

BERETNING FRA TELE VEST 2020

Bestyrelsen

2020 startede næsten som et år plejer. Økonomien i Danmark susede derud af, med forhandlet realløns fremgang for tredje år i træk og en rente og inflation på et meget lavt niveau. Ved folketingsvalget sidst i 2019, fik vi et regeringsskifte med løfter om en mere retfærdig fordeling af samfundets lagkage.

Der var ikke noget, der kunne stoppe os. Ups! Vi havde godt nok hørt om en virus langt væk i Kina, men den fik de nok kontrol over. Nu glemte vi, at verden er blevet global og flere tusind fly bringer endnu flere mennesker rundt i hele verdenen, og pludselig var den lille virus spredt rundt over det hele. Vi fik den måske fra skisportsstederne, hvor folk kom hjem fra som de plejede, efter en dejlig skiferie.

Og pludselig den 11. marts blev vores verden, som vi kender den, fuldstændig ændret. Mange blev sendt hjem på en hjemmearbejdsplads. Jeg kan huske, vi sagde, at efter et par uger var vi nok alle tilbage igen. Vi skulle bare alle lige smittes, for den nye virus var nok ikke værre end en god omgang influenza. Hvad har vi så ikke været igennem lige side? Nedlukningen den 11. marts viste sig at være en rigtig beslutning. Om den så var ren politisk eller på et mere videnskabelig grundlag, kan i dag diskuteres, men den har sparet mange menneskeliv. En af de bemærkninger, der har brændt sig mest fast i mig fra den 11. marts var: "Her i Danmark lader vi ikke Fanden tage de svageste" heller ikke en virus. Det har hele strategien være lagt efter lige siden.

Der har været taget forkerte beslutninger af vores politikere, men det har også været helt ubetrådt land, beslutningerne skulle tages på. Langt hen ad vejen har der været lavet gode og brede politiske aftaler, for at få os igennem en faglig og uforudsigelig tid. Der kommer til at gå langt ind i 2021, før vi får en normal hverdag igen.

Vores Forbund har været med helt i front, når der har været brug for aftaler på arbejdsmarkedsområdet. Forbundet har været med i mere end 15 trepartsaftaler mellem regeringen, arbejdsgiverne og os - de faglige organisationer. Der er lavet aftaler for at sikre så mange arbejdspladser som muligt. Det er gjort gennem arbejdsfordeling, løntilskud, uddannelsesaftaler og hjælpepakker til erhvervslivet.

Kort sagt så synes jeg, Den danske model har vist sit værd. Også når man kigger til andre lande og ser, hvordan de har klaret krisen. Og hvis man nu var lidt fræk, så kunne man jo spørge, hvor mange af jer, der har set de gule fagforeninger til trepartsforhandlingerne? For jeg har i hvert fald ikke set nogen.

I stedet for at spare og lave store nedskæringer, som man gjorde efter finanskrisen i 2008, prøver vi nu at investere os ud af krisen. For pandemien har også skabt en stor finansiel krise for dele af erhvervslivet, som denne gang bunder i manglende omsætning, mere end mangel på penge i samfundet.

Afdelingen

2020 startede godt ud med en tro på et år med medlemsfremgang og en forventning på en fornuftig fornyelse af vores overenskomst. Vi kørte en medlemskampagne og fik i årets to første måneder 90 nye medlemmer. Overenskomsten blev forhandlet på plads 1. marts 2020, med gode forbedringer på næsten

alle områder. Ole Mølgaard Andersen vil komme ind på forbedringerne ved vores egen forhandlinger i hans beretning fra vores Overenskomstudvalg.

I afdelingen valgte vi at gå aktivt ind i kampen for at få en høj stemmeprocent, da overenskomsten kom til urafstemning. Forbundet havde lavet et meget brugbart phonermodul, der gav os mulighed for at kontakte medlemmer, der endnu ikke havde stemt.

Vi fik kontakt til over 500 af vores medlemmer og langt de fleste synes, det var meget hyggeligt, at vi ringede og fik en snak om den nye overenskomst. Opringningerne gav også anledning til mange andre faglige emner. Vi fik Danmarks anden højeste stemmeprocent på 91,5 % kun overgået af Tele Øst. Flot af os og Tele Øst. Der var få, der synes, at vi gik over stregen, når vi ringede til jer, men vi valgte at gøre det fra afdelingen, ellers ville forbundets medlemsservice have udført opringningerne.

Tele Vest måtte udsætte generalforsamlingen et par gange, men endelig, den 31. august, kunne den afholdes. 60 medlemmer deltog, og vi fik den bedste debat i flere år. Alle valg til bestyrelsen og interne/eksterne revisorer kom plads. Der blev valgt delegerede til Metals Kongres i september, som vi på det tidspunkt ikke viste om kunne gennemføres.

Bestyrelsen bestod efter generalforsamlingen af Formand Mogens Jensen, Kasserer Claus Stavard, Bestyrelsesmedlemmer Ole Mølgaard Andersen, Judith Antoniussen, Tobias Tolstrup og Brian Emig.

Suppleanter: Peter Hust og Anders Knudsen.

På kontoret havde vi Lili Hjortshøj og Jeanette Kuhlemeier Møllegaard.

Efter tunge overvejelser besluttede vi, på grund af fald i arbejdsopgaverne, at afskedige Jeanette fra 1. november 2020. De fortsatte faldene medlemstal og heraf færre tillidsrepræsentanter gjorde, at vi ikke havde opgaver til to administrative medarbejdere. Vi vil gerne sige tak til Jeanette for hendes meget loyale og altid gode indsats først for Tele Afdeling 11 og senere for Tele Vest. Jeanette var ansat fra 2001 til 2021. Vi ønsker Jeanette alt godt fremover. Jeanette arbejdsopgaver er fordelt til Lili og os andre på kontoret

På kontoret er Claus, Ole og Mogens på vores lokal aftale 7A, hvor TDC stadig betaler 30 % af vores løn og hele pensionen, for det arbejde vi stadig laver i TDC. Tobias har to faste ugentlige dage på kontoret og Brian har en fast dag om ugen. Det skulle gerne give dem en chance for at udfører de opgaver, de har fået tildelt fra afdelingen, uden at vi binder dem fast til afdelingen.

Socialrådgiver Birgitte Nielsen har vi otte timer om ugen til at kører vores arbejdsskadesager. Hun har afsluttet fem arbejdsskadesager og har 12 verserende sager. Der er hentet kr. 909.988,00 hjem i mén-erstatning på fire sager. I andre fire sager er der hente erhvervsevnetab på henholdsvis kr. 4.168,00, kr. 16.030,00, kr. 17.936,00 og kr. 20.351,00 pr. måned for de skadelidte. Ved sådan en erstatning har man et erhvervsevnetab på over 50 % og kan ikke længere passe et ordinært arbejde. Vi er meget tilfreds med Birgittes sagsbehandling, og ikke kun på grund af de erstatninger, hun får hjem, men også for hendes grundige sagsbehandling. Ikke alle får en erstatning, selv om de får godkendt en arbejdsskade, men så er den vurderet professionelt af Birgitte.

For at nedbringe risikoen for smitte, har vi siden den 11. marts arbejdet mest hjemmefra. Flere andre Metal afdelinger har været lukket helt i perioder, da alle har været smittet eller i isolation. Det har vi undgået. Vi har næsten altid én fagligsekretær på vores kontor på Dusager.

Der er desværre blevet aflyst flere arrangementer i årets løb. Blandt andet vores afdelingsdag i Slet - og medlemsmøderne i efteråret måtte vi også aflyse. Vi har ikke kunnet besøge jer på arbejdspladsen, eller

deltage i jeres klubmøder i samme omfang, som vi plejer. Vi har prøvet efter bedste evne at erstatte den direkte kontakt med jer med nyhedsbreve med de emner, vi især ville have haft med på medlemsmøderne.

Vi er blevet bedre og bedre til at udnytte de digitale muligheder, der er for møder og kommunikation med jer, men det erstatter aldrig den direkte kontakt, vi altid har haft.

Lige som mange af jer, har vi oplevet dette år, som en surrealistisk periode, hvor vi arbejder meget alene og kan føle sig selv som en enmandshær. Vi er sociale individer og mangler kontakten med andre. Det ved jeg I også selv oplever. Det gælder både jer, der kører alene ude til kunderne eller jer, der sidder hjemme og arbejder. Os der sidder hjemme, er dog mere beskyttet mod at blive smittet - det skal vi huske på.

Vi ser meget frem til, at vi kan få den direkte kontakt til jer igen, enten i form som enkelte individer eller i grupper på medlemsmøder.

TDC – Vores største samarbejdspartner

De fleste af vores medlemmer er ansat i TDC, og derfor får TDC sit eget afsnit i beretningen. I 2020 har vi oplevet et meget presset TDC med kundenedgang på næsten alle forretningsområder. Vi ser en satsning kun på fiberforbindelser og mobilsatsning på 5G, men med et prisleje der er markedets højeste. Man satses så meget på fiber, at man flytter gode kunder over på konkurrenternes fibernet og har herved mistet indtjening. Det forstår vi ikke helt meningen med og har presset på for at beholde kunderne på vores kobber- og coaxnet, men vi må konstatere, at det slag er næsten tabt.

TDC har de seneste par år positivt i væsentlig grad øget deres investeringer i infrastruktur. Det gælder på fiber og mobilområdet. Her har vi arbejdet benhårdt på, at så meget af dette arbejde, skal udføres af Tele Afdelingernes medlemmer. Især når nu de gamle net tømmes for kunder, og hermed mister vi arbejdspladser. Derfor var det glædeligt, at vi i 2020 fik fiberfejlrretningen hjem til TDC igen og i skrivende stund kommer fiberanlæg også tilbage med en del arbejdspladser til os.

Der har desværre igen været flere fyringsrunder bredt fordelt over både TDC Net og især Nuuday har haft flere bølger af fyringsrunder. Antallet af fyrede har ikke været så højt, men det ændrer ikke på, at en firing rammer den enkelte hårdt. Vi har hver gang protesteret over fyringerne, som flest gange var begrundet i besparelser og ikke i mindre arbejde. Vi ser nu desværre igen, at flere grupper, der har været ramt af nedskæringerne, ikke kan nå de daglige opgaver og får sværere ved at få en vagtplan til at hænge sammen, inden for vores lokalaftaler og lovgivningen.

Vi kan stadig konstatere at vores lokalaftaler er under et massivt pres fra TDC. De mener bredt, at det er en for dyr overenskomst, vi har, og har som klart mål, at den skal forhandles ned. Det er et dårligt udgangspunkt for os og vores forhandlingsudvalg. For det meste må vi ud at fortælle om det, vi har afværget, og at den nye aftale ikke blev så dårlig, som udspillet fra TDC var. Vi ville meget hellere kunne melde ud om nye forbedrede aftaler, men sådan er virkeligheden ikke.

Vi har stadig en god overenskomst, og vi bliver mere og mere beskyttet af Industriens overenskomst, som er ved at nå op til os på flere punkter.

TDC har positivt taget flere arbejdsopgaver hjem igen på vores overenskomst, hvilket kan indikere at den heller ikke er dyrere end, at den kan bruges på nye områder.

Jeg har meget stor respekt for det svære stykke arbejde vores fælles Tele forhandlingsudvalg - med hjælpere fra enhederne - udfører hver eneste dag, for at i modstå det pres, der bliver lagt på dem og på vores repræsentanter i samarbejdssystemet.

Opsplitningen af TDC kører derudaf. Jeg har med vilje brugt det samlede navn TDC ind til nu. Konsekvenserne i opsplitning er ved at vise sig, og det bliver en omvæltning for mange, at det nu bliver sværere at hjælpe hinanden på tværs af selskaberne. Fra TDC Net skal man på sigt betragte Nuuday på linje med andre indholdsudbydere, og omvendt skal Nuuday sælge indhold til andre udbyderes net.

Midt i det hele er der indført en ny arbejdsmetode i store dele af Nuuday. Nu skal I arbejde agilt og i tribes. Selv uden Corona ville det have været en stor omvæltning for mange medarbejdere. Men pandemien har ikke gjort processen lettere. Jeg ved, at der i det lokale samarbejdssystem arbejdes intenst for at få jeres oplevelser og bekymringer med i processen.

Corona pandemien har grebet ind i alles hverdag. TDC har været hurtig til at reagere i de fleste tilfælde og har fulgt myndighedernes retningslinjer. TDC har vist samfundssind, men vi mener, den kunne strækkes noget længere, når det gælder medarbejderne. Når det har kostet frihed for at komme for eksempel til test, er der ikke blevet givet ved døren. Eller i tilfælde, hvor man, som tekniker, har været nødt til at gå i isolation, på grund af ens barn er sendt hjem fra skole i isolation, er det for egen regning. Ud over det skal der også være plads til ros for TDC's håndtering af pandemien i perioder. Mange ledere har ydet en ekstra indsats for at få en dagligdag til at fungere og for at holde motivationen oppe hos medarbejderne. Men her ser vi desværre store forskelle i håndteringen, som nogle af jer sikkert vil kunne fortælle om.

TDC er på mange områder presset, som I kan mærke i jeres hverdag, men vi ser også en udvikling i TDC som vi har efterlyst i flere år, og det bakker vi helt op om. Så må vi navigere os igennem denne udvikling, som vi har prøvet så mange gange før. Det kan vi, hvis I bakker os op, og vi er lydhøre overfor de input, I kommer med.

Tilslut vil jeg sige tak for det samarbejde, vi har haft i året, fra jer medlemmer, bestyrelsen i Tele Vest, vores ansatte og hele det net af samarbejdspartner vi knytter sammen selv i en tid, hvor vores møder og samarbejde foregår over Teams.

Forbundet Dansk Metal

Kongres '20

2020 var også et kongres-år i Dansk Metal. Som så meget andet, var det en noget anderledes kongres. Afstand, ingen fest og ingen eksterne gæster. Statsminister Mette Frederiksen fik dog sendt en rigtig god videohilsen til alle medlemmer af Dansk Metal.

På kongressen blev der truffet en række beslutninger, mål og handlingsplaner, som vi skal arbejde videre med de næste fire år. Jeg vil lige komme ind på et par af beslutningerne. For det første, så har vi nu et klart mål om, at vi skal have endnu flere tillidsvalgte, og de skal være endnu bedre uddannede. Det arbejde er allerede sat i gang. Derudover skal vi være endnu bedre, til at skabe værdi for medlemmerne. Det betyder blandt andet, at vi skal være endnu mere digitale og endnu bedre til at ramme medlemmerne i den livssituation, de er i. Og så skal vi arbejde hårdt for, at vi får flere faglærte. Vi kommer til at mangle omkring 100.000 faglærte i 2030. Det går ikke, for så risikerer vi, at virksomhederne går glip af ordrer, eller at virksomhederne flytter til udlandet, hvor de kan få den kvalificerede arbejdskraft, de efterspørger.

Og så den måske vigtigste ting fra kongressen: Det er lykkedes os at få skabt medlemsstabilisering. Det vil sige, at vi lige nu går i nul i forhold til nye medlemmer og udmeldte medlemmer. Det har krævet hårdt

arbejde. Men nu tør vi godt være ambitiøse og have et klart mål om, at vi i de kommende fire år skal have medlemsvækst. Det er meget positivt.

Alt i alt, så var det en god kongres, på trods af omstændighederne. Nu har vi i hvert fald nogle klare og fælles mål, som vi sammen i Dansk Metal skal arbejde med. Både i afdelingerne og i forbundet.

A-kasse-forsøget

Fra 1. januar 2020 fik vores a-kasser mere ansvar. I de første tre måneder af ledighedsperioden, er det Metals A-kasse, der har ansvaret for at få medlemmerne tilbage i arbejde. På grund af Corona, så er nogle af tingene blevet udskudt, men vi er godt i gang.

Det er Dansk Metal, der i høj grad har været bannerfører på a-kasseforsøget, så det er enormt vigtigt, at vi får gode resultater. Vi mener jo, at det er vores a-kasser, der kender vores medlemmer bedst og ikke jobcentret. Det viser de foreløbige resultater også.

Dagpenge

Jeg vil også lige komme ind på et område, som vi har talt meget om de sidste mange år. Nemlig dagpengene. Siden 1994 er dagpengene blevet udhulet i en sådan grad, at man i 1994 ville have fået 57 % af ens løn, mens den nu er nede på 48 %. Det går jo ikke. Man skal kunne klare sig og stadig forsøge sin familie, hvis man er uheldig at blive ledig. Derfor har vi i Dansk Metal og fagbevægelsen i mange år kæmpet for at stoppe udhulingen, men desværre uden held. Højrefløjen og de Radikale har det ikke øverst på dagsordenen – hvis de da overhovedet har det på dagsordenen.

Med trepartsaftalen om arbejdsfordeling fik vi dog måske et lille gennembrud. Her lykkedes det os at få midlertidigt forhøjet den maksimale dagpengesats til 23.000 kroner. Forhåbentlig kan det vise vejen frem.

EU – lovbestemt mindsteløn

Som mange af jer nok ved, så har der også været gang i debatten om EU. Og her tænker jeg ikke kun på, at det har været EU, der har stået for indkøb af vores vacciner. Nej, jeg tænker på forslaget om lovbestemt mindsteløn. Det er en sag, som vi i Dansk Metal har kæmpet hårdt imod. Dansk Metal er tilhængere af EU og det indre marked, fordi det giver tusindvis af arbejdspladser til Danmark og til Metal-medlemmer. Men en lovbestemt mindsteløn vil risikere at ødelægge den danske model. Det kommer ikke til at ske med Metals gode vilje, for den danske model har vist sit værd gennem mange, mange år. Sagt helt skarpt: Nej tak til lovbestemt mindsteløn.

Erhvervsuddannelser

Udover en vigtig trepartsaftale, der har sikret flere lærlinge, så er der også sket noget andet på erhvervsuddannelsesområdet. På grund af Dansk Metal, så må studievejlederne på gymnasierne nu vejlede til en erhvervsuddannelse. Hvis der før i tiden kom en gymnasietræt elev op til studievejlederen på skolen, så måtte vejlederen simpelthen ikke sige ”hvad med en uddannelse som mekaniker i stedet for?”. Det var jo tosset, så Dansk Metal fik overbevist alle partierne, og fra nu af er det ændret. Det er et lille skridt på vejen, men et godt skridt til at få flere faglærte.

Med hensyn til vores erhvervsuddannelser, så er jeg bekymret. Eleverne har 20 ugers grundforløb på skolen, der skal gøre dem klar til at komme ud på virksomheden som lærling. Normalt indeholder Grundforløbet jo både teori og praksis, men nu har de kun kunne få den teoretiske del over computeren. Som mekaniker, industritekniker eller andet går det altså ikke. Du kan ikke lære at håndtere en CNC-maskine eller reparere en motor, ved at være over en computer – det kræver man har hænderne i bolledejen. Virksomhederne får pludselig også en helt anden opgave, i at oplære lærlinge, da de jo så ingen

praktisk erfaring har. Det frygter jeg betyder, at de ikke gider ansætte, eller at eleverne falder fra, fordi de ikke føler sig klar.

Det her er potentielt et stort problem, og det kræver vi alle sammen er meget opmærksomme på det. Og det kræver særligt, at politikerne aktivt gør noget ved problemet.

Kommunal- og regionsrådsvalg 2021

Til efteråret skal vi til stemmeurnerne igen, når vi skal stemme til kommunal- og regionsrådsvalg. Her er det vigtigt, at vi alle bidrager, så vi kan få sat Dansk Metals mærkesager på dagsordenen. Dansk Metal kommer med en pjece med vores mærkesager. Den håber vi, at de kommende kommunal- og regionsrådspolitikere vil tage med, når de skal til at træffe beslutninger. Det drejer sig blandt om, at kommunerne skal gå forrest og tage flere lærlinge, der skal mere fokus på faglærte uddannelser i folkeskolen, og så et forslag om, at kommunen sikrer, at der er gode lokale rammevilkår, så vores virksomheder kan få skabt nogle gode arbejdspladser.

På bestyrelsens vegne Mogens Jensen

Fagretsligt udvalg

Året startede med overenskomstforhandlinger på det private arbejdsmarked. Forløbet i forhandlingerne, om fornyelse af vores overenskomst i TDC, var denne gang noget anderledes end tidligere. TDC-overenskomsten plejer at høre under Industriens Funktionæroverenskomst og dermed være afhængig af det resultat, der kommer fra aftalen om fornyelse heraf. Det er ikke længere tilfældet, TDC-overenskomsten blev, i forbindelse med at TDC flyttede arbejdsgiverorganisation, til en selvstændig virksomhedsoverenskomst, hvilket betyder, at forhandlingerne om fornyelse føres som separate forhandlinger. Overenskomstparterne er nu TDC og CO-Industri.

På trods af at TDC-overenskomsten ikke længere hører under Industriens Funktionær overenskomst, blev der alligevel ved forhandlingerne hentet inspiration derfra, aftalen gælder for en treårig periode.

De væsentligste ændringer, der gælder på TDC overenskomsten er:

- Indbetaling til fritvalgslønkontoen hæves fra 4 % til 7 %
- Ret til yderligere én fridag ved børns sygdom
- Ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med et sygt barn
- Overgangsordning til det nye ferieår
- Nyansatte efter 1. maj 2020 overgår til pensionsbestemmelserne i Industriens Funktionæroverenskomst, allerede ansatte kan selv vælge at overgå til samme pensionsbestemmelser

For overenskomsten i Itadel var der de samme ændringer i forhandlingsforløbet, som for TDC-overenskomsten. Dog er det her Itadel og Dansk Metal, der nu er overenskomstparter. De væsentligste ændringer, der gælder for Itadel overenskomsten er identiske med ændringerne i TDC-overenskomsten.

De lokale lønforhandlinger ved TDC, gav en lønregulering til alle på 1,38 %, samt en regulering af de fleste ulempetillæg på 1,6 %. Lønftalen giver alle en reallønsfremgang, sammen med reguleringen af bidraget til fritvalgslønkonto har alle fået en lønstigning på 2,38 %, mens inflationen i 2020 var på 0,42 %. At

lønreguleringen i 2020 igen blev med en procentsats er begrundet i, at det igen i 2020, under forhandlingerne stod klart, at TDC ville give en større samlet lønramme, når reguleringen blev en procentsats i stedet for et ens kronebeløb til alle.

Ved de lokale lønforhandlinger hos Itadel blev der aftalt en mindstereguleringsramme på 2 % af lønsummen for fortsat ansatte i 2020. I denne ramme er indeholdt 1 % som fritvalgslønkontoen er hævet med. Der blev således afsat en pulje på 1 % af lønsummen til brug ved individuel lønregulering. Herudover blev der aftalt en regulering af alle ulempetillæg på 1,6 %.

Ole Mølgaard Andersen

Uddannelsesudvalget

Det har været et specielt år grundet Corona. Uddannelsesudvalget har ikke været samlet i årets løb. Jeg håber, at 2021 vil give os mulighed for at mødes i udvalget. Der er ikke ret meget, der har kunnet afvikles i år – kurser er blevet aflyst og eller udsat.

Der har dog været mulighed for lidt mødeaktivitet hen over sommeren.

Hoveduddannelsesudvalget (HUD) er efter drøftelser blevet sat på pause. Den 16. juni 2020 holdt vi det sidste møde i udvalget, da udvalget, efter at TDC er blevet delt i Nuuday og TDC Net, mener, at opgaven bør ligge i de nye selskaber. Udvalget indstillede derfor til HSU, at HUD sættes på pause og at der i stedet oprettes uddannelsesudvalg i Nuuday og TDC Net. Efterfølgende har man lavet en protokol med TDC, hvor møderækken i HUD suspenderes.

I forlængelse af at møderne i HUD er blevet suspenderet, er der lavet en protokol om håndteringen af vores IKUF-fond, da den før lå under HUD. Der er oprettet et nyt udvalg, TDC-
IKUF-Udvalget, som fremadrettet tager sig af vores IKUF-Fond og ansøgningerne dertil.

Vi har haft 217 på selvalgt uddannelse i 2020, men der er plads til at flere søger kurser. Vi har i 2020 et overskud i fonden på ca. 2 millioner kroner, måske også en konsekvens af, at kurser er blevet aflyst på grund af Corona. Den 15. juni 2020 var vi, i IKUF-gruppen, til møde i forbundet, hvor vi fik drøftet de muligheder, vi har og de manglende godkendelser vi får fra den "store" fond. Det ser ud til, at mange af de kurser som I gerne vil tage også findes "som godkendte" kurser. Det kan godt være, at man blot skal vælge nogle andre kursusarrangører, hvor kurset hedder noget andet, men indholdet er det samme.

Det er fortsat vigtigt at give meddelelse til folkene bag IKUF-fonden, hvis de eventuelle kurser man har søgt ikke bliver til noget, så midlerne frigøres til andre medlemmer. Vi har fastholdt beløbsgrænsen på kr. 30.000,00 til kurser i 2021.

Vi har fået opgraderet vores hjemmeside, hvor der blandt andet er lavet link til diverse uddannelser.

På Metal Tele Vests hjemmeside www.metaltelevest.dk - under uddannelse - kan der findes mere information om udvalget og uddannelse i det hele taget.

Claus Stavad

Arbejds miljø

Beretning om arbejdsmiljø fra vores Interne Miljøudvalg, Forbund og TDC.

Vores Interne Miljøudvalg består af Ole M. Andersen, Pernille Lundgaard, Morten Amtoft, Tonny Jensen, Vibeke Schøne, Henrik Halvorsen samt Mogens Jensen.

Vi har afholdt tre møder i 2020, hvor de to blev afholdt over Teams. På møderne samler vi bredt op fra de forskellige enheder i TDC. Her forbereder vi de næste møder med TDC, enten om det er i Enhedernes Miljøfora, eller det er i Hoved Arbejds miljø Udvalget (HaMU.)

Vi får også en status fra afdelingen og fra Forbundets Miljøsekretariat. Møderne i vores miljøudvalg er også lakmusprøven på, om det vi vedtager i HaMU også slår igennem ude hos jer medlemmer.

På kongressen i Metal blev et godt og sundt arbejdsmiljø et af de fire mærkepunkter i handlingsplanen for de næste fire år med flere målepunkter. Der skal vælges flere Arbejds miljørepræsentanter (AMR). Uddannelsen af miljørepræsentanter skal styrkes og flere skal deltage i de kurser, Metal udbyder. Alle tal viser, at veluddannede AMR i grupperne giver et bedre arbejdsmiljø med færre ulykker og mindre nedslidning. I Tele Vest har vi forholdsvis mange AMR, vi har registeret 24 AMR i dag, men vi skal have flere på Metals uddannelser.

Forbundet har det seneste år ansat to nye medarbejdere i Miljøsekretariatet, og vi kan godt mærke der er hurtig og bedre hjælp fra Forbundet med den øgede kapacitet. Fra Forbundet er Tele Vest blevet inddraget i det brede udvalg, der er nedsat af regeringen for at forbedre Miljølovgivningen. Vi fik foretræde for udvalget, hvor mit oplæg var det systematiske miljøarbejde, vi udføre i TDC.

2020 blev det første hele år med den nye Arbejds miljøchef Thomas Herman. Thomas har tilført nye måder at se og arbejde med arbejdsmiljø på. Der er også en helt anden fokus på arbejdsmiljø helt fra toppen af bestyrelsen i TDC. Vi har oplevet, at emner vi ikke før har kunnet få igennem, bliver accepteret meget hurtigt. Et eksempel er; uddannelse i arbejdsmiljø for alle ledere. Det har vi foreslået skulle være obligatorisk, men vores forslag er blevet afvist flere gange. Nu blev det udvidet til, at alle medarbejdere skal uddannes i arbejdsmiljø og de vejledninger der ligger på de forskellige områder. Det skal også dokumenteres, at I har gennemgået vejledningen/uddannelsen. Det har skabt flere panikindgreb fra enhedsledelsen, som ikke altid har været lige heldige, men vi er kommet et stort skridt i den rigtige retning. Nu skal vi så til at rette os efter det, der er vejledningerne på vores arbejde. Der er vi ikke helt i mål endnu.

Først på året blev der vedtaget 13 fokuspunkter med opfølgning i hvert kvartal.

Hovedpunkterne var overgang til en bedre certificering. Udsiftning af det gamle TAS system til Safetynet for indmelding af arbejdsskader, fokus på nærvedulykker, trivsel og fokus på psykisk arbejdsmiljø, arbejdsmiljøkultur, uddannelse af alle medarbejdere i arbejdsmiljø, fokus på underleverandører. De skal følge samme love og TDC's arbejdsmiljø. Bedre og mere klar kommunikation til medarbejderne om arbejdsmiljø. Udarbejde og udsende et spørgeskema om arbejdsmiljøkultur til alle medarbejderne.

På papiret kom vi i mål med alle punkterne, men alle punkterne arbejder vi videre med i 2021. Hertil er kommet, at vi fremad skal bruge risikovurderingen meget mere. Det er et nyt værktøj, som kan hjælpe os med at gøre jeres arbejde mere sikkert.

I 2020 fik vi indledt et direkte samarbejde med Facility Management, hvor vi på to møder fik sat fokus på medarbejdernes ønsker om forbedringer i bygningerne. Vi har oplevet samarbejdet som meget konstruktivt og her kommer vi helt ned i jeres hverdag. Vores udgangspunkt har været den otte siders rapport, vi udarbejdede i 2019 med nedslidning og mangler på vores bygninger. Det er aftalt, at vi fortsætter dialogen i 2021.

Der har været afholdt fire HaMU-møder, hvor vi hver gang har en række punkter med, her kan nævnes 11-timersreglen, Covid-19 status, status på SafetyNet, valg af AMR og FaMR i 2020, ekstern Audit, fornyelse af arbejdsmiljøaftalen, arbejdsmiljømål for enhederne, udviklingen i arbejdsulykker og nærvedulykker, psykisk arbejdsmiljø ved My Voice spørgeskemaet, og registreringen af dårligt psykisk arbejdsmiljø eller manglen på samme.

I 2020 stod det klart, at der flere steder i TDC-koncernen var der dårligt psykisk arbejdsmiljø. Det viste sig ikke i de officielle undersøgelser som i My Voice eller i vores nøgletalsrapport, vi halvårligt får fra TAS-systemet.

Jeg udtalte først i 2020, at den største arbejdsmiljøudfordring i TDC var på det psykiske område. Jeg fik desværre mere ret, end jeg havde drømt om. Covid-19 pandemien har været medvirkende til at fremskynde problemerne, med hjemmearbejdspladser og meget mere alene arbejde for teknikerne. Det er afhjulpet meget forskelligt.

Vi må desværre konstatere, at der er trivselsproblemer flere steder i TDC. Det bliver ikke registeret eller giver sig udslag i de forskellige undersøgelser, der udbydes i TDC. Derfor har vi sat flere ting i værk sidst i 2020.

Der er nedsat en arbejdsgruppe i YouSee, som ser på, hvordan vi får gravet dårlig trivsel frem og får det registeret. Når det er sket, bliver det lettere at gøre noget ved det dårlige psykiske arbejdsmiljø. Der er også tvivl om, hvordan dårligt psykisk arbejdsmiljø bliver registeret korrekt. Vi arbejder på at få lavet en god og brugbar vejledning. Der følges op på et tilbud om en undervisnings-dag i efteråret 2021, hvor disse punkter vil være på som emner. Et kursus der gerne skulle tilbydes både AMR, TR og ledere sammen.

Resultatet fra arbejdsgruppen skal kunne bruges i hele TDC, så vi er i fuld gang med det videre arbejde for at forbedre din arbejdsdag både fysisk og psykisk i 2021.

Ligeledes er der sat gang i en arbejdsgruppe i OnSite, der skal se på 11-timersreglen, og hvordan får vi den til at virke i den virkelige verden. Der vil nok komme et udspil efter sommerferien.

Mogens Jensen

Organisation, agitation- og hvervningsudvalget

Vi har i udvalget holdt online møder i løbet af året. Et gennemgående tema har været, hvordan vi har kunnet skabe synlighed overfor medlemmerne, når langt de fleste af vores traditionelle begivenheder er blevet aflyst.

En af de ting, der har været talt om, er synlighed via online tjenester og sociale medier. Det har blandt andet resulteret i, at emnerne der skulle have været med på efterårets medlemsmøder, blev til flere videoer, som blev lagt op på Tele Vests Facebook side. De er blevet taget godt imod.

I december startede vi op med en 100 % organiseringskortlægning. Det betyder, at medlemmer i grupper med 100 % organisering vil modtage et gavekort til Cirkel K til køb af en kop kaffe med brød.

Til inspiration for de øvrige grupper og for at vise, at vi påskønner de grupper med 100 % organisering, har vi bedt om et billede af tillidsrepræsentanten sammen med et par medlemmer, som vi kan præsentere på vores Facebook side.

Til kortlægning af grupperne, har vi bedt om hjælp ved den lokale TR, og vi er startet med teknikergrupperne fra Nord og bevæget os ned gennem landet.

Skulle der være medarbejdere, der endnu ikke er medlem af Dansk Metal, er de blevet tilbudt medlemskab. Udvalget støtter op, og tilbyder et opkald til et potentielt medlem, der har oplyst et mobilnummer og tilkendegivet, at de ønsker at blive kontaktet af os. Vi har udarbejdet et talepapir med argumenter for, hvorfor et medlemskab er vigtigt for os alle. Der er også udarbejdet en elektronisk indmeldelsesblanket.

Det første område der blev taget fat i, var Butiksområdet, hvor tillidsrepræsentanten gik i gang med at kontakte både medlemmer og ikke medlemmer, hvilket med det samme resulterede i fire nye medlemmer.

Vi forventer, at denne kampagne løber frem til sensommeren, så vi sikrer os, at vi også har tiden til at være behjælpelige med omhyggeligt tjek af medlemslister.

Kampagnen foregår i tæt sammenarbejde mellem TR og udvalget, og status i skrivende stund er, at de kørende teknikergrupper er gennemgået, og de fleste er 100% organiseret. Det har skabt en enorm aktivitet på Tele Vests Facebook side, når billederne er blevet lagt op, hvilket også har været en del af formålet. Det har rent faktisk betydet, at Dansk Metal forbundet har genopslået ét af Tele vests opslag på deres Facebook side, så det skaber uden tvivl synlighed.

Ud over at kigge på grupperne, har vi også valgt at træde med ind i en kampagne som kører i forbundet. Kampagnen hedder "T-medlemmer" og går ud på, at vi kontakter vores A-kasse medlemmer, som endnu ikke er medlem den faglige del, og tilbyder dem medlemskab.

Brian Emig