

BERETNING FRA TELE VEST 2023

Bestyrelsen

Endnu et år er gået og i denne beretning vil jeg gennemgå nogle af de største opgaver, vi har i forbundet, afdelingen, vores udvalg og TDC's to selskaber Nuuday og TDC Net.

Metal Tele Vest

En stor del af arbejdet i afdelingen har været overenskomstfornyelsen på det private arbejdsmarked. Efter vi fik sendt vores forslag til forbundet, kunne vi bare vente på enten et forhandlingsresultat eller en storkonflikt. Forhandlingerne endte med en aftale.

I 2023 var vi stadig i gang med at vænne os til igen at kunne mødes. Men jeg tror, at Corona har forandret arbejdsmarkedet for altid. Hjemmearbejdspladser og teammøder er blevet en fast del af de flestes hverdag. Dette på godt og ondt. Vi var derfor også spændte på, om vi kunne få vores medlemmer, til at deltage i generalforsamlingen den 12. april 2023. Og det kunne vi heldigvis – endda med flere fremmødte, end vi længe har set.

På valg var:

- Claus Stavad (genvalgt som kasserer)
- Ole M. Andersen (genvalgt som næstformand)
- Brian Emig (genvalgt til bestyrelsen)
- Anders Knudsen (genvalgt som suppleant)

Bestyrelsen består herudover af:

- Mogens Jensen (formand)
- Tobias Tolstrup (bestyrelsesmedlem)
- Judith Antoniussen (Jutze) (bestyrelsesmedlem)
- Carl Overgaard (suppleant)

Jutze valgte pr. 1. juni 2023 at udtræde af bestyrelsen. Heldigvis har vi ikke sagt farvel, da Jutze er blevet ansat i afdelingen med tre arbejdsdage ugentligt. Jutzes primære arbejdsopgave er fortsat at tage sig af de sociale sager. Anders har herefter overtaget Jutzes plads i bestyrelsen.

Alle bestyrelsesmedlemmer har arbejdsdage på kontoret i Aarhus N (Metalhuset). Ole, Claus og Mogens arbejder på fuldtid i Tele Vest, mens Anders, Tobias og Brian deler deres arbejdstid mellem Tele Vest og selskabet, hvilket giver os en god indsigt i, hvad der rører sig i de to selskaber.

Lili er vores arbejdsblæksprutte og får det hele til at hænge sammen. Det er også Lili I oftest møder i telefonen, når I ringer til os.

Vi har i årets løb afholdt 11 bestyrelsesmøder. Derudover har vi haft tre TR Forummøder, hvor alle vores valgte tillidsrepræsentanter samles til generel orientering og debatmøder. Bestyrelse får en status på de udfordringer, der findes ude på arbejdspladserne. Der skrives og udsendes referater fra disse møder.

Fra afdelingen er der i 2023 udsendt 15 nyhedsbreve med relevant information. Metal Forbundet udsender også nyhedsbreve, hvis indhold indimellem er identisk med vores. Da Forbundets nyhedsbreve er til en langt større modtagergruppe, kan det ikke undgås, at noget information ikke er relevant for jer. Vi er derfor gået i dialog med Forbundet, om muligheden for et mere målrettet nyhedsbrev.

Alle forhandlinger med TDC Net og Nuuday varetages fortsat af Landsklubben, som også har opgaven med at informere om resultater af forhandlingerne. Landsklubbens forhandlingsudvalg består af repræsentanter fra samtlige Tele afdelinger. Fra Tele Vest deltager Ole og Tobias.

Tele Vest er udfordret på faldende medlemstal således, at vi i starten af 2023 havde i alt 1528 medlemmer og i slutning af 2023 1430 medlemmer. Faldet er desværre størst blandt de arbejdsaktive medlemmer, hvor vi har haft en nedgang på 89 medlemmer.

I 2023 er nogle af vores tillidsrepræsentanter stoppet med tillidshvervet, men andre er heldigvis kommet til. Tak for indsatsen til jer alle.

På baggrund af at Dansk Metal Forbundet har oprettet en afdeling til behandling af arbejdsskadesager – og opfordret alle Metal afdelinger til at flytte arbejdsskadesager dertil – har vi i Tele Vest valgt at følge denne opfordring. Det betyder også, at vi må sige farvel og tak til Birgitte Nielsen fra Metal Østjylland, som har varetaget afdelingens arbejdsskadesager.

Vi vil i den forbindelse udtrykke stor tilfredshed med Birgittes indsats og varetagelse af de af vores medlemmer, der er ramt af en arbejdsulykke. Birgitte har i 2023 afsluttet hele syv arbejdsskade-/erhvervsevnesager. Blandt disse sager kan især nævnes en 22 års gammel arbejdsskadesag, som Birgitte fik genoptaget. Birgitte fik både genoptaget afgørelsen om erhvervsevnetab og méngrad. Sagen blev vundet og medlemmet fik tilkendt en erstatning på kr. 1.2 mio.

I alt er der truffet afgørelser, der har udløst kr. 2.114.000 i erstatning til de berørte medlemmer. Det er dog ikke alle sager, der ender ud i en erstatning, men alle sager bliver vurderet.

En kæmpestor tak også til Jutze, for hendes arbejde i fagbevægelse i næsten 40 år. Mange - både nuværende og tidligere medlemmer - skylder Jutze en stor tak, for hendes helt fantastiske hjælp, når livet blev 'vendt på hovedet'.

Jutze har igennem alle årene også været faglig aktiv i mange udvalg.

Efter min egen sygdomsperiode i 2022 startede jeg langsomt op i 2023, og er nu tilbage på fuld tid. I min sygeperiode har Ole fungeret som formand. Jeg skylder hele bestyrelsen, men særligt Ole, en stor tak for indsats og opbakning. Tak til alle der tænkte på mig, og hjalp mig under sygdommen, genoptræningen og tilbagevenden til jobbet.

Mogens Jensen

Forbundet Dansk Metal

Vi glemmer ikke store bededag

SVM-regeringens forslag om at afskaffe store bededag var det værst tænkelige forslag på det værst tænkelige tidspunkt – lige før de private overenskomstforhandlinger. Og vi har ikke glemt regeringens indgreb i den danske model! Det var problematisk i sig selv at stjæle en helligdag fra danske lønmodtagere. Men det er også problematisk på den længere bane:

I årevis har vi fra fagbevægelsens side kæmpet mod de borgerliges løbende angreb på den danske model. Socialdemokratiet har nu legitimeret fremtidige borgerlige angreb på modellen. Og samtidig har Socialdemokratiet reelt frasagt sig retten til at kritisere sådanne angreb i fremtiden. De kan i hvert fald ikke gøre det på en troværdig måde længere.

FH samlede 475.000 underskrifter, som beskæftigelsesministeren fik. Det blev Danmarkshistoriens største underskriftsindsamling. FH samlede også 50.000 borgere til demonstration foran Christiansborg den 5. februar.

Vi mistede nok store bededag, men fagbevægelsens larm og modstand betød til gengæld, at vi reddede seniorpensionen. Den nye regering havde ellers planer om at forringe seniorpensionen væsentligt, men planerne blev endeligt annulleret i efteråret. Seniorpensionen er en god ordning for vores nedslidte medlemmer, som kan få en fornuftig ydelse i op til 6 år før folkepensionsalderen.

Det ekstraordinære lønløft for udvalgte offentligt ansatte

Afskaffelsen af store bededag var desværre ikke regeringens eneste indgreb i den danske model. Det er utidig indblanding og et indgreb i løndannelsen, når regeringen giver milliarder til udvalgte grupper af offentligt ansatte.

Dansk Metal advarede mod det fra begyndelsen – også over for de offentlige forbund. For man kan altså ikke klappe i hænderne over politisk indblanding, når det er belejligt, og fordi politikerne kommer rendende med favnen fuld af ekstra lønkroner. Hvis vi er imod politisk indblanding, så er vi det hele vejen igennem. Hvis politikerne kan hæve lønnen nu, kan de også sænke den i fremtiden - f.eks. hvis riget fattes penge, og en ny regering vil skære i de offentlige udgifter. Det så vi oven på finanskrisen, hvor regeringer i flere EU-lande skar i de offentligt ansattes lønninger.

Lønløftet har også givet et pres på overenskomstforhandlingerne i år, fordi mange grupper – f.eks. vores egne teknikere på hospitalerne – føler sig overset.

Historisk løft af erhvervsuddannelserne og udsigten til en mere praktisk skole

Blandt de gode ting i regeringsgrundlaget er investeringerne i vores erhvervsuddannelser. Allerede i år dumper der over 300 millioner ekstra kroner ned på erhvervsskolerne, og det tal stiger til over 900 millioner i 2030. Det er en tiltrængt vitaminindsprøjtning. Det er resultatet af vores og ikke mindst lærlingenes arbejde. Nu forstår politikerne endelig, at vi har brug for faglærte til bl.a. den grønne omstilling. Investeringerne er et vigtigt vidnesbyrd om, at håndværk, faglig stolthed og industri *også* har en plads i fremtidens Danmark.

Erhvervsskolernes tiltrækningskraft over for de unge handler også om de døre, de åbner.

Derfor er det positivt, at undervisningsminister Mattias Tesfaye vil lade et svendebrev give direkte adgang til universitetet.

Fødekæden til vores uddannelser handler også om folkeskolen, og her er der også gode takter fra regeringen, som i oktober kom med et udspil til en mere praktisk folkeskole, der bedre bygger bro til erhvervsuddannelserne. Står det til regeringen, skal alle elever fremover i erhvervspraktik. Sådan er det ikke i dag. Regeringen foreslår et nyt fag i udskolingen, der hedder "Uddannelse og job", og regeringen vil bruge 2,6 milliarder kroner de næste par på at renovere faglokalerne. Det er godt for den praksisrettede undervisning. Sidst, men ikke mindst, vil regeringen give elever i 8. og 9. klasse mulighed for at være i en virksomhed en eller to dage om ugen, f.eks. de skoletrætte elever.

Der er mange fine elementer i udspillet, som vil flytte vores folkeskole lidt tættere på den praktiske virkelighed i virksomhederne. Og det er godt, så det hele ikke bliver langhåret akademisk undervisning med "røv i sædet".

Trepartsaftale om voksen- og efteruddannelse hjælper de rigtige grupper

Hvis vi bliver på det uddannelsespolitiske område, så landede der i efteråret endelig en ny og permanent trepartsaftale om voksen- og efteruddannelse. Aftalen indeholder bl.a. flere penge til AMU. Højere takster til AMU betyder 119 mio. kr. til skolerne hvert år, så langt øjet rækker. I alt er der afsat 360 mio. årligt fra 2024 i varige midler.

Det var vigtigt for os i Dansk Metal, at flest penge gik til dem, der har mindst uddannelse og størst behov: Faglærte, ufaglærte og dem, der har brug for at få styrket deres basale færdigheder i f.eks. dansk, engelsk, matematik eller IT.

Vi styrker også det, vi kalder "leveringssikkerheden" af AMU-kurser. Mange kommer ikke af sted i dag, fordi kurserne ikke bliver oprettet – altså selvom de gerne ville. Det bliver der kigget nærmere på, så forhåbentlig endnu flere kolleger bruger deres ret til uddannelse i overenskomsterne.

Læringlekampagne 2023

Sammen med alle de andre afdelinger i Metal havde vi læringlekampagne i uge 43, 44 og 45. Målet med kampagnen var 700 lærlinge. Vores måltal i afdelingen var 2 lærlinge/Elever.

Landsresultatet blev, at vi fik 543 nye medlemmer. I vores afdeling fik vi 16 nye medlemmer.

A-kasse-forsøget viser Dansk Metals styrke

Ved nytår sluttede det såkaldte a-kasse-forsøg. Forsøget løb i fire år, hvor udvalgte a-kasser alene havde ansvaret for den ledige i de første tre måneder af ledighedsperioden. De ledige medlemmer skulle altså ikke dukke op i jobcentret.

To arbejdsmarkedsprofessorer har sammen med analysefirmaet Rambøll lavet en samlet evaluering af a-kasseforsøget. I fire ud af fem delrapporter kan vi læse, at medlemmerne oplever højere tilfredshed og

mere jobrettede samtaler på tværs af a-kasser. I den femte og sidste delrapport er det kun Dansk Metal, som skiller sig markant positivt ud. Vi er altså langt bedre til at få vores medlemmer i job end jobcentrene.

Desværre har Kommunernes Landsforening og Dansk Arbejdsgiverforening haft travlt med at forplumre debatten, fordi de åbenbart gerne vil holde fast i jobcentrene. Men når vi skærer ind til benet, så bør politikerne bare glæde sig over, at de har lavet en mere enkel og billig jobindsats.

A-kasse-forsøget er heldigvis gjort permanent nu, altså i de første tre måneders ledighed – og det gælder alle a-kasser. Men i Dansk Metal er vi klar til at overtage endnu mere ansvar for vores ledige medlemmer i fremtiden, hvis politikerne vil det.

Ny arbejdsskadelov er en pose blandede bolsjer

I dag er det desværre sådan, at hvis man får en arbejdsskade, så er sagsbehandlingstiden utrolig lang. Det skyldes især, at man flyttede myndigheden på området, Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (AES), ud. Mange medarbejdere nægtede at flytte med, og det var svært at rekruttere nye. Oven i det kom så corona, som gav mange flere sager. Derfor vil mange af jer eller jeres kolleger opleve lang ventetid, hvis I får en arbejdsskade. Det kan Dansk Metals sagsbehandlere ikke gøre noget ved, så man skal desværre væbne sig med tålmodighed.

I december vedtog Folketinget en ny arbejdsskadereform. Der er gode elementer, men også nogle ændringer, som risikerer at forlænge ventetiderne. De gode elementer er bl.a. højere erstatning til de skadelidte og en ny ”uddannelsesgodtgørelse”, så man bedre kan videreuddanne sig og dermed få et nyt arbejdsliv, som man bedre kan holde til efter arbejdsskaden. Det, der kan risikere at forlænge ventetiden, er f.eks. nye regler for dels at beregne den såkaldte årsløn, dels større intervaller for erhvervsevnetab. Og endelig bliver der begrænsede muligheder for at anke sin sag.

Vi mener ellers, at den bedste måde at sikre kortere sagsbehandling på, er at give arbejdsskademyndighederne arbejdsro. Sammen med FH følger Forbundets miljø- og sociale sekretariat området meget tæt.

Sydporten: Dansk Metals boligbyggeri og økonomisk robusthed i fremtiden

Da vi i Dansk Metal i 2017 besluttede at sælge ALKA og dermed vores aktier, besluttede vi også at bruge pengene klogt. Vi har nu opført 403 ungdomsboliger og 214 familieboliger ved siden af forbundshuset i København. Det er en attraktiv placering tæt på storbyens liv, naturen og den nye metrolinje til Sydhavnen, som åbner i år.

Projektet går på to ben: Dels er det en medlemsfordel: Boligerne er først og fremmest reserveret til Metal-medlemmer, dernæst børn og børnebørn. Vi skaber fordele til medlemmerne, når vi giver medlemmer, børn og børnebørn mulighed for at få fodfæste på det pressede københavnske lejeboligmarked.

Men det er jo ikke alle, der skal og vil bo i København. Derfor er det også et andet ben i projektet. Det handler om forrentning og formuepleje. Vi har nemlig et ansvar for at ruste Metal økonomisk til fremtiden – og evt. fremtidige konflikter. Vi skal have styrken til at kunne sige nej til et dårligt forlig og gå i strejke. Derfor skal vores formue bestå af forskellige aktiver. Huslejen er sat på et niveau, der svarer til lignende boliger i Københavnsområdet. Det sikrer et rimeligt afkast af formuen. Det er et ansvar og en forpligtelse, vi har over for *alle* medlemmer af Dansk Metal – også dem, der ikke skal bo i boligerne.

De første er allerede flyttet ind. Vi indvier boligerne formelt den 30. april.

Ny formand for FH

Op til 1. maj sidste år oplevede vi et usikkert forløb, da Lizette Risgaard måtte gå af som FH-formand. Det skete oven på anklager om mulige krænkelse. FH's forretningsudvalg var enige om at iværksætte en advokatundersøgelse. Trods dette trak flere forbund dog hurtigt støtten, og det stod ret hurtigt klart, at det ville være svært for Lizette Risgaard at blive på posten. Hun trak sig, da presset på hendes person blev for voldsomt. Det var et turbulent forløb, der ikke styrkede fagbevægelsens offentlige image.

Efter sommerferien fik FH's forretningsudvalg konklusionerne fra den eksterne advokatundersøgelse. Selvom der ikke var tale om handlinger, der kunne anses som lovbrud, var det opfattelsen, at Lizette Risgaard havde udvist upassende adfærd i tre tilfælde. FH's forretningsudvalg og hovedbestyrelse tog undersøgelsen til efterretning. Samtidig konstaterede de, at FH's politiske og administrative ledelse havde handlet på den viden, de havde.

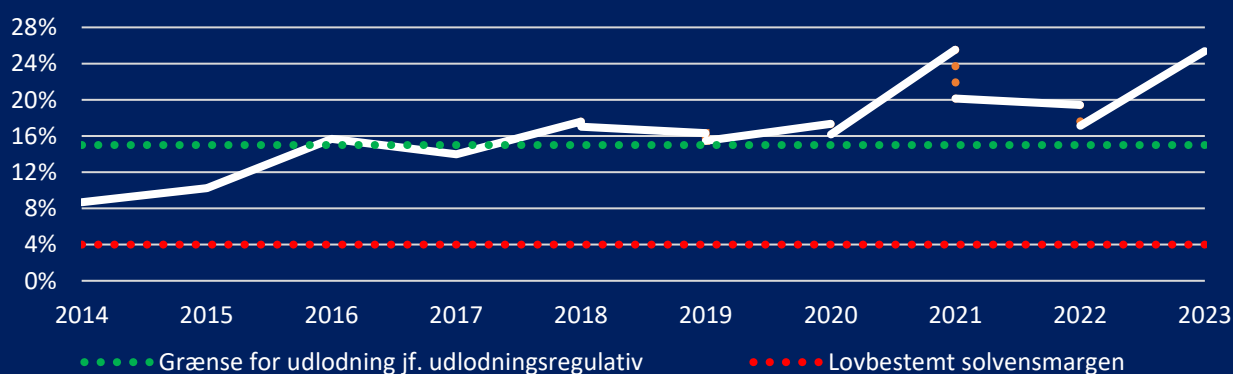
En måneds tid efter advokatundersøgelsen blev Morten Skov Christiansen enstemmigt valgt som ny formand på en ekstraordinær FH-kongres. Morten har en baggrund i Dansk Metal som elektronikmekaniker, ungdomskonsulent og faglig sekretær. Det kan vi glæde os over. Og nu er det vigtigt, at alle i fagbevægelsen står bag den nye formand.

TDC Pensionskasse

2023 blev året, hvor økonomierne tilpassede sig til den nye virkelighed med højere finansieringsomkostninger, men også hvor den umiddelbare inflationsforskrækkelse fra 2022 begyndte at aftage. Dette kombineret med en høj aktivitet og beskæftigelse medførte, at 2023 blev et særdeles godt afkastsår med stigende kurser på aktier og obligationer.

I TDC Pensionskasse (TDP) var aktiviteten også høj med ekstraordinært stort fremmøde på de tre medlemsmøder rundt i Danmark i marts måned efterfulgt af en elektronisk afviklet generalforsamling i april. Ved begge lejligheder kunne TDPs medlemmer glæde sig over henholdsvis udsigten til og effekten af en rekordstor regulering af pensionerne på 7,7%.

Basiskapitalens andel af pensionsmæssige hensættelser



Den høje aktivitet og normalisering af inflationen samt forbedrede obligationsmarkeder medførte endnu et godt år for virksomhederne med få misligholdelser på virksomhedsgæld til følge. Det lave antal konkurser har givet store kursgevinster på TDPs beholdninger af kreditrelaterede værdipapirer, herunder særligt beholdninger hvor der ved indgangen til året var forventet misligholdelser. Pensionskassens resultat var kun i begrænset omfang påvirket af ændrede rente- og inflationsforhold, idet den faldende nominelle rente blev opvejet af tilsvarende inflationsfald og dermed en uændret realrente.

Årets resultat viser et overskud på 1.534 mio. kr.

Det samlede resultat vurderes som meget tilfredsstillende.

Fortsat meget høj solvens trods stor udlodning

TDPs økonomiske stilling kan udtrykkes ved basiskapitalen, som angiver i hvor høj grad pensionskassens aktiver er i stand til at dække de forpligtelser, pensionskassen har. Ved indgangen til 2023, udgjorde basiskapitalen 4,5 mia. kr., mens den ultimo 2023 udgjorde 5,6 mia. kr. svarende til 25,4 pct. af de pensionsmæssige hensættelser. Dette er 6 gange højere end det lovmæssige solvenskrav (solvensmargen), der kræver, at basiskapitalen mindst skal udgøre 4 pct. af de pensionsmæssige hensættelser.

Årets stigning i basiskapitalen kan tilskrives årets resultat. Basiskapitalen er igen over den i udbetalingsregulativet fastsatte minimumsgrænse på 15 pct. som betyder, at bestyrelsen kan træffe beslutning om udbetaling/udlodning.

Pensionsreguleringer

Pensionen til medlemmer og pensionsmodtagere reguleres årligt med ændringen i forbrugerprisindekset. I 2023 blev pensionen pr. 1. april reguleret med 7,7 pct. Den 1. april 2024 vil reguleringen være 3,3 pct. Medlemmer og pensionsmodtagere kan glæde sig over, at pensionen følger udviklingen i forbrugerpriserne, og at købekraften derfor er bevaret.

En meget lille andel af pensionsmodtagerne og medlemmerne reguleres fortsat i henhold til reglerne i lov om tjenestemandspension, hvor der ved overenskomstforhandlinger aftales generelle lønforbedringer. Disse blev i 2023 reguleret første gang den 1. april med 1,58 pct. og anden gang den 1. oktober med 0,33 pct.

Dette er et lille uddrag af TDC Pensionskasses årsrapport, som kan læses på TDP. Hjemmeside.

Mogens Jensen

Miljøudvalget

Udvalget har afholdt tre møder i 2023.

Udvalget består af AMR, TR og bestyrelsesmedlemmer. Formanden er Mogens Jensen, øvrige medlemmer er Jens M. Jednoral, Ole M. Andersen, Brian Emig, Anders Knudsen, Morten Amtoft, Gitte Bartholin, Tonny Jensen og Jens Madsen. I udvalget forbereder vi arbejdsmiljøudvalgsmøderne i TDC Net og Nuuday med emner som vi får fra jeres AMR og TR. For en af de største udfordringer i AMO-udvalgene er, at det ikke kun går op i statistikker til A/S bestyrelserne, men også at sikre et sikkert arbejdsmiljø hos medarbejderne. Det gælder både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø.

Der er stor bevågenhed fra begge A/S bestyrelser omkring arbejdsmiljø. Dette prøver vi at udnytte til fordel for jer. Vi kan se, at arbejdsulykker har en faldende tendens, mens indmeldingerne på nærved-ulykker er steget markant. Dette er godt, da vi her kan forebygge i stedet for at vente på ulykken sker.

I udvalget har vi et godt samarbejde med Forbundets Miljøsekretariatet. Her kan vi hente støtte og hjælp til sager og emner, I måtte komme med. Det er også her vores arbejdsskadesager nu bliver behandlet.

Lige nu hjælper de os med at arrangere et Teamsmøde for vores medlemmer - om hjemmearbejdspladser. For både forbundet og afdelingen gælder det, at det er første gang, vi tilbyder et Teamsmøde i samarbejde. Så vi håber, det bliver en succes.

Vi har også planlagt en temadag for vores arbejdsmiljørepræsentanter i maj 2024, hvor Forbundet også deltager.

Mogens Jensen

Arbejdsmiljøudvalget TDC NET

Kort før vores generalforsamling sidste år blev den nye arbejdsmiljøaftale underskrevet. I forhold til den nye aftale, har det været dækningsgraden, som har fyldt mest for hver enkelt AMR på kontor. Det er ikke længere sådan, at en gruppe har sin egen arbejdsmiljørepræsentant (AMR) og arbejdsmiljøleder (AML).

På Teglholmen er der nu 5 AMR og 2 AML, i Slet er der 3 AMR og 2 AML, på Klingenberg 1 AMR og 1 AML, - det samme gør sig gældende på Borups Allé og små kontoradresser, som fx Aalborg. Det har betydet, at hver enkelte AMR har fået et større ansvarsområde. Fra AMU har det været fulgt tæt, om dette har givet anledning til udfordringer. Der har op til AMR valget 2024 været forsøgt at få en ekstra AMR på Teglholmen, men dog uden held.

Valget er i skrivende stund under udførelse, og det har været afviklet kampvalg på Teglholmen med 8 kandidater til 5 pladser.

Hos teknikerne er der forsat 1 AMR og 1 AML pr. gruppe.

Positivt er det dog, med få undtagelser, at der ikke længere vakante pladser i arbejdsmiljøorganisationen.

I 2023 er arbejdsmiljøpolitikken også opdateret, så den er blevet tidssvarende og tilpasset TDC Nets værdier og personalepolitik.

AMU har i 2023 fået ny formand med ansættelsen af Selina Lomholdt som ny HR-direktør.

Der er i årets løb behandlet flere emner på AMU, - et tilbagevendende punkt er nærved-ulykker og indmelding af disse. 2023 blev året med hidtil flest indmeldte nærved-ulykker. Fokus skal naturligvis være, at nærved-ulykker ikke blot skal være et KPI, men et udgangspunkt for læring og forbedring af alles sikkerhed i hverdagen.

Der er også udarbejdet flere rapporter i løbet af året. Vi har haft en stor multidata undersøgelse, som vha. kendt data er lagt til grund for, hvor og hvordan AMU har kunne sætte bedst og mest effektivt ind. Der er drøftet HAZOP-skema, som beskriver de farligste situationer, vi ser i TDCNET generelt, og hvordan vi forsøger at imødegå dem.

Rapporter kan være en god ting, men der er ingen tvivl om at arbejdsmiljø skal fungere ude hos den enkelte kollega. Vi har i 2023, som eksempel, haft fokus på at gøre kontor og lager arbejdsmiljøgruppen mere synlig.

Hos teknikerne er der også øget fokus, og der er aftalt månedlige møder mellem alle AMR og ledelsen. Et nyt tiltag i Fieldservice vest, som allerede nu høster stor ros.

2023 blev også året, hvor PDC 2,0 som blandt andet indeholdt ombygning og indretning af kontorarbejdspladserne, blev afsluttet. I AMU har det været drøftet, hvilken udfordringer det kan bringe med sig at overgå til den hybride arbejdsplads, hvor hjemmearbejde og fremmøde på kontor hænger uløseligt sammen. AMU kigger på hjemmearbejde, både med træning, vejledning, gode råd, samt ret og krav til den enkelte, for at sikre det gode arbejdsmiljø begge steder.

[Lidt tal fra året...](#)

Bradley

Den samlede Bradley Score ligger højt på 81, men rykker sig ikke ift. 2022.

Lavest ligger emnet "Systemer og strukturer", og herunder er det "Information om forandringer", som scorer lavest (73).

Højest ligger emnet "Individuel adfærd", og her er det "Viljen til at ændre egen adfærd", som scorer højest (89).

"Arbejdsevne (fysisk og psykisk)" går begge frem med 1 point.

Psykisk arbejdsmiljø ligger højt. I Ennovas benchmark ligger TDC NET på linje med de højest scorende arbejdspladser.

Det emne, der scorer højest er, "At man kan give udtryk for sine holdninger til sin nærmeste leder" (85).

Det der scorer lavest, er "Tryghed i ansættelsen" (72).

[Ulykker](#)

Antallet af ulykker med fravær er faldet ca. 15% (dog ikke helt så meget som planlagt).

Det totale antal ulykker er steget en smule.

Antallet af registrerede nærved-ulykker er fordoblet i forhold til 2022 til mere end 2000 registrerede nærved-ulykker.

Sygefraværet ligger helt stabilt og relativt fladt over årene.

Brian Emig

Uddannelsesudvalget

Som nævnt sidste år er det ude i uddannelsesudvalgene i TDC-Net og Nuuday det meste arbejde foregår, vi har dog fortsat et uddannelsesudvalg i Tele Vest. Vi har ikke været samlet i årets løb, da det hovedsageligt er IKUF spørgsmål jeg får ind.

Det er fortsat et udvalg, der varetager/følger op på begge fonde. Det er Charlotte Sarkel, der sidder for Nuuday – og i TDC Net er det Susanne Godsk Funch. Fra Teleafdelingerne er det Robert Larsson fra Tele Øst og Jeana Jørgensen fra Tele Fyn og undertegnede fra Tele Vest.

Der er flere der har fået lyst til at tage på kursus, måske har den 100 % løndækning også indflydelse på lysten. Det ser ud til, at det overskud der har været i fonden fra de tidligere år, bliver brugt i år.

Vi har forsøgt at finde en model for at betale/lægge ud for kurserne for vores medlemmer, da der fortsat er flere, der efterspørger det. Det er mange penge for den enkelte, hvis et kursus koster kr. 30.000,00. Det er desværre fortsat ikke en mulighed, men fonden er hurtig til at betale pengene tilbage, når de rigtige bilag sendes ind.

Det er fortsat vigtigt at give meddelelse til folkene bag IKUF-fonden, hvis de eventuelle kurser, man har søgt, ikke bliver til noget, sådan at midlerne frigøres til andre medlemmer.

Vi har fastholdt beløbsgrænsen på kr. 30.000,00 til kurser i 2024.

Claus Stavad

Hvervnings- og agitationsudvalget - Ungdomsudvalget

Hvervnings- og agitationsudvalget

Vi har i 2023 skiftet ud på formandsposten for hvervning og agitationsudvalget. Så der kom ny mand på posten. Derudover har vi fået et par nye medlemmer af vores udvalg. Det er rart når der er nye kræfter har lyst til at prøve kræfter med denne verden. Selvom det er en vanskelig opgave, går vi alle 100% ind for at kunne gøre en forskel. Det står dog ikke alene med udvalget, vi vil også forsøge at gøre mere brug af vores tillidsrepræsentanter, da det er dem som i hverdagen er tættest på medarbejderne i begge selskaber. Vi fortsætter det gode arbejde med at få rekruttere flere medlemmer.

Hvervning er dog ikke kun at få nye medlemmer, men i højeste grad også om at fastholde vores mange rigtig gode medlemmer. Vi går derfor efter at komme ud på lokationerne så ofte som muligt, og snakke med så mange medlemmer som overhovedet muligt. Da vi ønsker at være nærværende ved medlemmerne. Det er vigtigt for os, da det er medlemmerne vi arbejder for.

De fleste kendte til vores store Slet dag, hvor der var masser af forskellige besøgende, fra forsikring til PFA samt meget mere. De fleste folk vi taler med husker især uddeling af hotdogs. Denne har vi været nødt til at afskaffe pga. det ikke har været fysisk muligt at kunne holde den, men også fordi vi ønsker at være mere til stede, lidt oftere end vi har plejet før, netop for at være mere nærværende end vi har været før. Vi har derfor besluttet at vi laver flere små events på lokationerne. Her kan jeg nævne at vi blandt andet var rundt på lokationen i Slet og i Kolding med en forsikringskonsulent samt teleferiehusene. En god dag, hvor vi fik rigtig mange gode dialoger med både medlemmer og ikke medlemmer. I midt marts måned var vi rundt igen med kage for at fejre fritvalgskontoen var steget til 9%. En god dag, med masser af folk der kom forbi os, men også forbi vores tillidsrepræsentanter for at få et stykke kage. Vi var blev desværre forbavset over den store tilslutning til dette arrangement at vi desværre løb tør for kage, dette beklager vi meget. Men vi kommer stærkt tilbage senere. Vi takker mange gange for den positive tilbagemeldinger vi har fået på vores arrangementer. Det sætter vi stor pris på.

Men det stopper ikke her. Vi har allerede flere gode ideer på tegnebrættet. Her kan blandt andet nævnes at vi i juni, kommer med 2 faglige konsulenter fra Tele Vest, hvor i som medlemmer vil kunne komme og spørge om alt i kunne have brug for svar omkring. I august planlægger vi at komme ud på lokationer igen, denne gang med besøg af en konsulent fra PFA, hvor I vil kunne få svar på alt fra sundhedsforsikring, seniorordning og pensions muligheder. Vi stopper ikke her, og har også andre spændende ting på tegnebrættet. Dette skal I nok hører mere om senere. Vi vil blot opfordre til at hvis I har gode ideer til, hvad vi kan stille op med, eller hvad I kunne have brug for mere viden om, skal I endelig ikke tøve med at række ud til os.

Fremover vil vi som nævnt tidligere bruge vores tillidsrepræsentanter mere, samt vi vil sende flere nyhedsbreve ud omkring hvad der kommer til at ske fremover. Jeg vil derfor opfordre jer til at tage fat i Tele Vest, hvis I ikke modtager disse nyhedsbreve, så kan det være vi har en forkert mailadresse registeret på jer.

Anders Knudsen

Ungdomsudvalget

Ungdomsudvalget en også en del af Hvervnings arbejdet, ud over dette har de også lavet et par arrangementer. Ungdomsudvalget i Tele Vest har været samlet til møder hen over året, og har også været vært ved Et "kom og mød din TR på en bæk" i både Kolding og Slet et par gange hen over sommeren. Hvor vi har været vært ved en kold øl eller vand, og en lille snak. Det vil være et arrangement, som vi vil gentage, når vejret igen bliver til at være ude i.

Jutze

Fagretsligudvalg

Overenskomstforhandlingerne på det private arbejdsmarked startede som sædvanligt med et gennembrudsforlig på Industriens område.

Udgangspunktet for overenskomstforhandlingerne på det private arbejdsmarked var det vanskeligste i mange år. Den høje inflation i 2022 havde banket reallønnen fem år tilbage. Mod alle odds lykkedes det dog vores hovedforhandlere at lande en historisk god overenskomstaftale med store, centrale forbedringer.

Resultaterne blev i hovedtræk:

- Arbejdsgiverbidrag til pension steg fra 8 pct. til 10 pct., mens lønmodtagers bidrag faldt fra 4 pct. til 2 pct. Lønmodtagerne fik dermed lov til at beholde to pct. mere af lønnen
- Fritvalgslønkontoen blev igen hævet. Denne gang med 2 procentpoint i 2024, så den stiger fra 7 pct. til i alt 9 pct.
- Mindstelønssatsen steg med 7 pct. over to år (9 kr. pr. time)
- Satser for lærlingene blev hævet med i alt 8 pct.
- Fuld løn under selvvalgt uddannelse (tidligere var tilskuddet kun 85 pct.)

Aftalen gav ca. 2 pct. lønstigninger hvert år centralt, dvs. 4 pct. i alt over to år. Så meget er der ikke givet ved det centrale forhandlingsbord i de seneste 35 år. Stigningen i mindstelønnen var derudover den højeste siden 1988.

Straks efter at der var en aftale på Industriens område, gik vi sammen med CO-Industri og Dansk Metal i gang med forhandlingerne om vores egen lokale virksomhedsoverenskomst med TDC.

Forhandlingerne lagde sig langt hen ad vejen tæt op ad de resultater, der allerede var blevet forhandlet hjem på Industriens område. Efter et par forhandlingsmøder stod det imidlertid meget klart, at aftalen om ændring i betaling af pensionsbidraget ikke var en mulighed, der kunne bruges på vores virksomhedsoverenskomst. Udfordringer var, at en stor del af medarbejderne ved TDC allerede har en pensionsordning, der er fuld betalt af TDC, så derfor kunne der ikke flyttes betaling af pensionsbidrag fra medarbejderen til arbejdsgiveren. TDC var ikke villig til i stedet at forhøje deres pensionsbidrag med 2%.

Der blev til sidst indgået følgende aftale:

De medarbejdere der havde en 8/4 pensionsordning blev ændret til en 10/2 pensionsordning.
De medarbejdere der havde en fuld arbejdsgiverbetalt pensionsordning, 12% PFA og Tjenestemandspension fik deres grundløn reguleret med 1,75%.

I 2023 besluttede Folketinget ved lov afskaffet store bededag gældende fra 1. januar 2024. Fjerde fredag efter påske bliver derfor fremover en almindelig arbejdsdag. Hvis man er månedslønnet, får man som kompensation for den øgede arbejdstid et løntillæg på 0,45 procent. Løntillægget optjenes fra 1. januar 2024 og er 0,45 procent af den ansattes årsløn, som svarer til værdien af en almindelig arbejdsdag. Arbejdsgiver kan vælge at udbetale tillægget løbende hver måned sammen med den faste løn eller to gange om året med lønnen for maj og august.

Lønforhandlingerne ved TDC fik i 2023 et forløb, der lignede forhandlingerne i 2022. Fra starten af forhandlingerne gjorde TDC det klart, at de igen i år ville forhandle to lønaftaler. En aftale gældende for Nuuday A/S og en aftale gældende for TDC NET A/S. TDC insisterede igen på, at aftalen om lønregulering i Nuuday A/S kun ville blive til virkelighed, hvis vi var villige til at sige OK til udelukkende individuel lønregulering. Mens de stadig modstræbende ville acceptere generel lønregulering i TDC NET A/S.

Efter mange, lange og svære forhandlinger endte forhandlingerne med, at der blev lavet en aftale om regulering af vores ulempeydelse, hvor de fleste satser blev justeret med 4,5%. Dette er en aftale, der gælder i både Nuuday A/S og TDC NET A/S. Desuden blev der lavet en aftale om individuel lønregulering gældende for Nuuday A/S. I aftalen blev der givet en garanti for en samlet udmøntning på 1,75%, samt at udmøntningen vil blive målt på business unit niveau. Der blev også lavet en aftale gældende for TDC NET, med en generel lønregulering på 2,3%.

Ole

TDC Net

År 2023 blev transformationens år, og her i start 2024, begynder vi for alvor at mærke den retning, vi alle skal i. Der bliver talt om motion, ligegyldigt hvor man vender sig hen. Ledelsen i TDC NET har tegnet et billede af fremtiden med en 2030 plan, som blandt andet fokuserer på brugen af kunstig intelligens, forsimplet IT platform og færre folk.

Det svære lige nu er, både i samarbejdsudvalg og blandt kolleger, at få et tydeligt billede af, hvad det betyder for den enkelte. Der er ingen tvivl om, at den enkelte kollega er omstillingsparat og villig til at skifte retning, men den præcise retning kan være svær at se.

2023 vil også huskes som det år, hvor kobber nedlukning for alvor blev sat i gang. Et trin i samme raket, der skal føre os frem til 2030. Det betyder, at de første 10 centraler bliver lukket i 2024 og yderligere 28 er valgt.

Der er ingen tvivl om, at det er fiber der skal levere fremtidens arbejdspladser, og vi ser heldigvis nogle områder i Jylland, som får TDC-fiber.

Ingen TDC Net uden omorganisering og nye ansigter. 2023 blev ingen undtagelse, - der er i alle organisationer rokeret om og optimeret efter tidens trends, naturligvis for at det hele bliver meget bedre. I forhold til nye ansigter, er der i TDC Nets topledelse nærmest nye folk hele vejen rundt.

Året startede i Delivery og Fieldservice som 2022 slap, - der var stor fokus på KPI-drevet ledelse, samarbejdssystemet døjede med tillid, samarbejde og gennemslagskraft.

Som foråret gik, havde Delivery og Fieldservice (D&F) fået ny direktør, som var et kendt ansigt fra organisationen, - Torben Svejgaard blev valgt til opgaven med at drive og sætte nye øjne på D&F.

Med Torben som direktør, kom der stor fokus på at ændre ledelsesstilen, - man har bevæget sig væk fra tal og rapporter, og har satset mere på tillid og mindre på kontrol.

Åbenhed og imødekommenhed blev hurtigt implementeret i samarbejdsudvalgene. Til at kickstarte det nye samarbejde blev der i D&F afholdt et SU-seminar.

Kort før sommer stod det klart, at det ønskede skifte i ledelsesstil betød, at 3 daværende regionsdirektører blev til to nye. Disse fik ansvaret for to helt nye organisationer, - Fieldservice West og Fieldservice East. Op til ansættelsen af de nye direktører, blev der brugt meget tid i SU på at modtage input fra medarbejdersiden, - disse blev taget meget seriøst. Vi kan i dag se, at meget af det vi talte om dengang, bliver udført i hverdagen.

I Delivery er der også kommet en ny direktør til, da Torben Svejgaard forlod posten. Igen har man satset på et kendt ansigt og rekrutteret internt.

Trods ny ledelse og en markant forbedret ledelsesstil, vokser træerne dog ikke helt ind himlen. Vi blev i september endnu engang ramt af en fyringsrunde. Overtalligheden blev begrundet med økonomiske udfordringer, og som noget lidt anderledes, var der denne gang ikke en frivilligheds-runde. Afskedigelserne ramte også, mere end før, geografisk skævt blandt de kørende teknikere. Der er, på trods af afskedigelserne, stadig en tendens til for mange hænder, - særligt slemt i det jyske, helt specifikt i nord- og Nordvestjylland. I skrivende stund er der igen en forespørgsel blandt teknikerne, om der er interesse for en frivillig fratrædelse.

I Technology har der også været fuld fart på i 2023. Arbejdspresset er i nogle afdelinger helt enormt, - der er flere kollegaer som utallige gange må tage ekstra arbejde, og det er både nat og dag. Andre afdelinger har løst arbejdspresset ved at rekruttere flittigt, og kan efter oplæring af nye kolleger bedre følge med.

Der har i Technology også været stor fokus på procedurerne for, hvordan man indmelder ændringer inden arbejdet i vores backbone net påbegyndes. Der har været behov for afklaring af ansvar og konsekvenser for medarbejdere, hvis procedurerne ikke overholdes.

I samarbejdsudvalgene har der været flere sager, som er blevet afvist eller ikke redegjort ordentligt for, - her i blandt et ønske om et USU under Technologys LSU. Der er også flere gange rejst spørgsmål om, hvordan man håndterer sikkerhedsgodkendelser til eksterne samarbejdspartnere, eller hvordan man i den nye kontorindretning kan sidde for sig selv, hvis man laver fortroligt arbejde.

Man har i løbet af året også overvejet at afholde et samarbejdes kursus i SU-regi, for at se om man igennem dét, kunne finde en fælles retning.

Brian Emig og Carl Overgaard

Nuuday

I Nuuday er det helt store fokus stadig gennemførelsen af vores store IT-opgradering under projektnavnet Trappist. Systemet bliver som bekendt bygget i samarbejde med firmaet Netcracker og har fået navnet Dawn. Det er i 2024 lykkedes at få de første kunder oprettet i systemet, og det er nu både rullet ud i butikker og i store dele af vores kundecenter i YouSee.

Foreløbigt er det kun nye mobilkunder, der bliver oprettet, men planen er, at man til sommer begynder at flytte eksisterende mobilkunder over på den nye platform. De af vores medlemmer der arbejder med kundehåndtering og er begyndt brugen af Dawn taler positivt om systemet, og ser frem til, at yderligere af vores produkter overgår til systemet.

Næste step - efter mobilkunder er på plads, er at fokusere på bredbåndskunder efterfulgt af TV. Herefter vil turen komme til TDC Erhverv. Produkterne her, kan være noget mere komplicerede, så alle basisprodukter i YouSee skulle meget gerne fungere, når vi sætter fuldt fokus på erhvervsforretningen.

Man kommer ikke sovende igennem så store ændringer, som vi er i gang med i Nuuday. Det har også kunnet mærkes på mange af de områder, der arbejder med vores it-systemer. Specielt i Technology har man været spændt hårdt for, og vi er løbende i dialog med ledelsen, for at sikre, at vores kolleger kan følge med de arbejdsopgaver, som så store IT-opgraderinger kaster af sig.

I Erhverv har der også været en del ændringer det seneste år. Der bliver blandt andet bokset med at få provisionsordningen til at køre, efter at denne blev genindført. Dette følger vi stadig meget tæt, og har stadigvæk jævnligt møder med ledelsen for at forbedre provisionsordningen for medarbejderne.

Vi har også valgt at lægge vores brand Net Design ind i TDC Erhverv familien. Da det ville give mere synergi, så kunderne ikke vil blive så forvirret over navnene. Denne øvelse har vi prøvet før, men nu var det altså tiden til det igen. Net Design blev delt op i en Non-Standard organisation, og Standard organisation. Non-standard ville fremover hedde solutions, og alt Standard røg over til Sales & operations

I YouSee er der fortsat fokus på den gode kundeservice, og vores målinger fra vores kunder har ikke været bedre i mange år. Udover at arbejde med kundeservice i de situationer hvor vi er i kontakt med kunden, har der været fokus på at levere nye lækre produkter. Mesh er kommet med i vores portefølge til at forbedre den trådløse WiFi-oplevelse. og vi har lanceret YouSee Streamer. Specielt streameren er blevet taget rigtig godt imod af vores kunder. Denne form for innovation er en del af vores fremtidige strategi, og vi kan forvente flere "cool" produkter fra YouSee i fremtiden.

Tobias Tolstrup og Anders Knudsen