



16. oktober 2007

Kære medlem

Bestyrelsen i Tele afdeling 1 har set sig nødsaget til at udsende dette Kvik Nyt, der beskriver den øjeblikkelige kaotiske samarbejdssituation i TDC.

Afdelingens tillidsrepræsentanter i samarbejdssystemet betragter sig på nuværende tidspunkt mere som gidsler end som reelle samarbejdspartnere.

TDC pålægger konstant vores tillidsvalgte tavshedspligt i samarbejdssystemet. Selv ved indførelsen af nye værktøjer, skal det foregå hemmeligt og med pålagt tavshedspligt.

Som medlem oplever du sikkert at forandringerne kommer over natten og er forbavset over, hvor din afdelings og din tillidsrepræsentants indflydelse er henne.

Samarbejdssituationen er ved at skabe medarbejdere, som ikke er motiverede og et totalt kaos i den arbejdsituation, der ellers skulle få TDC`s kunder til at nikke genkendende til TDC, som en virksomhed der: *"er engagerede, ordentlige og værdiskabende"*.

Tele afdeling 1 har fået nok !

Vi vil fremover kræve af TDC at samarbejdet foregår åbent, ærligt og troværdigt hvis vi fremover skal medvirke og påtage os medansvar for de trufne beslutninger.

Læs mere detaljeret fra netop dit område i *Beretningen for 2007*, der er lagt ud på afdelingens hjemmeside **<http://www.telea1.dk>**

Med faglig hilsen

Leif Hartmann

Formand

Tilmeld dig generalforsamlingen på www.telea1.dk

og mød op på Scandic Hotel, Vester Søgade 6, 1601 København V

Lørdag den 27. oktober 2007 kl. 09.30.



16. oktober 2007

ERHVERV – Jens Boutrup

Medarbejderne i Erhverv, nu kaldet Business Norden, er som andre dele af organisationen underlagt et ekstremt stort arbejdspress for tiden. Specielt indeværende års reduktioner betyder at mange bliver presset til det yderste i arbejdet.

Det er blevet lovet at ingen medarbejder skulle fjernes før arbejdet var forsvundet i forbindelse med at forretningsgangene blev forenklet.

I stedet er det blevet til at medarbejdere, der ikke har den rette "indstilling" eller er lidt langsomme, bliver overtallige. Arbejdet bliver bare overført til dem som bliver i afdelingen.

I samme takt bliver der fra ledelsen presset på for at kvaliteten skal op på et højere niveau.

I områder har man været så forhoppet på at reducere, at det har været nødvendigt at ansætte nye medarbejdere for at få opgaverne løst. Andre steder er der oprettet tomme afdelinger med nyt navn, hvor kollegaer kunne søge over i deres egne stillinger, som en måde at sortere medarbejderne på.

Kollegaer der ved tidligere lejligheder, er blevet omplaceret, er pludseligt blevet overtallige igen. Efter borgfredsaftalen skal de forsøges placeret andre steder i firmaet og "matches" til et andet arbejde. Det burde være en god løsning. Men mange af lederne i Erhverv, viser desværre en uhørt ufølsomhed for de personer, de udpeger som overtallige. Når kollegaer er blevet gjort overtallige, har der været flere episoder, hvor medarbejderne ikke er blevet informeret af deres ledere korrekt. Eksempelvis om mulighederne for at få betalte kurser i opsigelsesperioden eller at starte i et GVU forløb.

Usikkerheden opstår, når man som overtallig er blevet mødt med "jamen, du har jo et arbejde" – underforstået, hvad klager du over, din løn er sikret.

Men ledere på alle niveauer burde vide at arbejde ikke kun er de penge, der kommer ind på kontoen. Ellers er det kun tom snak, når de taler om at være engageret og at man skal være et team?

Samarbejdsklimaet er i øjeblikket meget anspændt i Business Norden. Ledelsen har fået en vane at komme med oplysninger til behandling i SU systemet under mødet eller lige op til. Ledelsens argument for ikke at inddrage medarbejder repræsentanterne er at materialet dels er fortroligt og dels er blevet udarbejdet lige før mødet. Dette efterlader ikke muligheden for et konstruktivt samarbejde til fordel for begge parter.



16. oktober 2007

Københavns lufthavn lukkede - Svend Erik Nielsen

TDC's medarbejderne i Københavns lufthavn er dybt frustrerede over håndteringen omkring outsourcing af arbejdsopgaverne.

I forbindelse med et lederskift i lufthavnen spurgte tillidsrepræsentanten i samarbejdssystemet, om det var lederens opgave at flytte arbejdsopgaver væk fra lufthavnen, hvilket blev klart afvist.

Men alligevel var det præcis, hvad der skete. Ledelsen ville fjerne alle opgaverne fra lufthavnen og medarbejderne skulle virksomhedsoverdrages eller overflyttes til andre områder.

Fællestillidsrepræsentanten på området, Svend Erik Nielsen, tog kontakt til ledelsen og efter behandling i samarbejdssystemet blev der fundet løsninger, som gavnedede både kunderne, ledelsen og medarbejderne. Frustrationerne hos medarbejderne, om den lukkethed de mødte hos ledelsen, ligger der stadig i dag og spørgsmålet svæver i dissen, om det kunne have været håndteret bedre.

Hvornår inddrager man medarbejderne i lukning af deres arbejdspladser?

Tillidsrepræsentanten og medarbejderne mener at informationen skal være åben og ærlig - ledelsen mener at informationen skal ske den dag beslutningen er endelig.

INSTALLATION - Kim Vistisen

2-Vejs GPS:

Som medarbejderrepræsentanter i samarbejdssystemet har vi meddelt TDC at vi ikke vil stå tilbage for ny teknologi, hvis det vel og mærke har til hensigt at gøre hverdagen nemmere og mere effektiv for brugerne af teknikken.

I samarbejdet omkring indførelse af den meget omtalte 2-vej GPS er det nu blevet klart at TDC reelt kun har 3 formål med dette værktøj, nemlig øget kontrol, overvågning samt reduktion i antallet af kolleger i ordreplanlægningen.

Denne påstand fordi ledelsen har tilkendegivet at der ikke vil blive udviklet på samspillet imellem MSOS og det nye GSP system, der ellers kunne blive til gavn i det daglige arbejde og planlægning.

Så ledelsen eneste formål med indførelsen af 2-vejs GPS er kontrol og overvågning af den enkelte medarbejder.

Dette har vi som medarbejderrepræsentanter meddelt TDC at vi ikke vil medvirke til og ikke ønsker at påtage os medansvar for.

Ledelsens påstand om at vi generelt ikke i SU-systemet vil medvirke positivt og samarbejde om nye tiltag er direkte usandt. Vi har tværtimod sagt til ledelsen at vi ville være



16. oktober 2007

med til at skabe en 10 procents forbedring af produktiviteten, hvis ledelsen ville bistå med:

- Resultatløn til teknikerne, planlæggere, udgivere, serviceledere med en klart beskrevet fælles målsætning
- Procesforbedringer
- Vente med udmelding om 2-Vejs GPS til vi havde set effekten af forsøget

På et tidspunkt var vi enige om principperne og geografien i forsøget med 2-vejs GPS, men uden varsel ændrede ledelsen på hele det geografiske princip i forsøget og udpegede enkelområder af landet som problemområder.

Ledelsen ønskede at udføre forsøget i et af de såkaldte problemområder "Sydsjælland", hvor begrundelsen var at det netop i dette område entydigt var medarbejderne i området den er gal med og ikke ledelsen.

Derudover ville ledelsen ikke afstå fra indførslen af 2-vejs GPS i andre områder udover i de aftalte forsøgsområder.

TDC-Produktion: – Kim Vistisen

Samarbejdet om brugen af TDC-produktion som buffer i Installations produktion har været genstand for mange drøftelser og aftaler, Den seneste aftale om minimering af brugen af TDC-produktion til max 75 ansatte (årsværk) og en snarlig nedlukning, blev indgået for at sikre kvaliteten i TDC's produktion.

Vi må konstatere at ledelsen igen løber fra en indgået aftale og vil forøge brugen af TDC-Produktion. Dette er ikke noget, vi blot kan eller vil sidde og se igennem fingre med - vi vil bekæmpe det med alle lovlige midler.

Denne reaktion skal ikke tolkes som om at vi ikke bryder os om vores kolleger i TDC-Produktion. Vi ønsker blot ikke at vores overenskomst undergraves men kræver at alle udfører telearbejde under samme vilkår nemlig under Dansk Metals overenskomst.

Det er vel klart for enhver, at det ikke er særligt motiverende som medarbejder i TDC-Installation at se på at der bliver åbnet op for at brugen af TDC-Produktion på alle typer af opgaver med undtagelse af kabelfejl.

Igen måtte vi konstatere at vi blev brugt som gidsler, idet TDC tilkendegav at de snart ville lukke TDC-Produktion, hvis vi bare vil skrive under på en klar forringelse af vores nuværende overenskomst og arbejdsvilkår.

Men man kan også købe guld for dyrt.

Se en mere detaljere beskrivelse af samarbejdsproblemerne i TDC-Installation på afdelingens hjemmeside <http://www.telea1.dk>



16. oktober 2007

NET – Per Nørskov

Jeg er af den klare opfattelse at TDC vil have KRIG, som Carsten Dilling for nylig udtalte til Berlingske Buisness og samtidig give tillidsrepræsentanterne skylden for ikke at være handlings- og samarbejdsorienterede.

Se bare på historien med sommerhusene, 200 medarbejder der skal flytte hjemsteder, fjernelse af hjemmearbejdsplader, AVA- nedskæringer, direktører der bliver "fyret" og meget meget mere - intet er helligt og det forsætter.

Det var geografi, der var på dagsorden i sidste uges møder i Net-SU samt LSU og USU, hvor vi som medarbejderrepræsentanter ikke var inviteret til reelt samarbejde, men tværtimod for at blive orienteret om ledelsen egenrådige handlinger og politik.

Carsten Dilling kom med direktiverne, som ledelsesniveauerne skulle rette sig ind efter, hvis de ellers ønsker at forblive i TDC.

Jeg tror at resten af 2007-2008 bliver en svær tid for os alle i TDC.

Det er godt at vide at der et stærkt fællesskab i

Tele afdeling 1