

BERETNING FRA TELE VEST 2021

Bestyrelsen

Året 2021 startede i samme spor som 2020 sluttede. Ting som for blot et par år siden var ukendte, eller i hvert fald meget lidt udbredte, var nu en fast og meget dominerende del af hverdagen for langt de fleste. Her vil jeg blot nævne hjemmearbejde, isolation, mundbind, håndsprit, test og nedlukninger. Alt sammen følger af COVID19.

Hen over foråret tog presset heldigvis noget af og vi kom hen over en sommer, hvor tingene blev mere normaliseret. Vi kunne igen færdes mere frit og restriktionerne blev lempet. I efteråret viste COVID19 sig dog igen som en spiller, der ville være med på banen. Der opstod en ny variant af virus, som var meget mere smitsom, så antallet af smittede steg voldsomt. Restriktionerne blev igen strammet op, dog ikke til samme niveau som i foråret.

På trods af de udfordringer, vi som samfund kiggede ind i, gik det faktisk ret godt i Danmark. Økonomien buldrede derud af og ledigheden var historisk lav, faktisk skal vi helt tilbage før finanskrisen i 2008, for at finde en så lav ledighed.

De beslutninger regeringen og folketinget har taget, for at bringe landet bedst muligt igennem udfordringerne med COVID19, ser heldigvis ud til at have virket.

Metal Tele Vest

Arbejdet i vores afdeling har selvfølgelig også været påvirket af COVID19. I lange perioder har vi arbejdet mest hjemmefra og afholdt bestyrelsesmøder og lignende via de digitale medier. Ligeledes er de fleste møder og kontakter til medlemmerne også blevet afholdt via de digitale medier, i stedet for at mødes fysisk.

Et af de steder, hvor den nye hverdag har påvirket afdelingen meget, er i hvervningsarbejdet. Det giver store udfordringer at hverve nye ansatte som medlemmer, når den direkte kontakt, face to face faktisk ikke er til stede. Det giver nye udfordringer i hvervningsarbejdet, som vi arbejder med at løse. Afdelingens medlemstal er desværre påvirket af disse udfordringer. Ved indgangen til 2021 var medlemstallet 1738 og ved udgangen 1650, dette dækker over 141 udmeldte medlemmer og 53 nye medlemmer.

I 2021 fik igen mulighed for at afholde nogle medlemsarrangementer, hvor vi kunne mødes fysisk. Generalforsamlingen blev, efter en enkelt udsættelse, afholdt den 25. maj. Her deltog der knapt 60 medlemmer og der var en god spørgelyst og debat.

I efteråret fik vi igen afholdt vores medlemsmøder. På de seks møder var der lidt over 300 deltagere. Herudover har vi været ud til flere møder i de faglige klubber. Det har været en fornøjelse, at vi igen har kunnet mødes fysisk med afdelingens medlemmer, det er nu en gang den

mest givtige måde at mødes på. Møderne giver os i bestyrelsen en god fornemmelse af, hvordan medlemmernes hverdag ude på arbejdspladsen er.

2021 er det første hele år, hvor vi i afdelingen kun har haft en ansat på kontoret, nemlig Lili. De arbejdsopgaver som Jeanette varetog, da hun også var ansat, er blevet delt ud på os andre og vi har nu fundet en god fordeling, der medvirker til, at hverdagens arbejdsopgaver bliver løst på en god og tilfredsstillende måde.

Afdelingen har en aftale med Metal Østjylland, om at vi kan købe timer ved deres socialrådgiver Birgitte Nielsen til at kører vores arbejdsskadesager, vi køber otte timers sagsbehandling pr. uge. Birgitte har i 2021 arbejdet med 14 sager, hvoraf de fem er blevet afsluttet. De resterende ni sager er stadig under behandling. Derudover har Birgitte haft kontakt til en række medlemmer, hvor der ikke har været grundlag for at rejse en arbejdsskadessag. I de fem afsluttede sager er der i alt hentet 2.858.937,00 kr. hjem i erstatning, samtidig med at medlemmerne har fået tilkendt løbende månedlig udbetalt ydelse på i alt kr. 14.088,00. Denne ydelse udbetales frem til medlemmernes folkepensionsalder. Vi er meget tilfreds med Birgittes arbejde, ikke kun på grund af de erstatninger hun får hjem, men også for hendes grundige sagsbehandling.

Forbundet Dansk Metal

Forhøjede dagpenge og højere fradrag

Dagpengene er en afgørende del af den danske flexicurity-model. Derfor var det også god læsning, da regeringen i udspillet "Danmark kan mere 1" har fokus på at styrke værdien af dagpengene uden at gå på kompromis med, at det fortsat skal være attraktivt at tage et arbejde. Dagpengene bliver styrket ved at øge indkomstsikkerheden for dem, som kun kortvarigt er ledige, og som kan have været på arbejdsmarkedet og bidraget til det kollektive system i lang tid. Det sker ved at øge den maksimale dagpengesats til 24.500 kr. om måneden de første tre måneder. Det betyder, at de ledige kan få op til ca. 5.000 kr. mere om måneden end i dag.

Det er også glædeligt at se, at regeringen i udspillet har fokus på at understøtte, at så mange som muligt organiserer sig i Danmark, det er jo hele fundamentet for den danske model.

Regeringen foreslår i udspillet at forhøje fradraget for fagforeningskontingent fra 6.000 til 7.000 kr. Den dagsorden har Dansk Metal været spydspids for længe, og det er derfor godt for fagbevægelsens medlemmer, der nu er dækket ind, men ligestillet med arbejdsgiversiden er det endnu ikke, for her er der ikke loft for fradraget.

Tidlig pension

Mange af Dansk Metals medlemmer har haft et langt og til tider hårdt arbejdsliv. De er startet med at arbejde som 16 eller 17-årig og har ikke set sig tilbage siden. Men for nogle har det måske også været for langt og for hårdt, og det er kun rimeligt, at de også har en værdig vej ud af arbejdsmarkedet.

Den 1. august 2021 kunne de første søge om ret til tidlig pension. Vi kan se, at mange af Dansk Metals medlemmer har været interesserede, og de seneste tal viser, at ca. 1.800 medlemmer har sendt en ansøgning afsted.

Den 1. januar i år kunne de første så rent faktisk gå på tidlig pension. Indtil videre har 359 af Dansk Metals medlemmer brugt deres ret til tidlig pension.

Det har vi, i Dansk Metal, bakket op om fra starten. Muligheden for at stoppe før folkepensionen er nemlig en forudsætning for, at enderne kan mødes, når folkepensionsalderen samtidig bliver sat op. For selvom arbejdsmiljøet bliver bedre, og de skæve arbejdsstillinger bliver færre, så kan ikke alle arbejde indtil de er 68, 69 eller 70 år.

IT-indsats

Vi har udviklet et nyt spændende tilbud til vores IT-medlemmer. Vores tidligere aftale med Dansk IT vurderede medlemmerne ikke som det rette tilbud. I stedet har vi i Dansk Metal - på baggrund af medlemmernes tilbagemeldinger - udviklet et nyt samarbejde, hvor vi samarbejder med flere forskellige leverandører om at lave tilbud målrettet vores IT-medlemmer.

Medlemmerne får blandt andet tilbud om at komme med på IFA-forbrugermessen i Berlin. Og så laves der online-arrangementer hver den første torsdag i måneden – det kaldes TECH-torsdag. Der vil være live-interviews med interessante mennesker fra baglokalerne i hele verden, og medlemmerne vil kunne få indblik i prototyper af ny teknologi. Det bliver en eksklusiv mulighed for vores IT-medlemmer.

Som en sidste ting, bliver der også lavet kurser. Seks forskellige kurser. Så kan IT-medlemmerne opkvalificere sig og få certifikater til meget billigere penge, end hvad de ellers skulle betale.

EU –lovgivning om mindsteløn

På den internationale scene har EU medlemslandene nu stemt om Europa-Kommissionens forslag om mindsteløn.

I Metal har vi arbejdet meget seriøst med mindstelønsforslaget i flere år. Ja, faktisk var det os der, som de første, forstod alvoren og truslen ved forslaget den gang i 2019. Fordi vi vil gøre alt for at beskytte den danske model. Men også fordi, at det er en demokratisk katastrofe, hvis vores modstandere får held med at fikle med EU-traktaten. For det står sort på hvidt, at EU ikke må lovgive om lønforhold. Vores skandinaviske kollegaer meldte sig også på banen, og vi har haft et godt samarbejde med dem.

Politikerne i Europa-Parlamentet og ministrene i Ministerrådet har hver især gjort deres stilling op. De ønsker at lovgive om mindsteløn. De forslag, der er på bordet nu, er heldigvis nogle helt andre end dem, vi oprindeligt frygtede. Det er altså lykkedes os og vores politikere at udvande forslaget. Det virker altså, når vi rykker i fællesskab.

I Dansk Metal så vi helst, at der slet ikke kom noget forslag. Men når det endelig skal være, så vil vi naturligvis godt kvittere for, at den danske model og den svenske model bliver forsøgt undtaget fra lovgivning. Vi kommer sammen med resten af fagbevægelsen til at følge forhandlingerne

meget tæt. For vi ved jo, hvordan det er med politiske kompromisser. Nogle gange kan EU-domstolen lave nogle mærkelige fortolkninger og dermed skabe problemer for os. Det er det, vi nu forsøger at forhindre.

Dansk Metal har gjort det meget klart for den danske regering på allerhøjeste niveau, hvordan vi ser på sagen: Hvis forslaget kommer igennem i en form, der ender med at blive farlig for den danske model, skal vi overveje at lægge sag an ved EU-domstolen. Vi håber naturligvis, at vi ikke kommer så langt. Helst ser vi, at forslaget bliver smidt i skraldespanden. Men vi anerkender også, at vi ser ud til at have forhindret de værste skrækscenarier på den korte bane. Og vi er i hvert fald nået så langt, at ingen i Bruxelles bevidst ønsker at smadre vores model eller den svenske model. Nu kæmper vi videre, så godt vi overhovedet kan.

Udenlandsk arbejdskraft

Arbejdsgiverne kører i øjeblikket en stor kampagne om, at vi mangler arbejdskraft i Danmark. De bruger det til at argumentere for, at beløbsgrænsen skal sænkes, så virksomhederne kan hente billigere arbejdskraft uden for EU. Virksomhederne skal selvfølgelig have adgang til nok kvalificeret arbejdskraft, så vi minimerer risikoen for, at produktion og virksomheder flytter ud af Danmark. Men der er altså mere end 14 mio. arbejdsløse inden for EU, som virksomhederne i dag bare kan tage af. Derudover kan virksomhederne i industrien allerede i dag hente faglærte uden for EU og ansætte dem til den sædvanlige løn i overenskomsten, hvis det er inden for de uddannelseskategorier, der er mangel på – det er den såkaldte positivliste. Det er dog et krav, at den enkelte virksomhed har taget de lærlinge/elever, de skal, hvis de skal have lov at hente arbejdskraft uden for EU på positivlisten.

Derfor er det noget af en falliterklæring, når arbejdsgiverne så ensidigt argumenterer for at sænke beløbsgrænsen. De har i dag masser af muligheder for at hente arbejdskraft uden for EU, hvis de vel at mærke lever op til deres samfundsansvar og uddanner fremtidens arbejdskraft.

Den grønne dagsorden

I forhold til klima og den grønne omstilling så er der ingen tvivl om, at regeringen og Folketinget har haft rygende travlt med at træffe beslutninger om, hvordan og hvor hurtigt vi skal omstille Danmark. Mere end 35 aftaler er blevet indgået siden valget i 2019, og der er truffet beslutninger om reduktioner svarende til ca. 50 pct. af det nødvendige for, at vi når klimamålet i 2030.

For Dansk Metal har det særligt betydning, at der i det forgangne år blev truffet beslutning om at stoppe olie- og gaseventyret i Nordsøen senest i 2050. Der er i dag ca. 3.000 mand beskæftiget derude, men med efteruddannelse og massive investeringer i ny teknologi som CO₂-fangst og lagring kan det, som nogen kalder for "sorte jobs", blive til grønne jobs. Derudover ser vi frem til, at vi skal bygge nogen af verdens første energi-øer i Nordsøen og Østersøen. Udviklingen går dog rygende stærkt og den internationale konkurrence, efter de nye grønne teknologier, er voksende. Derfor bliver det et kapløb med andre europæiske land som Belgien og Storbritannien om, hvem der kommer først med en energi-ø i Nordsøen.

Og ser vi ind i 2022, så skal der forhandles om en ny høj og ensartet afgift på CO₂-udledninger. En afgift på det vi ønsker mindst muligt af – som er CO₂ - er den mest omkostningseffektive måde at sikre den grønne omstilling på. Derfor bakker vi i Dansk Metal op om afgiften. Men den skal laves

klogt, så vi sikrer, at jobs i den energiintensive sektor ikke blot flytter over grænsen til Sverige, Tyskland eller Polen, hvor afgifterne er anderledes og lavere. Den nye afgift er afgørende for, at vi når 70 pct. målsætningen og for, at de nye teknologier, der bliver talt så meget om – såsom CO2-fangst og Power-to-X (elektrolyse-anlæg) og pyrolyse - bliver klar til brug i industrien. Afgiften har dermed et dobbelt formål: At vi udvikler ny teknologi, som sikrer, at vi når klimamålet, men samtidig kan det også blive en god forretning for virksomhederne, der efterfølgende kan eksportere den til udlandet. Præcist ligesom vi tidligere har gjort med høje energieffektivitetskrav til termostater, pumper og meget mere.

TDC

I året der er gået har den arbejdsopgave, der har fyldt mest og overskygget mange andre ting, været klargøringen til opsplitningen af TDC i de to selvstændige virksomheder Nuuday A/S og TDC Net A/S. Tiden som en samlet koncern, med TDC Group på toppen, er med udgangen af året historie.

Gennem året har der været arbejdet med opsplitningen på mange niveauer. Fordelingen til Nuuday og TDC Net, af de arbejdsopgaver og dertil hørende personale, der lå i TDC Group, faldt fordelt over flere omgange endeligt på plads med udgangen af året. Der udestår dog stadig et større arbejde med separation af de fælles IT-systemer.

At TDC opsplittes til to selvstændige virksomheder, har ikke, umiddelbart, indvirkning på vores overenskomstforhold. I hvert fald ikke så lang tid at begge virksomheder har samme ejere. Begge virksomheder er omfattet af den overenskomst, vi allerede har. Men på sigt vil ændringer i lokalaftalerne blive mere og mere rettet mod den virksomhed som den enkelte lokalaftale dækker.

TDC Net

Arbejdet med at udrulle fibernet tog for alvor fart i 2021. Der blev bygget lokalt fibernet, der passerede over 100.000 adresser på privatboliger. Desværre må vi konstatere, at fibernet, for langt hovedpartens vedkommende, bliver gravet ned på Sjælland. I den vestlige del af Danmark bliver det kun til få og små spredte lommer, hvor TDC Net etablerer fibernet. I den vestlige del af landet er det mest i coax-nettet der laves investeringer. Samtidig intensiveres arbejdet med nedlukning af kobbernettet, det vil dog vare nogle år endnu, inden den sidste kunde er lukket. Denne udvikling betyder nok desværre, at TDC Net over tid udvikler sig til næsten kun at være en regional net-ejer på Sjælland, i stedet for som nu at være landsdækkende.

Først på året besluttede ledelsen at hjemtage anlægsarbejdet på fibernet. Arbejdet har i de sidste åringer været outsourcet til Eltel. Hjemtagelsen blev effektueret midt på året og de medarbejdere, der fulgte med i denne øvelse, blev placeret i Onsite.

Vores overenskomst og tilhørende lokalaftaler er forsat udsat for et enormt pres fra ledelsen. Der er desværre en tendens til, at ledelsen forsøger at fortolke aftalerne helt ud over det rimelige. Dette betyder, at der hele tiden er drøftelser/forhandlinger, der går på fortolkning af vores aftaler, desværre i et omfang, der er stigende. Ofte er indgangen til forhandlingerne, fra ledelsen, at der skal ske forringelser af de vilkår, vi kender i dag.

Nuuday

Hos os i Nuuday, står tiden ikke stille. Der har faktisk altid været ret meget aktivitet i vores del af huset, men efter beslutningen om at splitte virksomheden op, er det virkelig gået i gang med masser af forandringer. Det er alt sammen en del i en plan om at gøre Nuuday til en spændende, moderne og tidssvarende virksomhed, der kan matche markedet. Nuuday navnet, dækker over YouSee, Erhverv, Finans og IT. Vi er i omegnen af 1800 medarbejdere på Dansk Metals område, og vi er i alt i omegnen af 3500 i Nuuday huset.

I Nuuday huset, bliver der passet rigtigt godt på os. Vi har flotte nye fællesområder med fine møbler og fornemme kaffemaskiner. Der er grønt på væggene, og der hersker en vis ro, som fornemmes med en sagte pingpong lyd, fra kollegaer der tager et spil bob, i en pause.

Det ER virkelighed, men der er også en anden virkelighed. Der er skabt en ny kultur, og det er en kultur, der ændres i takt med de forandringer, der til stadighed er i huset. Der er reorganiseringer, der tilpasses teams og opgaver, måske får vi endda mindre plads at være på, måske er der kollegaer man ikke ser hver dag, vi vil helt sikkert også se nye kollegaer i huset. Det kan være svært at følge med, og det kan være svært at holde overblikket over, hvad der sker i huset, eller hvor mange ændringer der faktisk allerede er foretaget – bare i 2022, men det er en del.

Vi yder vores bedste service hver eneste dag, vi sørger for, at vores kunder får den bedste oplevelse, der kan gives, med de muligheder, der er.

Vi er ikke i tvivl om, at fremtiden er spændende, at der bliver masser af nye tiltag, at vi somme tider bliver frustreret, men også at vi følges ad og tager udviklingen som den kommer til os.

Itadel

Itadel blev med virkning fra den 1. juli solgt til IT-Relation, en større IT-virksomhed, som tæller omkring 100 medarbejdere. Handlen blev håndteret som en virksomhedsoverdragelse og i den forbindelse frasagde IT-Relation den overenskomst, der var gældende i Itadel. Det betyder, at medarbejderne beholder deres individuelle rettigheder frem til overenskomstens udløb den 1. marts 2023. Herefter overgår de til de vilkår, der er gældende i IT-Relation, hvilket vil sige ingen overenskomst da IT-Relation ikke har tegnet nogen overenskomst.

Imidlertid er der flere lokale Metalafdelinger, der inden købet af Itadel, allerede havde rejst krav om indgåelse af overenskomst over for IT-Relation. Der har gennem længere tid været forhandlinger om dette, men firmaet har ikke været særlig positive over for indgåelse af en overenskomst. Dette medførte i efteråret et konfliktvarsel mod virksomheden fra Dansk Metal og lige nu er der indledt realitetsforhandlinger som forventes afsluttet i løbet af foråret 2022, med indgåelse af en aftale om overenskomstdækning af IT-Relation.

Jeg vil slutte beretningen med at sige tak for det gode samarbejde i året, der er gået. Takken går til afdelingens medlemmer, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, samt til bestyrelsen og vores personale. Takken gælder også alle de mange samarbejdspartnere, vi møder i vores faglige arbejde.

Bestyrelsen Tele Vest. April 2022.

Fagretsligt udvalg

Itadel og IT Relation

Den 1. juli 2021 blev Itadel solgt til IT Relation. De valgte i forbindelse med virksomhedsoverdragelsen at frasige sig den gældende overenskomst i Itadel. Det betyder, at medarbejderne beholder de individuelle overenskomstvilkår frem til overenskomstperiodens udløb pr. 28. februar 2023. Herefter vil medarbejderne overgå til de overenskomstvilkår, der gælder for IT Relation. De kollektive overenskomstvilkår bortfaldt ved IT Relations frasigelse af overenskomsten.

I 2021 indledte Dansk Metal reelle forhandlinger med IT Relation om tegning af overenskomst. Forhandlingerne fik en noget svær start, da IT Relation ikke var interesseret i at indgå en overenskomstaftale med Dansk Metal. Der forhandles dog stadig, med en forventet positiv afslutning inden udgangen af april 2022.

Lønforhandlinger

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 2021 var på 1,9 %. At lønreguleringen i 2021 igen blev med en procentsats er begrundet i, at det igen i 2021, 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 1,15% af lønsummen for fortsat ansatte i 2021. Den afsatte pulje er til brug ved individuel lønregulering. Ud over dette reguleres indbetalingen til fritvalgslønkonto med 1%. Desuden blev der aftalt en regulering af alle ulempetillæg på 1,6 %.

Lønstatistik

I 2021 udarbejdede afdelingen, ligesom tidligere år, en lønstatistik for medlemmerne, der er ansat i TDC. Statistikken blev ikke nær så omfattende som tidligere år. Antallet af indsendte lønoplysningsskemaer var meget mindre end tidligere. På den baggrund har bestyrelsen besluttet, at afdelingen ikke fremadrettet vil udarbejde lønstatistik efter den anvendte metode. Bestyrelsen vil prøve at nytænke den måde, lønstatistikken skal håndteres på i fremtiden.

Ole Mølgaard Andersen

Uddannelsesudvalget

Det har også i år været et specielt år grundet Corona, uddannelsesudvalget har ikke været samlet i årets løb.

Det ser nu ud til at lysne og jeg kan se, at flere søger uddannelse gennem IKUF, samt der kommer flere henvendelser til afdelingen.

Efter at hoveduddannelsesudvalget (HUD) blev sat på pause i 2020, er det blevet oprettet uddannelsesudvalg i TDC Net. I det udvalg sidder Brian Emig fra Tele Vest, og udvalget er kommet godt i gang. Jeg er ikke bekendt med, at der i nuuday er oprettet et uddannelsesudvalg endnu.

IKUF-fonden blev her til årsskiftet delt i to; én fond for TDC Net og én for nuuday. Midlerne er blevet delt i forhold til antal af medarbejdere, 55,6 % til nuuday og 44,4 % til TDC Net. Det er fortsat et udvalg, der varetager / følger op på begge fonde. I forbindelse med opdeling af selskabet har vi fået en ny mand fra TDC i udvalget, Charlotte Sarkel er stoppet og Leif Elken er kommet til. Charlotte er fortsat med på sidelinjen, og støtter op om arbejdet.

Vi har haft ca. 200 på selvvalgt uddannelse i 2021, men der er plads til, at flere søger kurser. Vi har i 2021 et overskud i fonden på ca. 2,5 millioner kroner, stadig en konsekvens af, at kurser er blevet aflyst på grund af Corona.

Vi har forsøgt at få fonden til at betale / lægge ud for kurserne, da flere har efterspurgt det. Det er mange penge for den enkelte, hvis et kursus koster kr. 30.000,00. Det er desværre 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 2022.

Jeg vil opfordre til at gå ind på vores hjemmeside, der er bl.a. lavet link til diverse uddannelser. På vores hjemmeside www.metaltelevest.dk under uddannelse findes mere information om udvalget og uddannelse i det hele taget.

Claus Stavad

Ungdomsudvalg

Vi er en lille flok af unge under 35 år, som indgår i vores udvalg til unge. Vi er i omegnen af 200 unge i udvalget og vores formål er at skabe netværk og styrke samarbejdet med – dels de unge medlemmer, men også samarbejde med agitationsudvalget.

Vi har gennem nogen tid forsøgt at få arrangeret et event, men blev som så mange andre ramt af nedlukninger. Vi er i gang igen, og håber på at få samlet en masse unge til et par sjove og lærerige timer i løbet af efteråret.

På udvalgets vegne Jutze, Formand 😊

Ole Mølgaard Andersen

Arbejdsmiljø

TDCs hovedarbejds miljøudvalg (HaMu) er i forbindelse med opsplittningen delt i to – én ny organisation i TDC NET og én i Nuuday.

I Nuuday har vi fået Ole Steen Rasmussen ind som ny Arbejds miljøchef. Endvidere er Hanne Trebbien, Tele Øst, valgt som næstformand, samt Mogens Jensen sidder med det første år. Denne konstellation er valgt for at sikre, at det nye HaMu i Nuuday kommer godt fra start og ikke mindst at have en god erfaring med.

I Arbejds miljø har vi endvidere deltaget i arbejde om Alarmguide 112, som lige om lidt bliver opdateret. Alarmguide 112 benyttes ved persontrusler i vores organisation – enten i butik eller i call-centrerne. Bestyrelsen har valgt, at hvis vores medarbejdere bliver udsat for grove personlige trusler, skal kunderne siges op – det er derfor vigtigt, at Alarmguide 112 følges, da retningslinjerne og handlinger er beskrevet heri. Alarmguide 112 er også et værn mod de trusler, og ikke mindst hvis uheldet er ude, at sikre, at der bliver taget godt fat om medarbejderne.

I YouSee fronten ændrer man nu struktur – Multiskilling har i flere år været vejen frem, men nu går man væk fra dette og i stedet går man specialistvejen. Dette for at sikre, at kunden får en bedre og hurtigere service. I forbindelse hermed deltager vi i udarbejdelsen af en risikovurdering, for at sikre et godt og sikkert arbejds miljø.

I Nuuday har vi også i år haft ekstern audit på vores arbejds miljø – hvor flere afdelinger og lokationer har fået gennemgået arbejds miljøet for at sikre, at vi har et godt og sikkert arbejds miljø.

Morten Amtoft

Organisation, agitation- og hvervningsudvalget

Vi har i udvalget i år holdt en blanding af online og fysiske møder, men året har været plaget af meget hjemmearbejde, både ved medlemmerne i udvalget, men også hos de medarbejdere vi gerne vil hverve.

Året har alligevel haft lidt at byde på, hvad angår aktiviteter:

Det lykkedes udvalget at få fire pladser på et fagligt akademi ved forbundet. Det er pladser, som normalt er forbeholdt ansatte i afdelingerne. Akademiet bød på ny viden for alle fire deltagere og fik skabt nye relationer til både andre metalafdelinger og forbundet.

Året har også budt på Forbundets Organiserings- og Agitationsudvalgsmøder. Her samles de forskellige metalafdelingers udvalgsrepræsentanter, for at høre om forbundets aktiviteter i hvervnings regi. I år har et tilbagevendende emne været medlemsstabilisering, som er et kongresmål fra kongressen 2020. Der er bl.a. sat resurser af til et team fra forbundet, som tager

rundt til alle landets afdelinger og får lavet en specifik hvervningsplan, som udføres af den enkelte afdeling. Flere afdelinger har med succes været igennem forløbet. Dansk Metal Tele Vest er stadig planlagt til medio 2022.

Der har i år igen været uddelt svendegaver til de butikselever, som blev færdig uddannet. Det gøres i samarbejde med tillidsrepræsentanterne fra området. Selv samme tillidsrepræsentanter har også været ude på skolerne og fået en snak med alle de nye butikselever, hvilket altid bliver taget godt i mod, og som også giver en del nye medlemmer.

2021 bød også på en premiere i Tele Vest historie, da vi første gang nogensinde afholdt et medlemsarrangement online. Der var arrangeret online oplæg fra Christian Ørsted, - med emnet Livsfarlig ledelse. Nogle af teknikergrupperne valgte at samles i deres klubber og deltog sammen til foredraget. Mange så med hjemmefra, men samlet var tilbagemeldingerne positive, og flere har ønsket, at der laves noget lignende igen.

Med lidt forsinkelse er der blevet afholdt kagemands event flere steder. Det bruger vi til at fremhæve fritvalgskontoen. Vi kunne i år dog godt mærke, at mange stadig sad hjemme, og at vi har et stort arbejde foran os med at genskabe og opbygge relationer til vores kollegaer.

Et sidste større arrangement, der var planlagt i 2021, var en aften på skydebane for alle der arbejder på callcentret i Kolding. Et arrangement som tillidsrepræsentanterne over længere tid havde haft et ønske om. Desværre så blev det aflyst pga. manglende tilmelding, - igen et udtryk for, at vi ikke har haft kontakt med vores kollegaer over længere tid og der mangler lidt relationer. Eventet får et nyt forsøg i 2022.

Organisations, agitations- og hvervningsudvalget