

Medlemsinfo fra Dansk Metals Landsklub i TDC - 5. marts 2021

Nyheder fra virksomhedsklubben TDC NET Onsite

Så kom vi i gang med 2021, dog fortsat med nedlukning pga. af Covid19 og de problemer, det giver.

Ledelsen valgte i januar at åbne op for at teknikerne skulle arbejde på alle ordretyper fra 1. februar.

Beslutningen blev truffet, bl.a. fordi ordremængden var faldende over hele landet. Vores kunder begyndte at flytte til andre udbydere, som udførte installationsarbejde i hjemmene. De andre udbydere fører nemlig ikke samme fornuftige Covid19 politik, som TDC NET gør, hvor man beskytter de ansatte og kunderne. De andre udbydere arbejdede, som de altid havde gjort, med eller uden Covid19.

Da beslutningen blev truffet, havde vi selvfølgelig forslag til, hvordan teknikerne og kunderne kunne eller skulle beskyttes bedst muligt, bl.a. med bedre oplysninger til vores kunder om forholdsregler som f.eks. udluftning, brug af mundbind osv. Vi foreslog også test af teknikerne i arbejdstiden. Det blev tilbudt, dog uden for arbejdstiden. Miljøorganisationen har også været ind over problemstillingen. Hvad kan/skal og må håndværkere med mange kundebesøg i en sådan en situation som samfundet er kommet i pga.. Covid19? Konklusionen var, at TDC lever op til alle anbefalinger og regler, som regeringen og sundhedsmyndigheder har taget.

Vi har også arbejdet med problemerne fra efteråret, men disse er på nuværende tidspunkt ikke helt løst. Der har været forhandling, tolkning og forståelse af nogle af vores aftaler, bl.a. nedbringelse af overarbejde i Onsite, brugen af plus/minus tid, fortæringsreglen i lokalaftale 4.H og 4.H.1., selve plus/minus aftalen og lokalaftale 11C, samt brugen af teknikerbil til sommerhus, kolonihavehus eller lign. Desuden har der været forhandlet ændringer til timelønsaftalen.

Hvorfor bliver der forhandlet, tolket og hvorfor skal der en forståelse til af vores overenskomst og aftaler? Vi må desværre konstatere, at vores aftaler på mange områder kommer til at bære præg af det, der er sket i løbet de sidste par år. Hvis/når der skulle være nogen, som ikke kan finde ud af at overholde vores overenskomst eller aftaler - og det gælder alle - har det eller kan det få konsekvenser for den enkelte, eller som vi nu har oplevet, får det desværre konsekvenser for alle. Derfor vil jeg endnu en gang appellere til alle om, at overholde overenskomst og aftaler, så vi undgår forhandlinger, tolkninger og forståelse af samme, og at der bliver ført nødvendig kontrol af alle.

De problemer, der bl.a. udløste fyraftensmøder i efteråret, er som sagt ikke løst helt endnu. My Voice kom med klart opråb fra de ansatte med et signal om mistro. Nogle har vi klaret i samarbejde med ledelsen, men der skal gøres et stort stykke arbejde for, at vi kommer i mål. Trivslen og tilliden skal tilbage. Der arbejdes nu lokalt for at forbedre trivslen. Jeg har et opråb til den øverste ledelse om at bakke synligt op med samarbejde, og virkelig tage det her alvorligt. Nu må vi vise, hvad vi kan gøre for at få trivslen og tilliden tilbage. Vi er klar til at gøre vores. Lad os nu komme i gang. Vi skal alle leve op til vores værdier og sikre at Onsite er en god arbejdsplads.

Venlig hilsen

Lars Jørgensen (Assens)

Formand for virksomhedsklubben Onsite

Nyheder fra virksomhedsklubben YouSee

I Service Recovery er der som altid travlhed. Der er meget pres på de forskellige afdelinger og enkelte steder har det desværre været nødvendigt at beordre overarbejde.

I forbindelse med den nyligt overståede fyringsrunde i Nuuday, var vi ikke så ramt i Service Recovery. Vi måtte sige farvel til en leder og havde 3 frivillige fratrædelser.

I Teknologisk Viden Center har en leder sagt op og det gav anledning til en omrokering, hvor 2. line blev slået sammen med Expert teamet. I Order management køren piloten "Work anywhere" lidt på lavt blus pga. Corona. Når Corona igen giver os lov, tester man videre med projektet hvor medarbejderne arbejder 3 dage hjemme og 2 dage på kontoret. Spændende projekt og meget positivt taget imod af kollegerne, som er meget glade for den måde at arbejde på. I mailteamet er der travlt på mailbakkerne især efter at vi er begyndt at tage frontkald om formiddagen. Vi har derudover udlånt ressourcer til både Chatteamet og Teknologisk Videns Center.

I YouSee er året heldigvis startet noget bedre end de sidste par år. Vi havde udfordringer med musikdelen til nytår, men ingen større nedbrud eller Discovery uenigheder, der har trukket mediernes og kundernes opmærksomhed. Det kan man også læse på vores salgstal og retention tal. TV og bredbånd ligger rigtig fint, det er kun mobil, der har haltet lidt efter, hvilket skyldes nedlukningen af vores butikker og Elgiganten. Heldigvis har mange af vores butikker fået lov til at åbne igen, og de har fået en rigtig fin start. Nu håber vi bare, at det også snart bliver en mulighed, for vores butikker i storcentre.

Under nedlukningen har kollegerne i Butik hjulpet CAC med at besvare kald. Den hjælp har virkelig gjort en forskel får selskabet og for de kolleger i kundecentrene, som ellers skulle tage ekstra mange kald i den periode (der har været væsentligt flere kald fra kunderne under nedlukning, formodentligt fordi man ikke har kunnet gå i butik). Jeg ved, at denne indsats fra vores butiksansatte er værdsat, både af den almindelige medarbejder i kundecentrene, men også hele vejen op igennem ledelsen, stor cadeau for godt arbejde!

I denne forbindelse har vores tillidsrepræsentant fra Butik aftalt med ledelsen, at kravene blev sat en lille smule ned, så flere havde mulighed for at opnå provision, ligeledes at der er blevet indført prik provision på mobil salg. Vi håber, at lidt flere kolleger har kunnet optjene provision pga. disse ændringer. Generelt har det ikke været den letteste tid, hverken for ledelse eller medarbejdere i Retail. Heldigvis tyder tingene på, at Danmark kan begynde at åbne op, og vi håber, at alle butikker snart kan være åbne igen. Vi kan kun håbe på, at alle butikker kan være åbne og klar til den agile overgang 1. april.

I CAC arbejdes der hårdt på at gøre vores forretning mere effektiv. En del af dette er fortsat fokus på robotics, kaldsreducing osv., men der arbejdes også i et pilotforsøg med agilt setup i CAC. Projektet i sig selv er meget spændende, og i følgegruppen kan man tydeligt mærke, at vores kolleger tager ejerskab, af det arbejde, der

prøves af. Som i alle andre projekter er der både positive og negative resultater af denne måde, at arbejde på. Det store arbejde bliver at vurdere på, hvordan de gode arbejds gange kan kopieres til den brede forretning. Meget spændende projekt.

Venlig hilsen

Tobias Tolstrup

Formand for virksomhedsklubben YouSee

Nyheder fra virksomhedsklubben Stabe & Finans

Kalenderen siger forår og vi har lige haft nogle dejlige dage med sol og varme og forude venter påsken. Forhåbentlig varsler påsken, at vi snart kan vende retur til arbejdet og en mere normaliseret hverdag. Der er desværre ikke sket det store siden sidst, men nu ser det ud til, at transformationen snart begynder at rulle for os her i Group. På mødet 2. marts 2021 med Lasse Pilgaard, kom der en dato frem, som vi nok var mange, der syntes pludselig kom meget tæt på. Forventningen på nuværende tidspunkt er, at vi alle snart ved, hvor vores hverdag ender og om det bliver i Nuuday eller i TDC NET.

Vi følger udviklingen tæt i samarbejdsudvalget og vil gøre alt for, at vi alle lander et godt sted, om det bliver til sommer eller først i 2022.

Venlig hilsen

Britta Stenhøj Christensen

Formand for virksomhedsklubben Stabe & Finans.

Nyheder fra virksomhedsklubben TDC Net øvrige

Tiden går – og flere af os sidder stadig hjemme og passer vores arbejde – nogle af vore kolleger har ikke været på kontoret i op til 1 år. Det er længe at sidde alene – mon ikke der snart kommer til at ske en ændring.

Det er trist at sidde alene og arbejde – der er ikke den store sparring at hente ved kanariefuglen eller køleskabet. Men lad os håbe, at sommeren vil komme os i møde, og være varm og dejlig – og smitten dermed bliver hjulpet til at gå i hi, så vi alle kan få en dejlig sommer – med vores kolleger.

Husk, selv om det er dejligt bare at gå fra soveværelset til ”kontoret” – og man ikke behøver den store make-up tur – for ingen ser dig alligevel – så er der altså også gevinster ved, at mødes med kolleger og dele viden – ja, bare at dele hverdagen med!

Det virtuelle kontor ONGSFI

I disse Covid-19 tider, hvor flere er sendt hjem og arbejde, er en måde, som en gruppe har løst den manglende kontakt sådan: samtalerne ved kaffemaskinen, er at de har et dagligt ”½” times møde hvor gruppen holder et kort summeringsmøde over ting de oplevede i går af driftaktuelle ting. Når det er belyst og gennemgået, er ordet frit, hvor alt fra kaffebønner, biler, regeringen m.v. bliver diskuteret igennem – på den måde holder denne gruppe sit sociale med hinanden – på afstand!

I Commercial & Partners er dagligdagen meget anderledes ligesom hos så mange andre. De har nu arbejdet hjemme næsten et år, bortset fra et par måneder i sommer. Egentligt er det gået rigtigt godt, men nu begynder de at mærke matheden for alvor. Ikke mindst fordi der også hos er en enorm travlhed, ikke mindst i deres volume gruppe. For at afhjælpe det store arbejdspress besluttede ledelsen at lukke telefonerne hver dag i fire timer mellem kl. 10-14. for at frigive tid til at få bund i bunkerne. Ikke sagt at der dermed ikke er nogle udfordringer tilbage i gruppen. Systemfejl, manglende processer, IT fejl osv. bare for at nævne noget, at det der bokses med i den gruppe.

En af de mest glædelige ting de har oplevet, var at ledelsen inviterede på walk-and-talk i slutningen af sidste år. Det var planlagt på en sådan måde, at de der deltog, mødtes i grupper af 10 personer - på tværs af arbejdsområder - og selv om restauranterne på det tidspunkt var lukket ned, var det med dejlig varm to go chokolade og andre lækkerier. Det var så hyggeligt at mødes, og det er planen at gentaget det her i foråret. Dejligt. På den måde holder de det sociale lidt ved lige der!

Vi får af og til henvendelser fra medlemmer, som har modtaget information fra TDC – på engelsk, eller som bestiller et kursus på dansk, hvor al materiale er udformet på engelsk.

Det er ret utilfredsstillende, for flere af os mestrer ikke det udenlandske sprog til perfektion, og kan have svært ved at forstå det skrevne, og kommer uforvarende til at svare eller misforstå beskeden – med, for den enkelte medarbejder, uoverskuelige konsekvenser.

En ting vil jeg gerne slå fast – concernsproget hos TDC er DANSK – nuvel – vi har kolleger, som ikke mestrer det danske sprog, og derfor skriver til os på engelsk.

Men, som minimum, bør den engelske tekst være ledsaget af en dansk oversættelse.

På arbejdsmiljøområdet sker der noget – også selv om vi ikke er på kontorerne.

Samarbejdsaftalen er blevet opdateret efter en grundig gennemgang. Den er stadig gældende for Group, NET og Nuuday.

Bl.a. er alle omtaler om TAS er udskiftet med Safetynet, som er det nye indrapporteringssystem.

Der er intern audit i Net i marts måned.

I 3 arbejdsmiljøgrupper mangler der arbejdsmiljørepræsentanter.

1 AmR er fratrukket og 1 gruppe er blevet opdelt i 2 grupper i håb om, at der lettere kunne findes en medarbejderrepræsentant, når grupperne hver især blev mindre.

Det er vigtigt, at der ud over lederrepræsentanten også er en medarbejderrepræsentant, så der kan blive et godt samarbejde omkring arbejdsmiljøet.

Der er udarbejdet en officiel aftale om inddragelse af arbejdsmiljøgrupper ved ombygninger/flytninger og øvrige indretninger på alle store lokationer.

I øjeblikket pågår der ombygninger på BOA og renoveringer af toiletter i Slet.

Venlig hilsen

Ulla Johnsson

Formand for virksomhedsklubben TDC NET Øvrige

Nyheder fra virksomhedsklubben Nuuday Øvrige

Tænk, der er gået et år siden Danmark, lukkede ned på grund af Covid-19, og vi alle måtte forholde os til en helt ny situation og verden i øvrigt.

Det betyder dog ikke, at alt er gået i stå. Det kender I alle sammen til, vi arbejder stabilt og positivt videre, bare under nogle andre rammer.

Nu står foråret heldigvis for døren, ja faktisk har det været forår siden mandag den 1. marts 2021, og hvor vi da bare trænger til sol og dejligt vejr. Det er sikkert og vist, men når børnene kommer ud på rulleskøjter, og motorcyklerne ses på vejene igen– SÅ er det altså forår.

Virksomhedsklubben har på alle fronter arbejdet støt og roligt. Det har vi gjort gennem hele perioden, og vi har selvfølgelig været nødt til, at vende tilbage til møder og drøftelser på Teams, med en enkelt undtagelse den 3. november 2020. Men det er jo vilkårene for os alle sammen, og det går nu nok endda.

I perioden har vi været igennem en stor fyringsrunde, med i alt 112 medarbejdere totalt set i Nuuday. Heraf var ca. 35 i Nuuday Øvrige, og blandt dem, måtte vi sige farvel til 12 af vores medlemmer.

Der er masser af opgaver at få drøftet og få aftaler på. Vi har udfordringer med People modellen, og lønmodellen i Nuuday, som vi ikke er helt enige med selskabet om. Det gode er, at vi er enige om, at den model skal vi snakke mere om i samarbejdssystemet, så det vil I høre om senere.

Vi har faktisk fået landet en lønmodel i vores Kontaktcenter, som dog slet ikke har noget med People modellen at gøre, men en ændring i forhold til Kontaktcentrets tidligere performance bestemte tillæg. Denne aftale indeholder flere gode elementer, og som det desværre altid er, også lidt på den mindre gode side. Her er der tale om lidt lavere udbetalinger. Den nye aftale er mere demokratisk, så flere vil kunne få en honorering. Og for lige at fremhæve et par af de gode, så har vi fået aftalt at medarbejderne efter 6 måneder overgår til fast løn, i stedet for de nuværende 18 måneder. Det betyder bl.a., at medarbejderne får løn ved helligdage. Der er også indarbejdet en ordning, hvor de 10 medarbejdere, der opnår månedens højeste salgsindeks hver modtager kr. 5.500,00.

Vi ser sikkert alle sammen frem til en mere normal hverdag, og mange ønsker sig tilbage til arbejdspladsen, med "hud og hår". Vi er dog bevidste, om at en tilbagevenden vil tage tid, og vi ved heller ikke, hvornår det kan ske, men vi har meldt os på banen, og vil inddrages i planerne, få indflydelse på de muligheder, udfordringer og rammer der skal til for, at det kan ske forsvarligt og ordentligt. Vi ved godt, at der kan være mange forskellige behov og bekymringer, men forventer at en tilbagevenden ikke bliver en "one size fits all", men at vi kan få lavet en plan, der føles forsvarlig. Når det så er sagt, så ser vi sikkert også ind i at flere skal arbejde hjemmefra i fremtiden, i hvert fald kan vi se, at der udlejes bygninger i både Øst og Vest. Skulle det være planen, med flere hjemmearbejdsdage, er der også her forhold, og overenskomst, i øvrigt, som skal være opfyldt, så det arbejde vil vi også indgå i sammen med selskabet.

Alt det vil i høre mere om, når der kommer noget mere konkret, og indtil da, pas nu godt på Jer selv, nyd foråret.

Venlig hilsen

Formand for virksomhedsklubben Nuuday Øvrige
Jutze

Nyt fra arbejdsmiljø

Fra Hovedarbejdsmiljø Udvalgets møde den 27. januar har vi følgende hovedpunkter

På selve mødet havde vi et tilbage blik på 2020 og de fokusemner vi havde her.

Arbejdsmiljø-projekter i 2021

I 2020 satte vi en række initiativer i gang for at styrke TDC's arbejdsmiljøarbejde. 2021 bliver også et travlt år. Projekter omhandler:

- Leverandørstyring dette gælder underleverandører, de skal også overholde miljølovgivningen og de retningslinjer TDC udstikker.
- Sikkerhedsinstruktioner for gæster og håndværkere der skal arbejde inde i TDC bygninger.
- Datadrevet arbejdsmiljø inkl. Safetynet og Safety appen. Begge dele skal der følges meget op på.
- Uddannelsesoverblik for arbejdsmiljøgrupperne
- Bradley spørgeskemaundersøgelse udsendes igen.
- Risikovurdering skal tages meget mere i brug ved nye arbejdsgange og ved i ibrugtagning af nye materialer.
- Alene arbejde. Kommer alle teknikere sikkert hjem. Hvem tjekker det?

Ekstern audit på TDC-familiens 3 Arbejdsmiljø-certifikater

Der er planlagt ekstern audit i uge 9 og den vil bl.a. bestå af interviews med udvalgte personer, besøg i butik, på kontor etc. Det bliver desværre virtuelt med de begrænsninger det giver.

DNV, Det Norske Veritas der er ekstern auditor, har ikke mulighed for at udskyde audit og er forberedt på en virtuel løsning, hvilket ikke er optimalt, men det muliges kunst under Corona.

Aftale om arbejdsmiljøorganisationen i TDC-familien.

Vi har forhandlet/opdateret vores Miljøaftale på plads. Den gælder stadig for hele TDC. Vi skal herefter i gang med at lave en opdelt Miljø aftale for TDC. Group, TDC Net og Nuuday. Det starter vi op med efter sommerferien.

Aftalen om arbejdsmiljøorganisationen var inden mødet blevet gennemgået og opdateret i en arbejdsgruppe, nedsat af HAmU. Det fremsendte udkast til HAmU. justeres så den nye bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø er med i indledningen.

11 timers reglen var igen oppe som et punkt.

For mange kender ikke nok til 11 timers reglen, der bygger på lovgivning og en lokal aftale der er bedre end lovgivningen. Vi får henvendelser om brud og misbrug af 11 timers reglen, der ikke bliver registeret i en logbog.

En logbog der skal forefindes ved din lokale leder. Den skal kunne fremlægges for Arbejdstilsynet, hvis de kommer på besøg.

Der hvor det går mest galt er ved vagter, hvor man arbejder så længe, at man ikke kan møde ind til normal arbejdstids begyndelse. I dette nye arbejdsdøgn, må man ikke tage overarbejde. Det gør mange, især hvis de har vagt igen i dette nye arbejdsdøgn. Det må man ikke.

Møde med Facility Management.

HAMU. Har fået etableret direkte forbindelse til Facility igennem faste møder. Her deltager de tre chefer for Facility.

Vi får et direkte bud på deres budget og hvad de bruger pengene til. Vi har her en mulighed for at kommentere og komme med vores ønsker om den vedligeholdelse vi mener giver størst effekt for medarbejderne.

Facility kunne fortælle at deres budget var forbedret, og de havde fået lov til at beholde de besparelser Corona nedlukningen havde givet. Det løser dog ikke alt her og nu, men vi er nu på rette vej.

Facility opfordrer os alle til at melde ind, hvis vi opdager dårlig rengøring og ting der trænger til en reparation.

Det er vigtigt det kommer igennem Facility, så det også bliver registeret rigtig.

Nedenunder kan du læse de hovedpunkter Facility er gået i gang med:

- Filterskift ventilationsanlæg: På de 5 adresser i TDC med flest medarbejdere vælger vi fra d.d. at øge frekvensen for filterskift i ventilationsanlæggene til det dobbelte, hvilket betyder, at det gennemsnitligt set bliver både en forbedret luftkvalitet samt lidt højere luftmængde som følge af mindre tilsmudsning af filtre. Det drejer sig om følgende ejendomme: Tegholmen, Borups Allé, Klingenberg, Slet og Kolding (Klostergade).
- I Slet og Tegholmen har vi i 2021 sat 1 mkr. i budget til udskiftning af eksisterende belysning til LED. Dette giver et øget lysniveau samtidig med en lavere varmeafgivelse til gavn for indeklimaet. De præcise etager for udskiftningen er endnu ikke besluttet.
- Der er ved at blive renoveret toiletter i Slet og på andre lokationer.

Psykisk arbejdsmiljø er og bliver en af de store opgaver i 2021.

Først kan vi konstatere at det er svært at registrere dårlig psykisk arbejdsmiljø, især for den enkelte.

Vi kan ikke se i My Voice eller i andre officielle undersøgelser i TDC, om der er dårlig psykisk arbejdsmiljø. Men vi har konstateret i to tilfælde er der markant mange, der har måtte melde sig syg på grund af stress. Det er konstateret både i Teknikergrupper og i Callcentre.

Vi er i skarp dialog med TDC om denne udfordring. Vi skal have registeret dårlig psykisk arbejdsmiljø også for den enkelte. Som det er i dag, skal du kontakte din egen læge, hvis du har stress symptomer, og så skal lægen anmelde det, som en erhvervsbetinget lidelse, men det går ikke videre til TDC.

Vi kan som udgangspunkt i dag indmelde dårligt arbejdsmiljø i SafetyNet, men det er som en **gruppe**. Hvor der så skal laves en handlingsplan. Det vil vi gerne opfordre jer til, så vi kan få de problemer frem der måtte være.

Sammen med Trine Heiberg fra YouSee har vi nedsat en hurtig arbejdende gruppe, der vil prøvet at komme med et løsningsforslag om, hvordan vi får registeret dårligt psykisk arbejdsmiljø, også for den enkelte.

Nu er det ikke nok bare at registrere problemerne, der skal også gøres noget ved på de forhold der giver sygemeldinger. Det vil blive en opgave i et tæt samarbejde imellem vores dygtige tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og TDC's ledelse.

Venlig hilsen

Mogens Jensen Tele Vest
Næstformand i HAmU.