

BERETNING FRA TELE VEST 2024

Bestyrelsen

Hvad har året 2024 budt på for vores medlemmer, tillidsrepræsentanter (TR), arbejdsmiljørepræsentanter (AMR) og bestyrelsen i Tele Vest?

Dette vil blive beskrevet af bestyrelsen, vores udvalg og vores repræsentanter i TDC's enheder. Jeg vil starte med en status på Tele Vest.

Året blev indledt med et bestyrelsesseminar, hvor vi planlagde de kommende aktiviteter og møder. Vi satte fokus på de opgaver, der ligger foran os, og fordelte ansvarsområderne. På vores generalforsamling i april valgte vi tre suppleanter til bestyrelsen for at forberede det kommende generationsskifte, der vil finde sted indenfor de næste år. Suppleanterne har været inddraget i bestyrelsens arbejde, og det er her, vi håber at finde de kommende kræfter, der kan føre vores fagforening videre i fremtiden.

Efter generalforsamlingen ser vores bestyrelse således ud:

- Formand: Mogens Jensen
- Næstformand: Ole Mølgaard Andersen
- Kasserer: Claus Stavad
- Bestyrelsesmedlem: Tobias Tolstrup
- Bestyrelsesmedlem: Brian Emig
- Bestyrelsesmedlem: Anders Knudsen
- Suppleant: Carl Overgaard
- Suppleant: Gitte Bartolin
- Suppleant: Rasmus Kammer Påskesen

I løbet af året har vi afholdt 11 bestyrelsesmøder. Derudover har vi afholdt tre TR-forummøder, hvor samtlige valgte tillidsrepræsentanter samles til generel orientering og debat. Her har bestyrelsen fået en opdatering om de udfordringer, der er på arbejdspladserne. Der udarbejdes referater fra disse møder.

Claus Stavad har meddelt, at han ikke genopstiller i 2025, og derfor skal vi finde en ny kasserer. I øjeblikket har vi en kandidat, Anders Knudsen, som er indstillet til posten. Vores kontor er stadig bemandet med fem fuldtidsansatte, fordelt på otte personer. Tre personer er ansat på fuld tid,

mens tre andre deler en stilling og arbejder resten af deres tid i TDC. Lili og Jutze varetager sammen den sidste fuldtidsstilling. Denne sammensætning af kontoret giver et fleksibelt team, der hele tiden får friske input fra medlemmerne på arbejdspladserne.

I 2024 valgte vi at tilslutte os muligheden for at få behandlet arbejdsskadesager gennem Forbundet. Vi har overdraget én enkelt sag, mens de øvrige sager blev afsluttet i 2023. I hele 2024 har vi ikke modtaget henvendelser fra medlemmer, der har behov for hjælp til at føre arbejdsskadesager. Vi har haft kontakt med Miljøorganisationen, som har givet os den meget positive tilbagemelding, at der næsten ikke har været alvorlige arbejdsulykker i 2024, hvilket også afspejles i fraværet af arbejdsskaderapporter.

Jeg vil gerne rose vores AMR i Miljøorganisationen for deres målrettede indsats, der har bidraget til dette flotte resultat. Skulle der opstå arbejdsskader, er vi selvfølgelig klar til at støtte vores medlemmer i afdelingen.

I 2024 har vi desværre fortsat oplevet en medlemstilbagegang, men det er glædeligt at kunne konstatere, at vi har halveret nedgangen i forhold til 2023. Vi begyndte året med 1420 medlemmer, og ved årets afslutning var tallet faldet til 1361 – et samlet fald på 59 medlemmer. Til sammenligning var faldet i 2023 på 108 medlemmer. Dette forbedrede resultat er et resultat af en målrettet indsats, særligt i årets sidste syv måneder, som har resulteret i et plus på medlemssiden. Dette arbejde vil blive beskrevet nærmere i Hvervningsudvalgets beretning. Jeg vil gerne rette en stor tak til udvalget og alle, der har ydet en ekstraordinær indsats for at bevare vores faglige fællesskab i Tele Vest – noget, vi kun kan gøre, hvis vi har medlemmer.

I efteråret deltog hele bestyrelsen i vores traditionelle medlemsmøder. Input fra medlemmerne om ønskede emner dannede dagsordenen for møderne. Vi gennemgik først de ønskede emner, og derefter satte vi over 20 forskellige emner op til diskussion, som medlemmerne kunne vælge at få uddybet. Det gav anledning til livlige diskussioner og gode spørgsmål fra salen, og vi har modtaget ros for dette nye tiltag. Både til generalforsamlingen og medlemsmøderne oplevede vi en større deltagelse end året før.

De fire Tele-afdelinger har i 2024 mødt hinanden flere gange for at styrke samarbejdet og se nærmere på TDC Landsklubbens fremtid. Efter TDC's opsplitning i to selskaber er det vigtigt, at vi følger op på strukturen i Landsklubben, som blev etableret i 1996. Da medlemsantallet i Tele er faldet fra 8000 til under det halve, er der behov for at se på, hvordan vi bedst kan tilpasse strukturen. I Landsklubbens bestyrelse er der fast repræsentation fra Tele-afdelingerne, samt formændene for virksomhedsklubberne. Denne struktur har vist sig at være robust og har været modstandsdygtig overfor TDC's omstruktureringer og salg. Derfor fastholder vi grundstrukturen, men vil reducere antallet af møder i Landsklubben pr. år. Vi opretter desuden et samarbejdsforum for virksomhedsklubberne i TDC Net og Nuuday for at øge kompetenceoverførslen og forberede os på fremtidens udfordringer.

Mogens Jensen

Forbundet Dansk Metal

Kongres og nye kongresmål sætter rammen de næste fire år

Dansk Metals kongres i september satte retningen for organisationen de næste fire år. Vi fik valgt en ny ledelse, hvor Claus Jensen fortsætter som forbundsformand. Der var også genvalg til næstformand René Nielsen, hovedkasserer John Larsen, forbundssekretærene Kasper Palm og Majken Kidmose. Endelig fik vi valgt to nye forbundssekretærer, Peter Faber og Dan Mikkelsen, som har fået ansvar for henholdsvis uddannelsesområdet og arbejdsmiljø.

Vi har sat en række nye mål for Metal. I dag vil jeg fremhæve et par stykker. Vores nye kongresmål sætter en ambitiøs retning for hele organisationen, men de peger også "udad" mod samfundet, så vi ikke bare piller i vores egen navle.

Vi har f.eks. sat et ambitiøst mål om at nedbringe antallet af arbejdsulykker med 10 pct. på fire år. Vi måler alene på de virksomheder, hvor vi både har en tillidsrepræsentant og en arbejdsmiljørepræsentant. Her mener vi, at vi har den største handlekraft til at ændre på tingene.

På uddannelsesområdet vil vi sætte fokus på, at flere fuldfører en erhvervsuddannelse på metalområdet. Tidligere har vi fokuseret på, hvor mange der påbegynder grundforløb 2. Men vi synes, det giver bedre mening at måle på, hvor mange der *fuldfører*, netop fordi vi her har nogle håndtag at skrue på via uddannelsesudvalgene og bestyrelserne på skolerne.

Og så har vi selvfølgelig fokus på medlemsudviklingen: Organisering, fastholdelse og jer tillidsvalgte på arbejdspladserne, som vi skal støtte bedst muligt. Vi ved, at det er dét, der for alvor rykker: Stærke tillidsvalgte og stærke faglige fællesskaber på de enkelte arbejdspladser. Så i de kommende år skal vi have valgt flere tillidsvalgte, flere tillidsvalgte skal på grundkursus, og vi skal have flere medlemmer – både svende og lærlinge.

Sydporten er indviet: En medlemsfordel og økonomisk robusthed

Den 30. april 2024 kunne Dansk Metal formelt indvie Sydporten. Sydporten er Dansk Metals boligbyggeri med 403 ungdomsboliger og 214 familieboliger ved siden af forbundshuset i København.

Da Dansk Metal besluttede at sælge ALKA tilbage i 2017, besluttede vi at bruge pengene fra salget klogt – på at bygge boliger. Boligerne har en attraktiv placering tæt på storbyens liv, naturen og den nye metrolinje til Sydhavnen, som åbnede sidste år.

Projektet er en medlemsfordel: Boligerne er først og fremmest reserveret til Metal-medlemmer, deres børn og børnebørn, som får mulighed for at få fodfæste på det pressede københavnske lejeboligmarked.

Men det er jo ikke alle, der skal og vil bo i København. Alligevel er boligprojektet vigtigt for *alle* medlemmer. For det er med til at passe på Dansk Metals formue: Vi *skal* have den økonomiske styrke til at kunne sige nej til et dårligt forlig og gå i strejke. Derfor skal vores formue bestå af forskellige aktiver. F.eks. boliger, som samtidig kan gavne medlemmerne.

Huslejen er sat på et niveau, der svarer til lignende boliger i Københavnsområdet. Det sikrer et rimeligt afkast af formuen. Det er en forpligtelse, vi har over for *alle* medlemmer af Dansk Metal – også dem, som ikke skal bo i boligerne.

Heldigvis kan vi se, at alle lejlighederne nu er lejet ud, og ca. 4000 står på ventelisten enten som aktivt søgende eller passive.

Aftale skal give en mere praktisk folkeskole

I marts landede regeringen et forlig på skoleområdet. Aftalen skal give en mere praktisk folkeskole. Aftalen betyder også, at vi endelig får obligatorisk erhvervspraktik i folkeskolens ældste klasser. Det har vi i Dansk Metal kæmpet for siden 2021.

Erhvervspraktik er en vigtig vejledning til virkeligheden, som du ikke kan få på en skolebænk. Vi er overbeviste om, at det vil give de unge en mulighed for at snuse til hverdagen, f.eks. i industrien.

Aftalen har også et vigtigt fokus på, at folkeskolen bliver mere praktisk. Det har været en stor mærkesag for os. Ud over flere timer til praktiske valgfag, så sætter politikerne 2,6 mia. kr. af til bedre faglokaler og værksteder. Det er sød musik i vores ører. Og det vil forhåbentlig åbne flere unges øjne for den faglige vej.

Trump giver fornyet usikkerhed i verden

Efter at Trump nu er kommet tilbage i Det Hvide Hus, må det også stå klart for enhver, at vi i Danmark og Europa skal kunne stå endnu mere på egne ben – uanset om vi taler om industri eller sikkerhed.

Donald Trump har skabt usikkerhed om Rigsfællesskabet med sine trusler om at ændre på forholdet til Grønland. Han stikker en kæp i hjulet på den grønne omstilling og fremtiden for vindmøller i USA. Han sår stor tvivl om Europas sikkerhed og USA's engagement i NATO. Og han er først lige begyndt som præsident.

Derfor bliver det nogle uforudsigelige år for Danmark og Europa. Vi vil derfor skulle bruge flere penge på forsvar og sikkerhed i bredeste forstand. Det er på den ene side en udfordring, men på den anden side er det også en mulighed for at få sikkerhed og gode danske industriarbejdspladser til at gå endnu bedre hånd i hånd – så netop forsvarspolitikken giver gode arbejdspladser i Produktionsdanmark.

Oven i det har vi advaret regeringen om, at de skal huske de unge mennesker, som faktisk er klar til en erhvervsuddannelse direkte efter folkeskolen. De skal stadig have mulighed for at vælge denne vej så nemt som muligt.

Læringskampagne 2024

Sammen med alle de andre afdelinger i Metal havde vi læringskampagne i uge 43, 44 og 45. Målet var at rekruttere 700 lærlinge inklusive grundforløbs elever. Vores måltal i afdelingen var 6 lærlinge.

Kampagnen havde temaet "Dit arbejdsliv". Vi havde fået lavet nogle samtalekort, som kunne sætte gang i samtalen på arbejdspladser og erhvervsskoler – samtaler om det gode arbejdsmiljø og den gode læretid.

Resultatet af kampagnen blev, at vi fik 769 nye medlemmer på landsplan. I vores afdeling fik vi 24 nye medlemmer. Et meget flot resultat udført af forberedt af vores 2 Tillidsrepræsentanter på butiksområdet

Danmark vinder første halvleg i kampen mod EU-mindsteløn

Den 14. januar hev Danmark en foreløbig sejr hjem i kampen mod EU's nye mindsteløn. EU's generaladvokat anbefalede nemlig, at hele EU's mindstelønsdirektiv skal annulleres. Det er historisk.

Vurderingen fra generaladvokaten er et vigtigt pejlemærke, inden EU-domstolens endelige afgørelse kommer senere i dette halvår. Så vi venter i spænding, intet er afgjort endnu.

Alligevel er det en foreløbig sejr, vi er stolte af i Dansk Metal. For vi var den første fagforening i Danmark, der advarede mod en EU-mindsteløn helt tilbage i 2019. Og det var på Dansk Metals opfordring, at regeringen indbragte sagen for EU-domstolen i 2023.

Vi har fået udarbejdet flere juridiske notater til at bakke vores argumenter op. Vi har haft politikerne i Bruxelles på kursus i den danske model, været aktive i den offentlige debat og haft tæt dialog med politikere og embedsfolk.

Vores begrundelse har været klokkeklar hele vejen igennem: Lissabon-traktaten siger helt tydeligt, at EU *ikke* kan blande sig i lønforhold. Og det er generaladvokaten altså enig i. Det kan vi godt klappe i hænderne over.

Optakt til OK25

2024 gik også med at forberede overenskomstforhandlingerne – især Industriens Overenskomster. Det har været en lang demokratisk proces – det er sjælen i vores faglige demokrati. For det er jo medlemmernes krav, som kommer med ind til forhandlingsbordet hos Dansk Industri.

Først udtog vi vores 353 krav i Dansk Metal. Siden indsendte vi vores krav til CO-industri, som samlede alle forslagene fra de ni medlemsforbund. Og til slut var der så i efteråret de otte optaktsmøder med tillidsrepræsentanter rundt omkring i landet.

I vores afdeling kunne tillidsrepræsentanterne deltage på mødet i Aarhus og Aalborg På landsplan var der knap 1.200 tilmeldt møderne – og ud af dem var der over 530 metal'ere. Så der har været pæn opbakning til vores to topforhandlere.

Når vi kigger på statistikkerne over de lokale lønforhandlinger på landsplan, kan vi se, at de er begyndt at rette sig op. Det går bedre med at få arbejdsgiverne til at hoste op lokalt. Samtidig er inflationen faldet kraftigt. Begge dele giver et godt fundament for de centrale forhandlinger.

Godt nok oplever vi fornyet usikkerhed i økonomien med Trump, en svag tysk økonomi og industri, og der er stadig krig i Ukraine. Men det går godt i industrien i Danmark og på vores arbejdsmarked. Det skal lønmodtagerne selvfølgelig kunne mærke.

Mogens Jensen

Miljøudvalg

Miljøudvalget i Tele Vest har afholdt fire møder i 2024. Udvalget består af både arbejdsmiljørepræsentanter (AMR) og tillidsrepræsentanter (TR), som har en særlig interesse i arbejdsmiljøet. Udvalget består af formand Mogens Jensen, Gitte Bartolin, Morten Amtoft, Ole M. Andersen, Anders Knudsen, Brian Emig, Jens Madsen og Tonny Jensen.

I udvalget behandles og forberedes emner, der skal tages op i de to enheders Arbejdsmiljøudvalg (AMO) i TDC Net og Nuuday.

I TDC Nets AMO er Brian Emig næstformand, og Tonny Jensen deltager som FARM (Fælles Arbejdsmiljørepræsentant) fra Fieldservice. I Nuudays AMO blev Morten Amtoft valgt ind i 2024 som repræsentant for Nuuday Front.

Udvalget arrangerede en Miljødag i Slet, hvor fokus blev rettet mod balance – både i arbejdslivet og i privatlivet. Vores stande var godt besøgt, og især vores balancebræt tiltrak opmærksomhed. Vores medlemmer udviste stor dygtighed i at holde balancen på brættet, men det viste sig at være en større udfordring at finde balancen mellem arbejdslivet og privatlivet.

Forbundet har afholdt temadage, som vi har deltaget i. Temaet for disse dage var, hvordan vi kan styrke kontakten til vores arbejdsmiljørepræsentanter, som ofte sidder med en relativt ensom opgave. Vi opfordrer til, at flere af vores AMR deltager i Metals arbejdsmiljøkurser, da dette vil styrke deres arbejde blandt medlemmerne.

Jeg har valgt at inddrage dele af Forbundets beretning om arbejdsmiljø og arbejdsskader. Vi har et tæt samarbejde med Forbundets Miljøsekretariat, blandt andet ved at have afholdt en temadag

for vores AMR, hvor vi fik besøg af Dan Mikkelsen, leder af Miljøsekretariatet i Forbundet. Hovedemnet for temadagen var kunstig intelligens (AI) og dens indvirkning på arbejdsmiljøet.

Sammen med Ulla Brund Jensen fra Forbundet har vi også afholdt en temaaften om hjemmearbejdspladser. For første gang tilbød vi et emne via Teams, og det var en stor succes. Der deltog medlemmer, som vi aldrig før havde set til vores fysiske medlemsmøder.

Forbundet: AMR-kampagne

Arbejdsmiljøåret i Dansk Metal startede med en AMR-kampagne. Arbejdsmiljø har i årevis været en topprioritet for medlemmerne, men for at opnå reelle ændringer på arbejdspladserne kræves veluddannede arbejdsmiljørepræsentanter med stærk opbakning fra baglandet.

Stigende fokus på stress og mistrivsel

Stress og mistrivsel er to af de største samfundsmæssige udfordringer i arbejdsmiljøet, og de rammer både unge og gamle, herunder også Metals medlemmer. Udgifterne til sygefravær, behandling og tabt produktivitet er bekymrende høje, hvilket også øger interessen for løsninger.

Fagbevægelsen Hovedorganisation (FH) har igangsat et større udredningsarbejde og vil i løbet af det kommende halve år udvikle en samlet politik på området. Også blandt arbejdsmiljørepræsentanterne på Metalskolens G-kurser er behovet for værktøjer til håndtering af det psykiske arbejdsmiljø steget. Der findes desværre ingen lette løsninger, men udfordringen vil ikke forsvinde, og det vil kræve opbakning fra baglandet, hvis vi skal få knækket kurven.

Det er nødvendigt, at vi udvikler løsninger i fællesskab, da vores arbejdsformer og samarbejdsmetoder har en betydning for både arbejdsmiljø og trivsel. Overenskomstens fokus på hensyn til den enkeltes livssituation og muligheder for at tilpasse arbejdsliv og privatliv er et vigtigt initiativ, der understøtter denne dagsorden.

AI: Kunstig intelligens

2024 blev også året, hvor samtalen om ChatGPT, AI og algoritmedelse for alvor blev en del af fremtidens arbejdsmarked. Teknologierne rummer store potentialer – også for arbejdsmiljøet. Et eksempel er chatbotten AMR-hjælperen, som kan svare på langt de fleste spørgsmål indenfor dansk arbejdsmiljølovgivning.

Det er dog også vigtigt, at vi som medarbejdere udnytter de muligheder for indflydelse, vi har, for at sikre, at teknologierne styres til gavn for både virksomheder og medarbejdere, og ikke ender med at styre os.

Hvad er forskellen på en arbejdsskadesag og en erstatningsansvarssag?

Arbejdsskadesager behandles efter arbejdsskadesikringsloven, mens erstatningsansvarssager behandles efter erstatningsansvarsloven. Der er også forskel på de ydelser, man har ret til under de to love. Derudover er arbejdsskadeforsikring lovpligtig.

Fælles for begge sagsformer – og noget, det er vigtigt for vores medlemmer at vide – er, at vi som afdeling og i samarbejde med Dansk Metal er klar til at hjælpe med begge typer sager.

Arbejdsskadesagen i korte træk

Der findes to typer arbejdsskader: arbejdsulykker og erhvervssygdomme. For at en skade kan omfattes af arbejdsskadesikringsloven, skal den være forårsaget af arbejdet.

En arbejdsulykke kan eksempelvis være, at en medarbejder får en finger skåret af i en maskine på arbejdet. En erhvervssygdom kan udvikle sig over tid, som for eksempel en kronisk rygsygdom efter mange års tunge løft på arbejdet. Under arbejdsskadesikringsloven kan man få forskellige ydelser, herunder godtgørelse for varigt mén, erstatning for tab af erhvervsevne og dækning af behandlingsudgifter.

I modsætning til erstatningsansvarssager kræver arbejdsskadesikringsloven ikke, at nogen er skyld i ulykken for at være omfattet af loven.

Erstatningsansvar i arbejdsskadesager

I visse arbejdsskader kan der også fremsættes krav i henhold til erstatningsansvarsloven, for eksempel hvis arbejdsgiveren ikke har overholdt arbejdsmiljølovens bestemmelser. Et eksempel kunne være, hvis en medarbejder har udført meget tunge løft, fordi arbejdsgiveren ikke har stillet nødvendige hjælpemidler til rådighed.

Efter erstatningsansvarsloven kan man have ret til ydelser, der ikke dækkes under arbejdsskadesikringsloven, som godtgørelse for svie og smerte eller tabt arbejdsfortjeneste.

Derfor er det vigtigt at vurdere erstatningsansvaret i hver enkelt sag, da medlemmerne kan have krav på yderligere kompensation ud over det, der er fastsat under arbejdsskadesikringsloven.

Forbundets arbejdsskadeteams har hentet over 80 millioner kroner hjem til Metals medlemmer og 1,5 millioner kroner til Tele Vest medlemmer.

På vegne af Miljøudvalget i Tele Vest

Mogens Jensen

Sociale sager i afdelingen

Tele Vest har altid haft et stort fokus på at varetage medlemmernes interesser, og jeg forestiller mig, at der ikke er mange, der er uenige i dette synspunkt. Vi er alle opmærksomme på, at der sker mange ændringer både i og udenfor virksomheden.

En af de markante ændringer, som Sygekontaktudvalget har bemærket, er, at vi ikke længere har den samme adgang til information om kollegers sygemeldinger, især når det drejer sig om langtidssygdom (sygdom i mere end 16 dage). Vi modtager simpelthen ikke længere disse oplysninger.

Tidligere blev vi inddraget i møder med HR og ledelsen i forbindelse med sygemeldte kollegaer, men dette sker ikke længere. Årsagen til ændringen skyldes primært indførelsen af GDPR. Desværre betyder det, at vi ikke længere har den samme indsigt i situationen for vores sygdomsramte kollegaer.

Et væsentligt aktiv i denne forbindelse er de lokale tillidsrepræsentanter, som både ser og hører om sygemeldte kollegaer. Ofte er de også informerede, enten fordi de arbejder samme sted eller

fordi der har været en dialog. Vi har dog flere eksempler på, at der er gået flere måneder, før vi har fået kendskab til en syge sag, hvor vi ikke været involveret.

Dette er problematisk, da det er vigtigt at være opmærksom på sygemeldinger. Mange vil måske spørge: "Hvorfor?" Svaret er, at lovgivningen giver selskabet mulighed for at søge refusion af sygedagpenge efter 30 dage.

Det er derfor af afgørende betydning, at medarbejderen holder sig opdateret via E-Boks og besvarer de henvendelser, der måtte komme. Der vil regelmæssigt komme underretningsbreve (cirka hver 30. dag), som medarbejderen er forpligtet til at besvare. Dette indebærer blandt andet en bekræftelse på sygemeldingen samt tilladelse til, at selskabet modtager sygedagpenge-refusion.

Da vi er ansat med løn under sygdom, er det vigtigt, at medarbejderne tager ansvar for at sikre, at selskabet ikke lider økonomisk tab, mens de er syge. Hvis en sådan situation opstår, kan det være svært at få sagen bragt tilbage til en normal tilstand, og det kan have ansættelsesmæssige konsekvenser at overse en henvendelse fra kommunen.

Der kan også komme breve om møder med kommunens sagsbehandler, som medarbejderen er forpligtet til at deltage i. Undlades dette, kan det medføre, at sygedagpengene ophører.

Vi har et godt samarbejde med kommunerne i vores område og kender til de gældende love, som typisk anvendes i sådanne sager, herunder Aktivloven og Sygedagpengeloven. Vi er dog bevidste om, at det kan være svært at forholde sig til, hvad der bliver sagt i møderne med sagsbehandlere, især omkring pligter, muligheder og konsekvenser. Derfor kan det være en god idé at tage en bisidder med fra Tele Vest til sådanne møder, hvilket kan give ekstra støtte og sikre, at alt bliver forstået korrekt.

Ofte har vi fået feedback fra medlemmer, som har oplevet, at møderne forløb anderledes, når vi har været til stede. Vores rolle er at sikre, at medlemmet får den rette støtte og vi, sammen med kommunen, har samme mål – at hjælpe medlemmet igennem en svær tid.

Vi stiller også gerne op til rehabiliteringsteam møder, hvis en sag skal ankes, eller hvis der er behov for at få vurderet en sag ved Arbejdsmedicinsk Klinik. Desuden kan vi hjælpe med at få vurderet og anmeldt arbejdsskader eller arbejdsbetingede lidelser.

Det at blive syg, samtidig med at man skal forholde sig til lovgivning, kan være et stort pres. Der kan opstå mange spørgsmål, og vi opfordrer derfor alle til at kontakte os, hvis der er behov for hjælp.

Derudover har vi en erhvervsevnetabsforsikring via PFA, som kan aktiveres, når man har været sygemeldt i 3 måneder og i mere end 50 % af tiden. Denne forsikring er med til at sikre, at selskabet ikke mister økonomi under medarbejderens sygdom, da ydelsen udbetales til selskabet, mens medarbejderen er sygemeldt (ordningen gælder ikke for tjenestemænd).

Det er også medarbejderens ansvar at sikre, at denne forsikring bliver anmeldt korrekt, så selskabet får en mindre økonomisk risiko. Men det er vigtigt, at medarbejderen kender til muligheden og forstår, at det er en forpligtelse.

Skulle man blive opsagt på grund af sygdom, og fortsat være sygemeldt, er der mulighed for at få ydelsen vurderet og udbetalt direkte til medarbejderen.

Vi står til rådighed for at hjælpe med at få "skaden" anmeldt. Vi ved, at det kan være en besværlig opgave at håndtere alene.

Kontakt os endelig, hvis der er spørgsmål eller behov for support.

På vegne af Sygekontaktudvalget

Jutze

Arbejdsmiljøudvalget Nuuday

Nuuday Arbejdsmiljø

2024 har været et travlt år for arbejdsmiljøudvalget, med mange opgaver rettet mod at sikre, at medarbejderne kan arbejde under sikre forhold. Der har i den forbindelse været særlig fokus på stikkontakter og ledninger, indeklima samt det psykiske arbejdsmiljø. Der er samtidig set en stigning i brugen af vores arbejdsmiljøorganisation.

Et nyt begreb er desuden opstået i år, nemlig HiPo – en forkortelse for High Potential Incidents, som betyder forebyggelse af alvorlige ulykker. Hvis der sker en nær ved hændelse eller skade, der har potentiale til at udvikle sig til en alvorlig ulykke, skal denne indrapporteres særskilt. Derfor opfordrer vi til, at du tager fat i din arbejdsmiljørepræsentant, hvis du oplever sådanne hændelser.

Vi har også haft fokus på fremtiden og har derfor udarbejdet et *Roadmap 2025*, som beskriver de områder, hvor arbejdsmiljøgrupperne skal have særlig opmærksomhed i det kommende år. Eksempler på fokusområder er:

Looking After You & Me

- Fokus på velvære og stressforebyggelse
- Fysisk helbred med fokus på aktive pauser ved brug af værktøjet *Pleaz*
- Tilbud om influenzavaccination (2025)

Morten Amtoft

Nuuday Front

Uddannelsesudvalget

Uddannelsesudvalget i Tele Vest har haft et møde i 2024, hvor vi blandt andet diskuterede forskellige uddannelsesmuligheder. De fleste uddannelser skal helst knyttes til vores IKUF-fond, så udgifterne kan dækkes derigennem.

Udvalget varetager stadig begge IKUF-fonde. Charlotte Sarkel er ansvarlig for ansøgningerne fra Nuuday, mens TDC-Net har fået en ny person på posten, Sidsel Schmidt. Fra Teleafdelingerne er det Anders Reiners fra Tele Øst, Jeana Jørgensen fra Tele Fyn, og undertegnede fra Tele Vest.

Der har været stor interesse for uddannelse i begge selskaber, hvilket har medført, at beløbsgrænsen i Nuuday er blevet sat til maksimalt kr. 15.000,00, og i TDC-Net måtte man lukke for ansøgninger i starten af året.

Selvom det er positivt, at mange ønsker uddannelse, har vi desværre været nødt til at skuffe en del i 2024.

Fonden blev åbnet den 15. november 2024 for ansøgninger til 2025, men er nu lukket igen, da der er et overforbrug fra sidste år, som skal rettes op på. Under alle omstændigheder skal vi forvente, at beløbsgrænsen vil blive sænket i begge selskaber, så der kun kan søges om AMU-kurser.

Claus Stavad

Hvervnings- Agitations- og Ungdomsudvalget

2024 har været endnu et travlt år for hvervnings- og agitationsudvalget, hvor vi virkelig har arbejdet på at øge antallet af medlemmer. Det gælder både for nye ordinære medlemmer og for fastholdelse af vores eksisterende medlemmer.

Udvalget har i år brugt mange ressourcer på at stå ude i Slet og hverve nye medlemmer. Det har resulteret i arrangementer næsten hver måned, herunder fejring af fritvalgskontoen med kagemand, besøg fra PFA, møder med faglige sekretærer, juleevent med pakkespil og julemand, samt mange flere events. Vi har haft mulighed for at møde både eksisterende og nye medlemmer, og det har været en fantastisk oplevelse.

Selvom planlægning og afholdelse af disse events har været krævende, har det også været rigtig sjovt. I perioder har vi dog været nødt til at aflyse enkelte events på grund af travlhed, men med stor opbakning fra tillidsrepræsentanterne har det været muligt at gennemføre langt de fleste.

Den indsats, vi har lagt, har virkelig givet resultater. I 2024 endte vi kun med et minus på 6 medlemmer, sammenlignet med et minus på 46 medlemmer i 2023. Dette skyldes, at vi i de sidste tre måneder af 2024 fik 36 nye medlemmer, samtidig med at antallet af udmeldte medlemmer var

betydeligt lavere. 2025 er startet godt, med et plus på 2 medlemmer i de første to måneder. Dette er en positiv udvikling, især taget i betragtning, at vi arbejder i to virksomheder, som desværre i perioder har sagt farvel til gode medarbejdere.

Hvervning handler ikke kun om at tiltrække nye medlemmer, men også om at fastholde de medlemmer vi har. Derfor værdsætter vi at komme ud og tale med jer. Det er vigtigt for os at være til stede og kunne give den hjælp, I har brug for. Derudover er det altid godt at blive mindet om de mange fordele, I har som medlemmer af Dansk Metal. Til dette formål ønsker vi at bruge vores tillidsrepræsentanter endnu mere, da de er tættest på medlemmerne i hverdagen.

Vi har besluttet i hvervningsudvalget at reducere antallet af events til hver anden måned, men mange af de populære events vil vi fortsætte med. Vi har allerede flere spændende idéer på tegnebrættet, herunder fokus på OK25, så vi får så mange som muligt til at stemme – forhåbentlig til et positivt resultat af OK25. Derudover gentager vi succesen med at sende to faglige konsulenter fra Tele Vest ud, så I kan få svar på alle spørgsmål, I måtte have. Senere på året planlægger vi at besøge lokationerne igen med besøg fra en konsulent fra PFA, hvor I kan få svar på spørgsmål om sundhedsforsikring, seniorordninger og pensionsmuligheder. Vi stopper ikke her, og har flere spændende ting på vej. I vil høre mere om det senere.

Vi opfordrer jer til at dele eventuelle idéer med os, så vi kan sikre, at vi tilbyder de arrangementer og den viden, I har brug for.

Vi takker mange gange for de positive tilbagemeldinger, vi har fået på vores arrangementer. Det sætter vi stor pris på.

Fremover vil vi fortsætte med at bruge vores tillidsrepræsentanter mere og sende flere nyhedsbreve ud om kommende aktiviteter. Hvis du ikke modtager disse nyhedsbreve, opfordrer vi dig til at kontakte Tele Vest, så vi kan sikre, at vi har den rette e-mailadresse registreret.

Anders Knudsen

Fagretsligt udvalg

Selvom der i 2024 ikke var forhandlinger om fornyelse af vores overenskomst, har overenskomstfornyelsen alligevel optaget en del tid. Den nuværende overenskomst blev fornyet i 2023, men da det kun er en toårig aftale, har vi i 2024 alligevel brugt en betydelig mængde tid på forberedelserne.

I begyndelsen af året indsamlede afdelingen forslag til forbedringer af overenskomsten fra vores medlemmer og tillidsrepræsentanter. Der blev indsendt i alt 56 forslag, som dækkede et bredt spektrum af emner, lige fra økonomiske forbedringer til mere bløde værdier.

Disse forslag blev efterfølgende gennemgået og bearbejdet af afdelingens fagretslige udvalg, hvorefter de, lige før sommerferien, blev fremsendt til CO-Industri. De blev dermed en del af den samlede pulje af overenskomstforslag, som blev indsendt af andre afdelinger og forbund.

Forberedelserne til de kommende overenskomstforhandlinger, som starter i 2025, er således allerede i gang, og afdelingens medlemmer og tillidsrepræsentanter har været med til at præge processen gennem deres aktive engagement og indsendelse af de mange forslag.

Lønforhandlingerne ved TDC fulgte i 2024 et mønster, der mindede om forhandlingerne i 2023. Fra starten af forhandlingerne gjorde TDC det klart, at de igen i år ville forhandle to separate lønftaler: én for Nuuday A/S og én for TDCnet A/S. TDC insisterede på, at aftalen om lønregulering i Nuuday A/S kun ville blive gennemført, hvis vi accepterede udelukkende individuel lønregulering. På den anden side ville TDC stadig modvilligt acceptere generel lønregulering i TDCnet A/S.

Efter mange lange og vanskelige forhandlinger nåede vi frem til en aftale, der omfattede regulering af vores ulempeydelse, hvor de fleste satser blev justeret med 3,5 %. Aftalen gælder både for Nuuday A/S og TDCnet A/S. Der blev desuden indgået en aftale om individuel lønregulering for Nuuday A/S, hvor der blev givet en garanti for en samlet udmøntning på 1,2 %, som vil blive målt på business unit-niveau. For TDCnet A/S blev der indgået en aftale om en generel lønregulering på 1,85 %.

Ole Mølgaard Andersen

TDC Net

Trivsel og Velvære

I 2024 har der været et særligt fokus på at skabe et arbejdsmiljø, hvor medarbejderne trives og føler sig værdsat. Der er fortsat et begrænset fokus på KPI'er for den enkelte, men vi har arbejdet på at styrke vores personalepolitik og omsorgspolitik for at sikre, at alle føler sig godt tilpas på arbejdspladsen. Initiativer som socialhubs har vist sig at være en stor succes, da de giver medarbejderne et sted, hvor de kan netværke, dele erfaringer og finde støtte hos hinanden. Blandt teknikerne er der også blevet rapporteret en øget mængde fysiske møder. Disse tiltag har haft en positiv indvirkning på arbejdsmiljøet og understøttet en stærk fællesskabsånd. Helt ekstraordinært ligger Delivery og Fieldservice nu med den højeste tilfredshed i My Voice.

Arbejdsfordeling og Ressourcemobilisering

Der har været et aktivt udlån af personale fra volumen til stationsproduktion og fiberbygning. Dette har vist sig at være en effektiv strategi, da det har minimeret behovet for afspadsering og maksimalt udnyttet vores ressourcer. Der er også blevet forsøgt en ny aftale om kørsel, som sigter mod at forbedre vores omkostningseffektivitet og sikre en mere økonomisk produktion.

Teknologiske Ændringer

Vi står nu overfor en ny runde af nedlukning af kobbercentraler, og coax-nettet mister kunder, måske hurtigere end oprindeligt forventet. Dette skifte kræver omhyggelig planlægning og effektivisering for at sikre en smidig overgang.

Strategiske Skift og Overgangsperioder

Effektivisering er en løbende proces. Fokus på fiberbygningen i december 2024 har medført, at al fiberbygning med gravning nu skal udføres af eksterne firmaer. Dette har skabt en række strategiske ændringer og udfordringer. For kollegerne betyder det overtallighed, og i marts 2025 blev mange stillinger nedlagt. Der har også været reduktioner i løbet af 2024, både i maj og november. For at reducere ufrivillige fratrædelser blev der siden sommeren 2024 kommunikeret bredt om muligheden for frivillige fratrædelsesordninger. Traditionen tro har 2024 også været præget af flere organisationsændringer.

Lørdagsfejlretning og Alarmnet-ombygning

Som en del af effektiviseringen er lørdagsfejlretningsfunktionerne blevet nedlagt. Samtidig gennemfører vi en ombygning af alarmnettet for at opdatere og forbedre vores tilbud. Alarmnettets overvågning er blevet overført til DKTV, og vi arbejder på at optimere processerne.

Arbejdssikkerhed

Sikkerhed har fortsat højeste prioritet i vores organisation. Vi har styrket vores sikkerhedsforanstaltninger med nye påbud om blandt andet:

- sikkerhedsbeklædning
- el-sikkerhed
- hobbyknive
- vægscannere
- stigeplatforme

Der er også et stærkt fokus på at implementere effektive arbejdsstop, når sikkerhedsrisici identificeres. Selvom der er stor opbakning i Samarbejdsudvalgene omkring sikkerhed, har flere af de nævnte initiativer – især det nye tøj – givet anledning til store diskussioner. Dette skyldes, at indførsel og indkøb af udstyr har fundet sted uden tilstrækkelig orientering eller behandling i de relevante udvalg.

Der er også fortsat diskussion omkring 11 timers-reglen og hviletidsbestemmelser er en gammel debat, der fortsat giver anledning til diskussion i både SU og AMU. Senest omkring at natarbejde ikke må overstige 300 timer, hvilke regler der skal følges, når der arbejdes i udlandet, og planlagt arbejde om aftenen. Som noget nyt er der også indført arbejdstidsregistrering for alle på baggrund af et EU-direktiv.

Nye Initiativer

Indkøbet af elbiler er stadig i opstartsfasen. Der er aftalt en pilot med 20 biler, og en aftale er underskrevet om brugen af bilerne under forsøgsperioden.

Carl Overgaard og Brian Emig

TDC Erhverv

Kort før sommerferien blev det besluttet, at de opkald i supporten, som ligger udenfor tidsrummet 8-16 på hverdage, skulle flyttes til Døgncenteret, også kaldet NOC'en. Årsagen til dette var, at mængden af opkald udenfor den normale arbejdstid er begrænset, og da NOC'en allerede har bemanning i dette tidsrum, gav det mening at flytte opkaldene fra supporten. Denne ændring blev meldt ud til alle medarbejdere i god tid således, at alle medarbejdere blev varslet seks måneder før, og opkaldene officielt blev flyttet pr. 1. december.

Der har også været gennemført forandringer for nylig, da hele det gamle solutions-system skulle omlægges. Denne ændring bestod i at flytte store dele af solutions ind under det gamle Sales & Operations. Hovedformålet med omlægningen var at samle forretningen under én enhed således, at kunderne kunne få hjælp på tværs af alle områder. Dette giver god mening, da det giver kunderne den bedst mulige service. Denne omlægning var omfattende, og cirka 120 medarbejdere skiftede organisation. Nogle medarbejdere skiftede leder, mens andre kun blev flyttet med arbejdsopgaven. På trods af ændringens omfang, har vi set stor opbakning fra medarbejderne, som har tro på forandringen.

Derudover har der også været mange små ændringer i løbet af året. Selvom disse ændringer kan synes små i det store billede, kan de være store for medarbejderne, og derfor følges sådanne sager tæt i samarbejdssystemet.

Dawn

Transformationen har fyldt meget i begge forretninger, både i TDC Erhverv og YouSee. I TDC Erhverv arbejdes der intensivt på at få kortlagt hele flytningen over til Dawn. Før dette kunne lade sig gøre, har man været nødsaget til at rydde op i de gamle porteføljer og systemer. Kunder, der har modtaget breve om tvangsmigreringer til nye produkter, har også været en del af arbejdet. Denne proces har naturligvis fyldt meget i hverdagen og har haft stor betydning, især for de kundevendte funktioner. Det vigtigste er, at vi tager godt hånd om kunderne og sætter skub i processen.

Selvom erhverv endnu ikke er begyndt at migrere produkter til Dawn, er Technology allerede i fuld gang med at hjælpe til med overgangen af kunderne. Dette skyldes, at YouSee allerede i sommeren 2024 begyndte at migrere deres mobilkunder til det nye system.

Anders Knudsen

Året 2024 har været endnu et år med store forandringer for YouSee, især i forbindelse med implementeringen af Dawn og introduktionen af mange nye arbejdsmetoder, som følger med de store systemændringer. Mange af vores kollegaer befinder sig i en situation, hvor de skal arbejde både i de gamle og de nye systemer.

Systemskifte vil altid medføre udfordringer, og når vi samtidig migrerer vores millioner af kunder, medfører det også ekstra belastning for personalet. Dette gælder både de planlagte opgaver og de uforudsete problemer, der kan opstå undervejs. Jeg er dybt imponeret over, hvordan kollegaerne i Privat har håndteret disse udfordringer – en kæmpe respekt fra Dansk Metal for den indsats, som medarbejderne i Nuuday har leveret.

I 2024 sagde vi også farvel til Jon James, der har været en nøgleperson i transformationen, men som valgte at vende tilbage til Storbritannien. Det bliver spændende at se, hvordan vores nye CEO, Christian Thrane, vil lede virksomheden fremad. Det første mål for ham vil være at få Dawn implementeret i YouSee, inden ansvaret overgår til Erhverv, som har den store opgave foran sig.

2025 byder stadig på store udfordringer. Desværre modtog Dansk Metal lige før jul en opsigelse af lokalaftale 28, som omhandler optagelse af opkald mellem kolleger og kunder. Tidligere skulle medarbejderne give samtykke til optagelse af opkald, og ledelsen lovede, at disse optagelser ikke ville blive brugt til disciplinære sanktioner. Denne tryghed ønsker selskabet ikke længere at tilbyde medarbejderne og har efter mæglingsmødet afvist at drøfte en fællesaftale på området.

Tobias Tolstrup

Den samlende beretning af Bestyrelsen i Tele Vest