % mener at ledelsen kun i ringe eller meget ringe grad prioriterer trivlsen højt.

Overordnet viser resultaterne, at der mht. det fysiske arbejdsmiljø er store udfordringer.

Mobning, vold og sexchikane

Der er nogle, som har tilkendegivet, at de har været udsat for mobning, andre har oplevet vold og sexchikane....det er dybt foruroligende. Landsklubben vil stærkt opfordre de berørte personer til at kontakte deres tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant, forening eller leder.

Det er klart sager, som der omgående skal tages hånd om, hvis de ikke allerede er blevet det!

Ellers kan tilbagemeldingerne i høj grad deles op på udfordringer i storrumskontorer og biler.



Man har særligt bemærket følgende i forbindelse med undersøgelsen

- En overordnet acceptabel trivsel blandt medlemmerne i TDC

Som nogle kollegaer kommenterer "Det kræver langt mere koncentration", når der ikke er ro på arbejdspladsen. Det bliver sværere at nå det hele. Eller som en anden skriver: "Vidensdelingen er helt stoppet".Altså er der opnået det stik modsatte af en af TDC's hensigter med indførelsen af storrums, nemlig vidensdelingen.

Biler

Her er der store udfordringer med bilen som arbejdsplads. Der er kommet mere og mere administrativt arbejde, og bilen

får mere og mere status af en "pc-arbejdsplads". Der er rigtig mange kommentarer om de uhenigtsmæssigheder, det giver at bruge MSOS, f.eks. vrid i ryggen samt ondt i håndleddet, når musen på MSOS-pc'en benyttes. Også manglende klimaanlæg og vinterdæk er meget kommenteret.

Over-talighed, geografiske flytninger og performance
De mange over-taligheds-situationer fylder helt klart meget i bevidstheden.

- Her er der rigtig mange tilbagemeldinger om utryghed, dårlig stemning, stress og merarbejde til de tilbageblevne.

- De geografiske flytninger



De øvrige resultater af analysearbejdet vil Landsklubben efterfølgende dele med TR-erne i de berørte enheder. TR-erne vil blive opfordret til at tage emnerne op på de lokale SU-møder. Der har desværre vist sig nogle uforudsete udfordringer i.f.m. at få undersøgelsen sammenlignet med andre virksomheder, det arbejdes der stadig på at udbedre.

og Performance Management fylder også meget, også her er der markant dårlige tilbagemeldinger.

Der er rigtig mange af tilbagemeldingerne, som

omhandler arbejdsmiljøet. Selvfølgelig ikke overraskende når vi spørger ind til det. Det kedelige og overraskende er, at der vil tilsyneladende er mange forskellige områder, som vi bør kigge nærmere på.

Man er nu i gang med at få besvarelsener/resultaterne brudt ned på enheder, alder og evt. køn. Det ønskes at få klarlagt, om de problemstillinger, vi ser, relaterer sig til en enkelt enhed, eller om det er et generelt billede.

De ovenfor afdækkede emner vil blive videregivet til arbejdsmiljøgrupperne. Der er tilsyneladende rigtig meget at tage fat på og få klarlagt, f.eks. hvorfor de problemstillinger, man her er blevet gjort bekendt med, ikke er blevet fanget i.f.m. de årlige arbejdspladsvurderinger?

De øvrige resultater af analysearbejdet vil Landsklubben efterfølgende dele med TR-erne i de berørte enheder. TR-erne vil blive opfordret til at tage emnerne op på de lokale SU-møder. Der har desværre vist sig nogle uforudsete udfordringer i.f.m. at få undersøgelsen sammenlignet med andre virksomheder, det arbejdes der stadig på at udbedre.



Hvad er NETDESIGN?



Af Jens Boutrup

"NetDesign er resultat af en meget modig indsats".

Det var overskriften på en artikel i Erhvervsbladet oktober 2001 i anledning af at NetDesign modtog prisen "Entrepreneur of the Year", en pris uddelt af Erhvervsbladet. Stilen er fortsat og der har stort set været konstant vækst i NetDesign, selvom finanskrise og kapitalfondenes krav om øget afkast har sat og stadig sætter sine spor.

TDC & NetDesign
NetDesign er siden 2004 et 100% TDC ejet selskab og dermed en virksomhed i TDC koncernen. Firmaet arbejder indenfor den nyeste kommunikationsteknologi og virksomheder. Det er alle områder indenfor Unified Communications, IP-telefoni, Telepresence, mobilitet, videoovervågning, LAN/ WAN og WLAN, it-sikkerhed samt service, og drift som de sidste år har fået større betydning. (Se evt. ordforklaring nedenfor).

NetDesign er en relativ ung virksomhed med sine ca. 22 år på bagen i forhold til det traditionelle TDC. "Ungdommeligheden" præger firmaets struktur. Der er ikke langt fra medarbejder til direktør, hvis man ser en organisationstegning.

Alligevel er der fejret adskillige 25 års jubilæer for medarbejdere på alle

netniveauer i 2010. Det er medarbejdere, som enten har søgt og fået ansættelse i NetDesign fra TDC. Eller medarbejdere som er blevet virksomhedsoverdraget gennem de sidste 6 år fra TDC.

Specielt roligt er der ikke, for der er folk på trappen mellem de forskellige etager. Et udtryk for at det er et hus, hvor der er fokus på stor aktivitet og høj performance. Ikke mindst når det er frokosttid, hvor en massiv strøm af medarbejdere søger i højden mod kantinen for at styrke sig til resten af dagen. Eller når der er kaldt til kick-off eller de jævnlige medarbejder informationsmøder, hvor tilstandene i firmaet præsenteres af ledelsen.

Det blev en forøgelse af medarbejderstaben med 100% over et år. En udfordring både kulturelt og praktisk. Pladsproblemet blev løst midlertidigt med opstilling af skurvigte på nabogrunden, indtil et nyt byggeri kunne færdiggøres.

Det er blevet et møde mellem forskellige kulturer og konkurrerende produkter, som stadig ikke har fundet sit endelige leje. En situation der også viser sig i, hvorledes man er fagligt organiseret, og hvor mange der er organiseret.

Før NetDesign overtog produkterne Aastra og Avaya fra TDC, var virksomheden hovedsageligt beskæftiget med salg af Cisco netværksudstyr og løsninger.

I forbindelse med udstyret blev der ofte solgt konsulentytelser. Meget udstyr blev solgt til kunderne som kasser, og kunderne kunne selv sætte det op og konfigurere det. Når det gik galt, eller opgaven blev for kompliceret, blev der købt en konsulent til opgaven. Udviklingen af IP-telefonien blev synonym med

netniveauer i 2010. Det er medarbejdere, som enten har søgt og fået ansættelse i NetDesign fra TDC. Eller medarbejdere som er blevet virksomhedsoverdraget gennem de sidste 6 år fra TDC.

Det blev en forøgelse af medarbejderstaben med 100% over et år. En udfordring både kulturelt og praktisk. Pladsproblemet blev løst midlertidigt med opstilling af skurvigte på nabogrunden, indtil et nyt byggeri kunne færdiggøres.

Det er blevet et møde mellem forskellige kulturer og konkurrerende produkter, som stadig ikke har fundet sit endelige leje. En situation der også viser sig i, hvorledes man er fagligt organiseret, og hvor mange der er organiseret.

Før NetDesign overtog produkterne Aastra og Avaya fra TDC, var virksomheden hovedsageligt beskæftiget med salg af Cisco netværksudstyr og løsninger.

I forbindelse med udstyret blev der ofte solgt konsulentytelser. Meget udstyr blev solgt til kunderne som kasser, og kunderne kunne selv sætte det op og konfigurere det. Når det gik galt, eller opgaven blev for kompliceret, blev der købt en konsulent til opgaven. Udviklingen af IP-telefonien blev synonym med

netniveauer i 2010. Det er medarbejdere, som enten har søgt og fået ansættelse i NetDesign fra TDC. Eller medarbejdere som er blevet virksomhedsoverdraget gennem de sidste 6 år fra TDC.

Det blev en forøgelse af medarbejderstaben med 100% over et år. En udfordring både kulturelt og praktisk. Pladsproblemet blev løst midlertidigt med opstilling af skurvigte på nabogrunden, indtil et nyt byggeri kunne færdiggøres.

Det er blevet et møde mellem forskellige kulturer og konkurrerende produkter, som stadig ikke har fundet sit endelige leje. En situation der også viser sig i, hvorledes man er fagligt organiseret, og hvor mange der er organiseret.

Før NetDesign overtog produkterne Aastra og Avaya fra TDC, var virksomheden hovedsageligt beskæftiget med salg af Cisco netværksudstyr og løsninger.

I forbindelse med udstyret blev der ofte solgt konsulentytelser. Meget udstyr blev solgt til kunderne som kasser, og kunderne kunne selv sætte det op og konfigurere det. Når det gik galt, eller opgaven blev for kompliceret, blev der købt en konsulent til opgaven. Udviklingen af IP-telefonien blev synonym med

netniveauer i 2010. Det er medarbejdere, som enten har søgt og fået ansættelse i NetDesign fra TDC. Eller medarbejdere som er blevet virksomhedsoverdraget gennem de sidste 6 år fra TDC.

Det blev en forøgelse af medarbejderstaben med 100% over et år. En udfordring både kulturelt og praktisk. Pladsproblemet blev løst midlertidigt med opstilling af skurvigte på nabogrunden, indtil et nyt byggeri kunne færdiggøres.

Det er blevet et møde mellem forskellige kulturer og konkurrerende produkter, som stadig ikke har fundet sit endelige leje. En situation der også viser sig i, hvorledes man er fagligt organiseret, og hvor mange der er organiseret.

Før NetDesign overtog produkterne Aastra og Avaya fra TDC, var virksomheden hovedsageligt beskæftiget med salg af Cisco netværksudstyr og løsninger.

I forbindelse med udstyret blev der ofte solgt konsulentytelser. Meget udstyr blev solgt til kunderne som kasser, og kunderne kunne selv sætte det op og konfigurere det. Når det gik galt, eller opgaven blev for kompliceret, blev der købt en konsulent til opgaven. Udviklingen af IP-telefonien blev synonym med

netniveauer i 2010. Det er medarbejdere, som enten har søgt og fået ansættelse i NetDesign fra TDC. Eller medarbejdere som er blevet virksomhedsoverdraget gennem de sidste 6 år fra TDC.

Det blev en forøgelse af medarbejderstaben med 100% over et år. En udfordring både kulturelt og praktisk. Pladsproblemet blev løst midlertidigt med opstilling af skurvigte på nabogrunden, indtil et nyt byggeri kunne færdiggøres.

Det er blevet et møde mellem forskellige kulturer og konkurrerende produkter, som stadig ikke har fundet sit endelige leje. En situation der også viser sig i, hvorledes man er fagligt organiseret, og hvor mange der er organiseret.

I forbindelse med udstyret blev der ofte solgt konsulentytelser. Meget udstyr blev solgt til kunderne som kasser, og kunderne kunne selv sætte det op og konfigurere det. Når det gik galt, eller opgaven blev for kompliceret, blev der købt en konsulent til opgaven. Udviklingen af IP-telefonien blev synonym med

netniveauer i 2010. Det er medarbejdere, som enten har søgt og fået ansættelse i NetDesign fra TDC. Eller medarbejdere som er blevet virksomhedsoverdraget gennem de sidste 6 år fra TDC.

Det blev en forøgelse af medarbejderstaben med 100% over et år. En udfordring både kulturelt og praktisk. Pladsproblemet blev løst midlertidigt med opstilling af skurvigte på nabogrunden, indtil et nyt byggeri kunne færdiggøres.

Det er blevet et møde mellem forskellige kulturer og konkurrerende produkter, som stadig ikke har fundet sit endelige leje. En situation der også viser sig i, hvorledes man er fagligt organiseret, og hvor mange der er organiseret.

Før NetDesign overtog produkterne Aastra og Avaya fra TDC, var virksomheden hovedsageligt beskæftiget med salg af Cisco netværksudstyr og løsninger.

I forbindelse med udstyret blev der ofte solgt konsulentytelser. Meget udstyr blev solgt til kunderne som kasser, og kunderne kunne selv sætte det op og konfigurere det. Når det gik galt, eller opgaven blev for kompliceret, blev der købt en konsulent til opgaven. Udviklingen af IP-telefonien blev synonym med

netniveauer i 2010. Det er medarbejdere, som enten har søgt og fået ansættelse i NetDesign fra TDC. Eller medarbejdere som er blevet virksomhedsoverdraget gennem de sidste 6 år fra TDC.

Det blev en forøgelse af medarbejderstaben med 100% over et år. En udfordring både kulturelt og praktisk. Pladsproblemet blev løst midlertidigt med opstilling af skurvigte på nabogrunden, indtil et nyt byggeri kunne færdiggøres.

Det er blevet et møde mellem forskellige kulturer og konkurrerende produkter, som stadig ikke har fundet sit endelige leje. En situation der også viser sig i, hvorledes man er fagligt organiseret, og hvor mange der er organiseret.

Før NetDesign overtog produkterne Aastra og Avaya fra TDC, var virksomheden hovedsageligt beskæftiget med salg af Cisco netværksudstyr og løsninger.

I forbindelse med udstyret blev der ofte solgt konsulentytelser. Meget udstyr blev solgt til kunderne som kasser, og kunderne kunne selv sætte det op og konfigurere det. Når det gik galt, eller opgaven blev for kompliceret, blev der købt en konsulent til opgaven. Udviklingen af IP-telefonien blev synonym med

netniveauer i 2010. Det er medarbejdere, som enten har søgt og fået ansættelse i NetDesign fra TDC. Eller medarbejdere som er blevet virksomhedsoverdraget gennem de sidste 6 år fra TDC.

Det blev en forøgelse af medarbejderstaben med 100% over et år. En udfordring både kulturelt og praktisk. Pladsproblemet blev løst midlertidigt med opstilling af skurvigte på nabogrunden, indtil et nyt byggeri kunne færdiggøres.

Det er blevet et møde mellem forskellige kulturer og konkurrerende produkter, som stadig ikke har fundet sit endelige leje. En situation der også viser sig i, hvorledes man er fagligt organiseret, og hvor mange der er organiseret.

I forbindelse med udstyret blev der ofte solgt konsulentytelser. Meget udstyr blev solgt til kunderne som kasser, og kunderne kunne selv sætte det op og konfigurere det. Når det gik galt, eller opgaven blev for kompliceret, blev der købt en konsulent til opgaven. Udviklingen af IP-telefonien blev synonym med

netniveauer i 2010. Det er medarbejdere, som enten har søgt og fået ansættelse i NetDesign fra TDC. Eller medarbejdere som er blevet virksomhedsoverdraget gennem de sidste 6 år fra TDC.

Det blev en forøgelse af medarbejderstaben med 100% over et år. En udfordring både kulturelt og praktisk. Pladsproblemet blev løst midlertidigt med opstilling af skurvigte på nabogrunden, indtil et nyt byggeri kunne færdiggøres.

Det er blevet et møde mellem forskellige kulturer og konkurrerende produkter, som stadig ikke har fundet sit endelige leje. En situation der også viser sig i, hvorledes man er fagligt organiseret, og hvor mange der er organiseret.

Før NetDesign overtog produkterne Aastra og Avaya fra TDC, var virksomheden hovedsageligt beskæftiget med salg af Cisco netværksudstyr og løsninger.

I forbindelse med udstyret blev der ofte solgt konsulentytelser. Meget udstyr blev solgt til kunderne som kasser, og kunderne kunne selv sætte det op og konfigurere det. Når det gik galt, eller opgaven blev for kompliceret, blev der købt en konsulent til opgaven. Udviklingen af IP-telefonien blev synonym med

netniveauer i 2010. Det er medarbejdere, som enten har søgt og fået ansættelse i NetDesign fra TDC. Eller medarbejdere som er blevet virksomhedsoverdraget gennem de sidste 6 år fra TDC.

Det blev en forøgelse af medarbejderstaben med 100% over et år. En udfordring både kulturelt og praktisk. Pladsproblemet blev løst midlertidigt med opstilling af skurvigte på nabogrunden, indtil et nyt byggeri kunne færdiggøres.

Det er blevet et møde mellem forskellige kulturer og konkurrerende produkter, som stadig ikke har fundet sit endelige leje. En situation der også viser sig i, hvorledes man er fagligt organiseret, og hvor mange der er organiseret.

Før NetDesign overtog produkterne Aastra og Avaya fra TDC, var virksomheden hovedsageligt beskæftiget med salg af Cisco netværksudstyr og løsninger.

I forbindelse med udstyret blev der ofte solgt konsulentytelser. Meget udstyr blev solgt til kunderne som kasser, og kunderne kunne selv sætte det op og konfigurere det. Når det gik galt, eller opgaven blev for kompliceret, blev der købt en konsulent til opgaven. Udviklingen af IP-telefonien blev synonym med

netniveauer i 2010. Det er medarbejdere, som enten har søgt og fået ansættelse i NetDesign fra TDC. Eller medarbejdere som er blevet virksomhedsoverdraget gennem de sidste 6 år fra TDC.

Det blev en forøgelse af medarbejderstaben med 100% over et år. En udfordring både kulturelt og praktisk. Pladsproblemet blev løst midlertidigt med opstilling af skurvigte på nabogrunden, indtil et nyt byggeri kunne færdiggøres.

Det er blevet et møde mellem forskellige kulturer og konkurrerende produkter, som stadig ikke har fundet sit endelige leje. En situation der også viser sig i, hvorledes man er fagligt organiseret, og hvor mange der er organiseret.

I forbindelse med udstyret blev der ofte solgt konsulentytelser. Meget udstyr blev solgt til kunderne som kasser, og kunderne kunne selv sætte det op og konfigurere det. Når det gik galt, eller opgaven blev for kompliceret, blev der købt en konsulent til opgaven. Udviklingen af IP-telefonien blev synonym med

netniveauer i 2010. Det er medarbejdere, som enten har søgt og fået ansættelse i NetDesign fra TDC. Eller medarbejdere som er blevet virksomhedsoverdraget gennem de sidste 6 år fra TDC.

Det blev en forøgelse af medarbejderstaben med 100% over et år. En udfordring både kulturelt og praktisk. Pladsproblemet blev løst midlertidigt med opstilling af skurvigte på nabogrunden, indtil et nyt byggeri kunne færdiggøres.

Det er blevet et møde mellem forskellige kulturer og konkurrerende produkter, som stadig ikke har fundet sit endelige leje. En situation der også viser sig i, hvorledes man er fagligt organiseret, og hvor mange der er organiseret.

Før NetDesign overtog produkterne Aastra og Avaya fra TDC, var virksomheden hovedsageligt beskæftiget med salg af Cisco netværksudstyr og løsninger.

I forbindelse med udstyret blev der ofte solgt konsulentytelser. Meget udstyr blev solgt til kunderne som kasser, og kunderne kunne selv sætte det op og konfigurere det. Når det gik galt, eller opgaven blev for kompliceret, blev der købt en konsulent til opgaven. Udviklingen af IP-telefonien blev synonym med

netniveauer i 2010. Det er medarbejdere, som enten har søgt og fået ansættelse i NetDesign fra TDC. Eller medarbejdere som er blevet virksomhedsoverdraget gennem de sidste 6 år fra TDC.

Det blev en forøgelse af medarbejderstaben med 100% over et år. En udfordring både kulturelt og praktisk. Pladsproblemet blev løst midlertidigt med opstilling af skurvigte på nabogrunden, indtil et nyt byggeri kunne færdiggøres.

Det er blevet et møde mellem forskellige kulturer og konkurrerende produkter, som stadig ikke har fundet sit endelige leje. En situation der også viser sig i, hvorledes man er fagligt organiseret, og hvor mange der er organiseret.

Før NetDesign overtog produkterne Aastra og Avaya fra TDC, var virksomheden hovedsageligt beskæftiget med salg af Cisco netværksudstyr og løsninger.

I forbindelse med udstyret blev der ofte solgt konsulentytelser. Meget udstyr blev solgt til kunderne som kasser, og kunderne kunne selv sætte det op og konfigurere det. Når det gik galt, eller opgaven blev for kompliceret, blev der købt en konsulent til opgaven. Udviklingen af IP-telefonien blev synonym med

netniveauer i 2010. Det er medarbejdere, som enten har søgt og fået ansættelse i NetDesign fra TDC. Eller medarbejdere som er blevet virksomhedsoverdraget gennem de sidste 6 år fra TDC.

Det blev en forøgelse af medarbejderstaben med 100% over et år. En udfordring både kulturelt og praktisk. Pladsproblemet blev løst midlertidigt med opstilling af skurvigte på nabogrunden, indtil et nyt byggeri kunne færdiggøres.

Det er blevet et møde mellem forskellige kulturer og konkurrerende produkter, som stadig ikke har fundet sit endelige leje. En situation der også viser sig i, hvorledes man er fagligt organiseret, og hvor mange der er organiseret.

I forbindelse med udstyret blev der ofte solgt konsulentytelser. Meget udstyr blev solgt til kunderne som kasser, og kunderne kunne selv sætte det op og konfigurere det. Når det gik galt, eller opgaven blev for kompliceret, blev der købt en konsulent til opgaven. Udviklingen af IP-telefonien blev synonym med

netniveauer i 2010. Det er medarbejdere, som enten har søgt og fået ansættelse i NetDesign fra TDC. Eller medarbejdere som er blevet virksomhedsoverdraget gennem de sidste 6 år fra TDC.

Det blev en forøgelse af medarbejderstaben med 100% over et år. En udfordring både kulturelt og praktisk. Pladsproblemet blev løst midlertidigt med opstilling af skurvigte på nabogrunden, indtil et nyt byggeri kunne færdiggøres.

Det er blevet et møde mellem forskellige kulturer og konkurrerende produkter, som stadig ikke har fundet sit endelige leje. En situation der også viser sig i, hvorledes man er fagligt organiseret, og hvor mange der er organiseret.

Før NetDesign overtog produkterne Aastra og Avaya fra TDC, var virksomheden hovedsageligt beskæftiget med salg af Cisco netværksudstyr og løsninger.

I forbindelse med udstyret blev der ofte solgt konsulentytelser. Meget udstyr blev solgt til kunderne som kasser, og kunderne kunne selv sætte det op og konfigurere det. Når det gik galt, eller opgaven blev for kompliceret, blev der købt en konsulent til opgaven. Udviklingen af IP-telefonien blev synonym med

netniveauer i 2010. Det er medarbejdere, som enten har søgt og fået ansættelse i NetDesign fra TDC. Eller medarbejdere som er blevet virksomhedsoverdraget gennem de sidste 6 år fra TDC.

Det blev en forøgelse af medarbejderstaben med 100% over et år. En udfordring både kulturelt og praktisk. Pladsproblemet blev løst midlertidigt med opstilling af skurvigte på nabogrunden, indtil et nyt byggeri kunne færdiggøres.

Det er blevet et møde mellem forskellige kulturer og konkurrerende produkter, som stadig ikke har fundet sit endelige leje. En situation der også viser sig i, hvorledes man er fagligt organiseret, og hvor mange der er organiseret.

Før NetDesign overtog produkterne Aastra og Avaya fra TDC, var virksomheden hovedsageligt beskæftiget med salg af Cisco netværksudstyr og løsninger.

I forbindelse med udstyret blev der ofte solgt konsulentytelser. Meget udstyr blev solgt til kunderne som kasser, og kunderne kunne selv sætte det op og konfigurere det. Når det gik galt, eller opgaven blev for kompliceret, blev der købt en konsulent til opgaven. Udviklingen af IP-telefonien blev synonym med

netniveauer i 2010. Det er medarbejdere, som enten har søgt og fået ansættelse i NetDesign fra TDC. Eller medarbejdere som er blevet virksomhedsoverdraget gennem de sidste 6 år fra TDC.

Det blev en forøgelse af medarbejderstaben med 100% over et år. En udfordring både kulturelt og praktisk. Pladsproblemet blev løst midlertidigt med opstilling af skurvigte på nabogrunden, indtil et nyt byggeri kunne færdiggøres.

Det er blevet et møde mellem forskellige kulturer og konkurrerende produkter, som stadig ikke har fundet sit endelige leje. En situation der også viser sig i, hvorledes man er fagligt organiseret, og hvor mange der er organiseret.

Historien

1988

</

FODBOLDSTÆVNET

5. marts 2011



Efter at have tygget sig igennem morgenkompletten blev der budt velkommen og kort orienteret om de praktiske ting, og kampprogrammet for dagens kampe blev udleveret. Det var rart at se så mange morgenfriske mennesker både gamle og unge.

Klokken 10 startede vi op med de indledende kampe, og med 11 tilmeldte hold kunne vi se frem til 25 kampe i de indledende runder, der blev afviklet på 2 baner. I midten var der proviant samt drikkeelse men også lidt plads til, at ungerne kunne boltre sig og frem for alt heppe på holdene.

Først klokken 12.30 kunne vi gå til frokost og holde en pause på en 45 minutter. Da havde vi så fundet puljernes nr. 1, nr. 2, nr. 3 og nr. 4 som gik videre til kvartfinalen.

Pulje 1: Nr. 1 Dansk Kabel TV & nr. 2 Bydrengene
Pulje 1: Nr. 3 ND Young Boys & nr. 4 DKTV Technicians
Pulje 2: Nr. 1 TEAM P.E.T. & nr. 2 Yousee Allstars
Pulje 2: Nr. 3 Cleanerne & nr. 4 Helt ude i hampen

Kvartfinalen blev afviklet lige efter frokost. Dansk Kabel TV mødte "Helt ude i hampen" og vandt 5 - 0. Yousee Allstars mødte ND Young Boys og vandt 5 - 2. Så blev det Bydrengenes tur til at møde Cleanerne og de tabte 2 - 6. Team P.E.T. mødte DKTV Technicians og vandt 8 - 2.

Semifinalen blev et opgør mellem Dansk Kabel TV og Cleanerne som vandt 8 - 2. Yousee Allstars mod Team P.E.T. med resultatet 4 - 10. Kampen om 3. pladsen blev således mellem Cleanerne og Yousee Allstars, hvor Cleanerne vandt 6 - 3.

Finalen blev således et opgør mellem Dansk Kabel TV og Team P.E.T. Efter en spændende kamp måtte Team P.E.T. se sig slået af Dansk Kabel TV med 7 - 3.

Præmieoverrækkelsen fulgte direkte herefter, hvor der var præmie til:

4. pladsen som gik til Yousee Allstars
3. pladsen som gik til Cleanerne
2. pladsen som gik til Team P.E.T.
1. pladsen som gik til Dansk Kabel TV

Næste år satser vi på et mindst ligeså godt stævne, med mange hold og fremmødte medlemmer, samt deres familier.



Af Robert Larsson

Pensionistklubber på Sjælland

Køge Gruppen

Formand Erling Henriksen
56381491

Rødovre Pensionist Klub

Formand Jørgen Arnulf
43632216/21273926 • Arnulf@privat.dk

Seniorklubben KTAS Næstved

Formand Preben Hansen
55721288

Seniorklubben TDC Nordvestsjælland

Formand Niels Christensen
59436226 • nkc@mail-online.dk

Seniorklubben TELEdanmarkØst

Formand Jørgen Bredal
47175768/21374085 • bredol@webspeed.dk

TDCenior-Roskilde

Formand Ole Holger Jensen
Kasserer Ole Diekmann • diekmann@mail.dk

Telecom Service pensionistklub

Formand Lis Ramskov Nielsen
32582769 • lisramskov@yahoo.com

Telefonstandens Pensionistforening af 1950

Formand Lis B. Nielsen
36490144 • lbn@oncable.dk

Tele-pensionistklubben af december 1995

Formand Willy D. Hansen
47176547 • willydh@post12.tele.dk
Klubbens hjemmeside: tele-pensionist.prala.dk

Praktiske oplysninger

Tele afdeling Øst's kontor har åbent:
Mandag - torsdag kl. 8.00 - 15.30
Fredag kl. 8.00 - 12.00.

Adressen er:
Dansk Metal Tele Afdeling Øst
Lyngsiehus
Nyropsgade 25, 3. sal
1780 København V

E-mail: teleoest@danskmetal.dk
Hjemmesiden er: www.teleoest.dk

Telefon: 33 63 29 01
Telefax: 33 63 29 56

Der er altid mulighed for personlig henvendelse.
Ønsker du at tale med en bestemt person, er det en god idé at ringe først for at aftale tid.

TELE ØST BLADET NR. 19
April 2011

Indhold

- Leder
- Demonstration for at sikre reallønnen
- 1. Maj
- Ekstraordinær generalforsamling
- Hvad er Net-Design
- TDC-Pro
- Landsklubbens klimamåling
- Fodboldstævne
- Mænds sundhed
- Danmarks hurtigste bil

Redaktion

Redaktør: Allan Marott
Ansvarshavende: John Schwartzbach

Fristen for at indsende stof til bladets næste nummer, der udkommer i maj 2011 er den 6. maj.

Grafisk tilrettelægning og tryk:
Alfa Grafik, Herlev, 44 53 23 23



TELE ØST BLADET

NR. 19 · 4. ÅRGANG · APRIL 2011

Tillidsrepræsentanter i demonstration for at sikre reallønnen

Tillidsfolkene i TDC demonstrerede ved TDC i Teglholmen for at vise deres utilfredshed mod de igangværende lønforhandlinger.

Mandag d. 4. april mødte ca. 30 tillidsfolk op foran TDC's hovedindgang, for med de røde faner at støtte deres forhandlere, og demonstrere imod den uvillighed som TDC har udvist, i de igangværende lønforhandlinger, for i det mindste at sikre medarbejderne imod en reallønsnedgang.

Se video fra demonstrationen på: metallele.dk

Foto: Ulla Puck



Steen Jacobsen fra Tele Fyn chefforhandler.

Carsten D. Nielsen fra Tele Øst forhandler.



Tillidsrepræsentanter vil sikre reallønnen.



Demonstration den 4. april 2011 ved TDC.

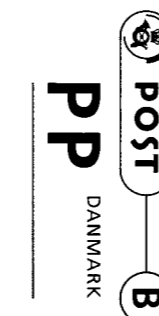


Tillidsrepræsentanter med fanerne.



Dansk Metal Tele Afdeling Øst
Lyngsiehus
Nyropsgade 25, 3. sal
1780 København V

Maskinel Magasinpost
ID-nr. 42548



TDC PRO: med "O" som Outsourcing

Af Tormas Wellejus

Så slap kaninen ud af hatten, vi har længe vidst, at O'et i TDC PRO stod for outsourcing, vi har bare ikke vidst, hvilke områder der var i spil.

Nu er det ikke sådan, at TDC ikke har prøvet outsourcing før. TDC har allerede outsourcet drift og anlæg af mobilnettet til Ericsson, og CSC i Letland laver nu IT support for alle TDC ansatte. Jeg skal ikke kunne udtale mig



om, hvorvidt nogen af de to outsourcinger har givet TDC en økonomisk gevinst, men jeg kan da løfte sløret for, at de mange medarbejdere, der i TDC arbejdede på disse områder, i dag er reduceret til et meget mindre antal. Så sporene skræmmer.

TDC har udset sig 4 områder til nærmere undersøgelse:

- I Drift divisionen vil TDC se nærmere på volumen installation
- I Kapacitet divisionen vil TDC se nærmere på kabelproduktion fiber og fejlretning fiber.
- I Indkøb og logistik: Distributionscenteret og elektronikcenteret, disponering og administrative funktioner.
- I Finans bogholderi, debitor, indtægtsøkonomi og Back-Office funktioner.

De 3 førstnævnte skal, hvis outsourcingen bliver til noget, ud til danske virksomheder, og medarbejderne følger med (altså dem der ikke bliver fyret efterfølgende pga. forventet rationaliseringsgevinst.)

I finans er tilgangen en anden. Her er der tale om offshoring til Indien, så alle de berørte medarbejder skal fyres.

De 4 områder skal undersøges i løbet af de næste 3 måneder. Det forventes, at der tages endelig stilling til, om outsourcingen bliver til noget ved udgangen af juni 2011.

Dansk Metal er inddraget i processen, via samarbejdssystemet, i såvel SU-sammenhæng, som via en række workshops med deltagerne i de

enkelte projekt grupper. Det er ikke nogen hemmelighed, at vi i Tele Øst er dybt bekymrede for vores medlemmers fremtid men også for servicen for vores kunder i TDC. De tiltag, TDC her lægger op til, er der efter vores mening en høj økonomisk risiko forbundet med, og vi vil naturligvis arbejde for at få belyst alle dele af outsourcingområderne, så sagligt som muligt, så der

ikke tages nogle forkerte beslutninger. Men som udgangspunkt har vi svært ved at se ideen i at outsource nogle af områderne.



1. MAJ ARRANGEMENT

Midtsjælland
Faxø - Sorø - Ringsted - Slagelse

SLAGELSE:
Rådhuspladsen kl. 10.00 – 13.00
Anlægget kl. 13.30 – 16.30:

KORSØR:
Fæstningen kl. 13.00 – 17.00:

SKÆLSKØR:
Guldagergård kl. 17.00 – 21.00:

RINGSTED:
Anlægget ved Anlægspavillonen kl. 13.30 – 16.30

FAXE/HASLEV/DALBY:
Faxø vandrehjem kl. 8.00 – 10.00
Fanemarch til torvet
Vinkældertorvet kl. 10.00 – 14.00
Haslev på Torvet kl. 10.00 – 13.00
Dalby kl. 17.30 – 22.00

Metal Hovedstaden fejrer 1. maj i Nyropsgade 25,1, 1780 København V

PROGRAM:

kl. 10.00	Dørene åbnes Velkomst og 1. maj tale v/formand René Nielsen
kl. 10.30	Fællessange og musik v/Orlon Jazz Band
kl. 11.00	Film for børnene i lokale A og B på 5. sal Politisk 1. maj taler v/overborgmester Frank Jensen (S) og MF Johanne Smith Nielsen (Ø)
kl. 12.00	Der vil være mulighed for at få stillet den værste sult og tørst med burgere, is, pølser, øl og sodavand.
kl. 13.15	Afgang til Fælledparken med Orion Brass Band i spidsen Underholdning, musik og taler fra Hovedstaden

Metal Hovedstaden har i Fælledparken opstillet telt, hvor der kan købes øl og sodavand. Vi håber, at mange vil møde op og være med til at gøre 1. maj til en festlig familiedag.

På Metal Hovedstadens vegne
René Nielsen

Vi ses 1. maj 2011
Deltag aktivt – kom og vær med!

