

BERETNING FRA TELE VEST 2022

Bestyrelsen

I 2022 vendte verden heldigvis igen tilbage til mere normale tilstande end dem, vi har oplevet de to foregående år, COVID19 har nu heldigvis fået en størrelse, der er til at håndtere. Der er dog rigtig mange, der kalder det for det nye normal og det er nok også rigtigt. Der er i hvert fald nogen ting, der mere eller mindre tydeligt, er anderledes end før. Mange flere arbejder, på både godt og ondt, meget mere hjemmefra end tidligere, antallet af passagerer i den offentlige transport er ikke så højt som tidligere og arrangørerne af kulturelle tilbud har udfordringer med at få udsolgt til alle deres arrangementer.

En ting vil 2022, i mange år fremover, helt sikkert blive husket for. Det var året, hvor vi igen oplevede, at der udbrød krig mellem to selvstændige lande i Europa. Den 24. februar, tidligt om morgenen, valgte Rusland at indlede et omfattende militært angreb på Ukraine. Krigen har i høj grad påvirket dagsordenen i Danmark og i resten verden i 2022, med bl.a. en stor flygtningestrøm fra Ukraine og den højeste inflation i Danmark i 40 år, med deraf følgende økonomiske udfordringer. I skrivende stund er krigen stadig i fuld gang, uden der er nogen form for identifikation på, hvornår den vil slutte.

Metal Tele Vest

Arbejdet i afdelingsbestyrelsen har hele 2022 været påvirket af at vores afdelingsformand, Mogens Jensen, har været langtidssygemeldt. Det har givet en del ekstra arbejde til alle de øvrige bestyrelsesmedlemmer, de har alle hjulpet med at varetage de arbejdsopgaver som Mogens plejer at tage sig af. Det har desuden betydet, at der er blevet trukket mere på suppleanterne til bestyrelsen end vi normalt gør. Derudover har vi haft udfordringer i forhold til kontakten med Forbundet. Her er det nu engang sådan, at det er den valgte afdelingsformand, der har langt den største del af kontakten og kommunikationen med Forbundet og selv om der er forfald på grund af sygdom, er det ikke mulighed for at det kan blive et andet bestyrelsesmedlem, der overtager dette arbejde. Vi har prøvet, men det viste sig hurtigt at være en umulig udfordring at løse. I skrivende stund er det heldigvis sådan, at Mogens er på vej til at starte på job igen. Han har nu været i gang siden starten af 2023 og vender stille og roligt tilbage til arbejdet i afdelingen.

I løbet af første halvår af 2022, var vi i afdelingen i direkte kontakt med ca. 200 af vores medlemmer, enten ved personlige møder, møder i de faglige klubber eller på mail. Anledningen til dette var, at der endnu engang var åbnet en mulighed for at få skattefri udbetaling af efterlønsbidraget. Desuden er der jo nu også mulighed for at komme på Tidlig Pension, også kaldt Arne-pension. Der blev lavet beregninger på, hvad den enkelte kunne få på de to ordninger, så beslutningen om hvad der skulle vælges blev taget på et så oplyst grundlag som overhovedet muligt.

Der er forsat udfordringer i arbejdet med at hverve nye medlemmer til afdelingen. Både den øgende brug af hjemmearbejde og beslutningen i Nuuday om, at oplæringen af nye medarbejdere på Callcentrene i YouSee fremadrettet foregår som virtuel undervisning, betyder at det er sværere end tidligere at møde de potentielle nye medlemmer. Afdelingens hvervnings- og organiseringsudvalg arbejder med at finde nye ideer til det fremtidige hvervningsarbejde.

Ovenstående sammenholdt med at langt de fleste af afdelingens medlemmer arbejder i en virksomhed, der hvert år reducerer i antallet af medarbejdere, betyder desværre at afdelingens medlemstal forsat er

faldende. Ved indgangen til 2022 var medlemstallet 1650 og ved udgangen 1548, dette dækker over 143 udmeldte medlemmer og 41 nye medlemmer.

I starten af 2022 afholdt vi igen seniorarrangement for afdelingens efterlønnere og pensionister, på Comwell Rebild Bakker. I de to weekender, i februar og marts måned, var der ca. 250 der valgte at deltage. Det er en stor fornøjelse at opleve den gejst og gensynsglæde der er, når afdelingens seniorer mødes og genser de mange tidligere kolleger. At tilbringe tid sammen med feststemte og glade mennesker giver god energi til dagligdagens arbejde.

Forbundet Dansk Metal

Folketingsvalg og ny regering

Efter de længste regeringsforhandlinger siden 2. verdenskrig har vi nu fået en historisk regering hen over midten. Set med Metal-briller er der mange fornuftige elementer i regeringsgrundlaget, men der er også tidsler, som skal væk.

Blandt de positive elementer vil jeg nævne, at man markant vil styrke erhvervsuddannelserne. Det er på tide, hvis vi skal have flere unge til at vælge den faglærte vej.

Samtidig er det en sejr for lønmodtagerne, at tillægget til dagpengene er blevet reddet, at fagforeningsfradraget fastholdes, og at vi fastholder ordningen med de 110 procent dagpengesats under opkvalificering. Desuden skal a-kasserne have et større ansvar for sine ledige medlemmer. Blandt tidslerne er selvfølgelig st. bededag, som regeringen lægger op til at afskaffe. Det har vi i Dansk Metal modarbejdet med næb og klør, og det har ikke mindst været en torpedo mod overenskomstforhandlingerne.

Desuden er regeringen desværre ved at rykke ved hegnspælene for den danske model. Det gør den, når den vil blande sig i lønnen for de offentligt ansatte - når de afsætter 3 milliarder kroner til et lønløft. Det er ikke bare en uskik, det er en trussel mod den danske model.

For hvis det bliver legitimt for politikerne at blande sig på denne måde, kan jeg kun frygte, at de også kan finde på at blande sig i forhandlingerne på det private område. Derfor har Claus Jensen sammen med Dansk Industri også været ude og advare kraftigt mod det.

Og lad os bare lige huske, at hvis man som lønmodtager accepterer, at politikerne blander sig i lønnen, når de siger, den skal op, så åbner man også for, at de en anden gang sætter lønnen ned.

EU-mindsteløn og annullationssøgsmål

Jeg glæder mig over, at den nye regering har besluttet sig for at bekæmpe EU's kommende mindstelønsdirektiv ved EU-Domstolen. Det sker ved et såkaldt annullationssøgsmål, hvor regeringen vil kræve, at direktivet erklæres for ugyldigt, fordi det bryder med EU-traktaten.

Heldigvis blev det endelige direktiv udvandet meget i forhold til de farer, vi oprindeligt advarede imod. Den endelige aftale fastslår for eksempel, at lande som Danmark og Sverige ikke skal tvinges til at indføre en lovbestemt mindsteløn.

Men mindstelønnen er stadig en stor trussel mod den danske model, fordi den flytter grænserne for, hvad EU kan blande sig i. Derfor er jeg også glad for, at den nye regering har lyttet til blandt andet os i Dansk Metal.

Behovet for faglærte til den grønne omstilling

I 2022 fik Dansk Metal slået fast med syvtommersøm, at vi som samfund kun når i mål med den grønne omstilling, hvis der er dygtige faglærte. Der skal faglærte nok til at gøre det hele til virkelighed! Manglen på faglærte bliver vor tids store samfundsudfordring. Vi kan kun blive fri af de høje energipriser og gas-import fra diktaturstater, hvis vi har de rigtige hænder og kloge hoveder. Det er jo faglærte, der skal bygge, drive og udvikle den grønne omstilling. Det er dygtige hænder og hoveder, der skal producere de vindmøller, varmepumper og alle de andre produkter og maskiner, som til sammen udgør den grønne omstilling.

Det er meget simpelt: Hvis vi ikke får mange flere faglærte i Danmark, så bliver den grønne omstilling ved snakken. Alene i industrien vil vi mangle hundredtusindvis af faglærte i 2030, hvis Danmarks skal reducere sin CO₂-udledning med 70 procent.

Det er blandt andet også derfor, at Claus Jensen har været i medierne og foreslå begrænsninger på, hvor mange der skal i gymnasiet. Dansk Metal har også foreslået at omlægge SU'en på kandidatuddannelserne, så pengene kan bruges på at styrke erhvervsskolerne.

Derfor er det også positivt, at regeringen virkelig lægger vægt på erhvervsskolerne i det nye regeringsgrundlag. For vi har brug for, at flere tager en faglært uddannelse. Både flere, der kommer direkte fra folkeskolen, og flere, der kommer med en anden ungdomsuddannelse i bagagen. Og så skal vi have endnu flere ufaglærte til at tage springet og blive faglærte.

Optakt og demokratiske forberedelser til OK23

2022 gik også med at forberede overenskomstforhandlingerne – især Industriens Overenskomster. Det har været en lang og udførlig demokratisk proces, som jo er selve sjælen i det faglige demokrati. For det er jo medlemmernes krav, som kommer med ind til forhandlingsbordet hos Dansk Industri.

Først udtog vi vores 437 i Dansk Metal. Siden indsendte vi vores krav til CO-industri, som samlede dem på tværs af de ni medlemsforbund. Og til slut var der så de otte optaktsmøder med tillidsrepræsentanter rundt omkring i landet. De fandt sted i november og december måned.

I vores afdeling kunne tillidsrepræsentanterne deltage på møderne i Århus, Aalborg, Holstebro, Agerskov og Odense, hvor der var oplæg og dialog med vores egen forbundsformand, Claus Jensen, som formand for CO-industri, og Mads Andersen, formand for 3F Industri og næstformand i CO-industri. På landsplan var der i alt 1295 tilmeldt møderne, heraf var 642 Metal'ere. Så der har været rigtig stærk opbakning til vores topforhandlere.

Et stormfuldt år for Metal Luftfart

En stor del af sommeren hørte vi om SAS-konflikten i medierne. Den havde Dansk Metal også en aktie i. Det havde vi som bekendt, fordi både Dansk Pilotforening og SAS' kabinepersonale i CAU meldte sig ind hos os med virkning fra 1. februar 2022.

Efter otte måneders forhandlinger og 15 dages strejke lykkedes det at lande en ny overenskomst for piloterne i Skandinavien. Aftalen betød, at SAS blev nødt til at give piloterne de overenskomster tilbage, som de havde indgået med FPU. Det var overenskomsterne for datterselskaberne Link og Connect.

Aftalen bevirkede også, at SAS-piloterne måtte acceptere besparelser på deres løn og ansættelsesvilkår svarende til ca. 25 pct. Det vigtigste var dog, at vi fik sat en stopper for SAS' fiksfakserier med at underminere de eksisterende overenskomster. For det var jo det der skete, da SAS oprettede datterselskaberne Link og Connect, og FPU indgik dårligere overenskomster med dem.

SAS accepterede først kravet her, da de forstod, at de ville gå konkurs, hvis de holdt fast – for så var strejken jo fortsat. Men som vi i Metal har sagt igen og igen: Hvis valget stod mellem SAS og den danske model, så måtte vi vælge den danske model. Heldigvis gik det ikke så galt.

SAS har dog ikke kun indgået billigere overenskomster med FPU angående piloterne. De har også gjort det for kabinepersonalet. Det fik vi ikke løst i sommer, og derfor har vi stadig problemer med FPU's overenskomst for kabinepersonalet i Connect og Link.

Vi vil gerne have samme løsning som for piloterne, og vi har indledt forhandlinger med SAS-ledelsen. Det har indtil nu ikke ført til en aftale. Det skyldes primært, at SAS ikke er indstillet på at give kabinen samme aftale som piloterne – uden at det giver voldsomme forringelser for den eksisterende overenskomst. SAS kræver, at kabinen skal gå ned på Connect- og Link-niveauet. Og det er væsentligt under niveauet for kabinepersonalets overenskomst med SAS SK.

Til gengæld bød 2022 også på mere muntre nyheder inden for branchen. Blandt andet underskrev vi en ny overenskomst med Maersk Air Cargo, som bliver etableret med base i Billund. Vi forventer, at de inden for kort tid vil beskæftige 75 piloter.

TDC Group

Her et år efter at splittet af TDC Group er gennemført, er TDC Group nu blot en næsten tom skal. Der er nu kun en enkelt ansat, der udfylder den officielle post som administrerende direktør. Desuden er en mindre del af den oprindelige gæld stadig forankret i selskabet. Ligeledes er TDC-pensionskasse og de overenskomster der er gældende, forsat juridisk forankret i TDC Group

TDC NET

TDC NET er et selskab, der mere og mere står på egne ben, og som rykker længere og længere væk fra den gamle koncern. Der hersker heller ingen tvivl om, hvad det primære mål for TDC NET er, og det er, at drive et infrastructureselskab med fokus på højhastigheds forbindelser fra COAX, 5g og i særdeleshed fiber. Målsætning er at være først i Danmark med 1 million slutkunde fiber forbindelser.

Året starter med en del kritik fra vores store kunder, som går på hvor svært vi har ved at levere de fiberforbindelser vi lover, og hvor svært vi har ved at overholde den installationsdato vi lover. Det bliver derfor nødvendigt at gentænke hele det set up, der er omkring vores fiberleverancer. Det resulterer i en stor organisationsændring, der involverer adskillige organisationer i hele TDC NET.

Året har budt på massiv indsats på fiberbyg-området både i det jyske og fynske men i særdeleshed på Sjælland. Det har skabt en del arbejdspladser hen over året, men også en høj udskiftning af medarbejdere blandt de kørende teknikere, som vi ikke er vant til at se.

I 2022 bliver det også året, hvor der investeres massivt i et helt nyt IT set up. Aquaduct, som projektet hedder, skal fuldstændigt erstatte gamle systemer og skal løfte TDC NETs IT-stack på alle områder. Særligt positivt ved projektet er det fokus, der er lagt på den betydning det kan få for de medarbejdere der skal

igennem så stor en forandring. For samtidigt med at IT-porteføljen løftes, så kører der et spor i projektet udelukkende med øje for at lede kollegerne igennem forandringerne.

Et andet stort projekt som virkelig har sat tingene på den anden ende i TDC NET er Pionering Digital Collaboration, bedre kendt som PDC. Det betyder, at alle lokaler laves om, efter design fra tegnestuen Signal, til nye moderne kontorer. Hagen ved det, - og nok det der er den største udfordring for alle kolleger, der sidder på kontor er, at projektet også indeholder flexible seating. Ingen har længere deres egen plads, og alle skal booke sig ind, når de skal på kontoret, da der som udgangspunkt ikke er plads til alle fra samme gruppe på en gang.

Året indeholder også et par begivenheder, der kommer til at få betydning for TDC NET. Først og fremmest så vælger vores CEO Andreas Pfisterer at stoppe og rejse til hjemlandet Tyskland for at etablere fiber der. I stedet træder Michel Jumeau ind på posten som CEO.

Som året synger på allersidste vers, vælger direktøren for TDC NET største organisation Christian Duer også at søge nyt job i det tyske, hvor han ligeså skal etablere fiber. I stedet træder Torben Svejgaard ind som direktør for Delivery og Fieldservice.

Med nye folk på så fremtrædende poster bliver det spændene at se hvor TDC NET skal hen i 2023.

Nuuday

I Nuuday har fokus i 2022 været på at få valgt leverandør til vores store nye IT-system. Valget faldt på netcracker og processen er i fuld gang. Forventningerne er, at vi i Q3 begynder at oprette de først mobilkunder. Projektet hedder Trappist og har fået en god start, hvor vi er godt med på tidslinjen. Fra Dansk Metal har vi en bekymring om arbejdspresset i de afdelinger, der skal arbejde med Trappist i længere perioder, heldigvis bekræfter ledelsen dette opmærksomhedspunkt, vi er derfor enige om at holde øje med emnet.

I Erhverv er der blevet genindført provisionsordning. I Dansk Metal har vi bokset meget med firmaet om denne model, og mener, at det burde være blevet håndteret væsentligt anderledes. Provisionsmodellen virker dog til at være der for at blive, og vi har fortsat et skarpt fokus på at holde firmaet op på de løfter, der er blevet kommunikeret ud.

I Q4 havde outsourcing af dele af IT's systemer stort fokus. Det endte med at blive Cap Gemini der fik kontrakten med Nuuday, og i den forbindelse fik Dansk Metal flere gode krav angående vilkår ind i aftalen. Generelt var der i processen et godt samarbejde mellem Nuuday, Cap Gemini og Dansk Metals repræsentanter.

På tværs af selskabet har der igen i 2022 været diverse organisationsændringer og overtallighedsrunder. Forskellen på 2022 og de foregående år har været, at vi ikke har haft en "rigtig" stor omgang. Overtallighederne er blevet fordelt ud over året, og er dermed kommet løbende ind, i stedet for store runder på en gang. Det giver mere lokal indflydelse på ændringerne, men kan også være sværere at danne sig et overblik over.

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 dagligt møder i vores faglige arbejde.

Bestyrelsen Tele Vest. April 2023

Fagretsligt udvalg

Et gennemgående tema i 2022 har været optakten til forhandlingerne om fornyelse af vores overenskomst. Overenskomsten skal fornyes den 1. marts 2023.

I starten af året begyndte vi med at indsamle forslag til overenskomstkraft blandt afdelingens medlemmer og tillidsrepræsentanter. I alt modtog vi i alt 64 forslag, som var rettet enten mod Industriens Overenskomst eller TDC-Landsoverenskomsten.

Inden sommerferien gennemgik afdelingens fagretslige udvalg alle forslagene. Der var flere der omhandlede samme emne/tema, disse blev sammenskrevet. Efterfølgende blev forslagene opdelt i krav til Industriens Overenskomst og krav til TDC-Landsoverenskomsten.

Kravene til Industriens Overenskomst blev indsendt til Forbundet, hvor de indgik i den pulje af forslag som alle lokalafdelinger havde indsamlet. Kravene til TDC-Landsoverenskomsten blev behandlet i samarbejde med de andre Teleafdelinger, de blev endnu engang sammenskrevet, denne gang med forslag fra de tre andre Teleafdelinger. Herefter var de klar til at indgå i forhandlingerne i starten af 2023.

Sidste år skrev jeg at Dansk Metal i 2021 indledte 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 og ved udgangen af 2022 var der endnu ikke underskrevet en aftale. Det blev der dog kort efter skiftet til 2023. der blev underskrevet en aftale om tiltrædelse til Industriens Funktionæroverenskomst, gældende fra 1. marts 2023. I IT-relation vil ca. 100 medarbejdere blive omfattet af aftalen. Underskrivelsen af denne aftale er lidt af et gennembrud for dansk Metal, i forhold til at overenskomstdække IT-virksomheder på det private område.

Lønforhandlingerne ved TDC fik i 2022 et meget andet forløb end vi tidligere har været vant til. Fra starten af forhandlingerne gjorde TDC det klart, at de i år ville forhandle to lønftaler i stedet for en. En aftale gældende for Nuuday A/S og en aftale gældende for TDC NET A/S. Dette var så kun den første nyhed, TDC insisterede på at aftalen om lønregulering i Nuuday A/S kun ville blive til virkelighed hvis vi var villige til at sig 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 1,6%. 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 1,6%, samt en garanti for en udmøntning på 1,5% i hver forretningsenhed. Der blev også lavet en aftale gældende for TDC NET, med en generel lønregulering på 2,05%.

Den efterfølgende proces med individuel lønregulering i Nuuday A/S var en meget rodet historie. På trods af garantier om det modsatte, var frontlinjeledelsen overhovedet ikke klar til at skulle gennemføre de mange individuelle lønsamtaler med deres medarbejdere, så processen fik et meget langstrakt og for medarbejderne utilfredsstillende forløb. I flere enheder endte det faktisk med at der lokalt blev lavet aftale om en lønreguleringsmodel med generel lønregulering.

Uddannelsesudvalget

Efter at hoveduddannelsesudvalget (HUD) blev sat på pause i 2020, er det ude i uddannelsesudvalgene i TDC-Net og Nuuday det meste arbejde foregår.

Vi har dog stadig vores IKUF-fond, en fond for TDC NET og en for Nuuday. Det er fortsat et udvalg der varetager/følger op på begge fonde. I forbindelse med opdeling af selskabet har vi fået to repræsentanter fra TDC i udvalget, Charlotte Sarkel sidder for Nuuday – TDC NET har for nyligt valgt at skifte deres repræsentant ud og pt kendes navnet ikke.

Vi har haft godt 200 på selvvalgt uddannelse i 2022, 85 kurser i TDC NET og 128 kurser i Nuuday. Der er dog stadig plads til, at flere søger kurser. Vi har i 2022 et overskud i fonden på ca. 1,8 millioner kroner, fordelt nogenlunde ligeligt mellem TDC NET og Nuuday.

Vi har pr. 1. januar 2023 reguleret taksterne for hotel, transport og fortæring.

Vi har igen i år forsøgt at få fonden til at betale/lægge ud for kurserne, 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 2023.

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

Claus Stavad

Organisation, agitation- og hvervningsudvalget

I år har været det første almindelige år siden Corona. Vi har igen kunnet hverve på mere traditionelle måder, men alligevel er der noget der har været anderledes. Mange af vores kolleger sidder forsat hjemme og arbejder, og det har været svært møde dem på gangene i lokalerne, og hvor vi ellers har været vant til at møde dem.

De foregående år med hjemsendelser og nedlukninger har også betydet, at mange af de gode relationer der har været opbygget mellem TR'erne og potentielle medlemmer er blevet svækket, og det er et langt sejt træk at få opbygget nye.

I marts fejrede vi vanen tro stigningen på vores fritvalgskonto ved at give kagemand i kundecentrene hos TDC Erhverv og YouSee. Det plejer at være en god mulighed for at få en snak, om alle de fordele der er ved at stå i en rigtig fagforening og overbevise folk om at melde sig ind. Den her gang oplevede vi markant færre der kom forbi, og at centrene var mindre befolkede end sædvanligt.

Vi havde igen i år valgt at indgå samarbejde med Tivoli Friheden, og der har været god efterspørgsel på sæsonkort med rabat.

Hvervningsudvalget var også til stede, da Slet klubben havde sin årlig is-dag, hvor medlemmer kan komme forbi og få en is. Det fungerede godt og skabte en lidt nye medlemmer.

Før Corona har der været tradition for at en samlet bestyrelse, samt gæster, kom til Slet for at afholde "Slet-dag". Dagen skulle sørge for synlighed, skabe relationer og sikre nye medlemmer. Selvom om det i år var muligt at afholde dagen, har vi i bestyrelsen i Tele Vest besluttet ikke at afholde noget. De ændrede arbejdsvaner i forhold til hjemmearbejde samt flere andre ting, gjorde os usikre på, om det forholdsvis store arrangement vil kunne trække nok folk forbi.

I hvervningsudvalget besluttede vi derfor, at vi vil planlægge flere små mini events på lokationen i Slet og i Kolding. Det første blev afholdt i slutningen af 2022 og var et mini-løntjek-event, dels som reaktion på de lønforhandlinger der var forgået i foråret og dels for at sætte fokus på de kerneydelser man får i en OK fagforening. Eventet havde fin tilslutning og mange kom for både for at få et løntjek, men ligeså mange bare for at få en snak.

Organisations, agitations- og hvervningsudvalget