
Dansk Metal Tele Afdeling Øst



Beretning for året 2008/2009



GENERALFORSAMLING 2009

Tirsdag den 27. oktober 2009 kl. 17.30

Hotel Scandic
Vester Søgade 6
1601 København V.



Dansk Metal Tele Afdeling Øst

Beretning for året 2008/2009

Dansk Metal Tele Afdeling Øst
2. ordinære generalforsamling
Tirsdag d. 27. oktober 2009

Hotel Scandic
Vester Søgade 6
1601 København V

INDHOLDSFORTEGNELSE

Indledning	side 4
Dagsorden	side 7
Dagsordenens punkt 1 Valg af dirigenter	side 9
Dagsordenens punkt 2 Beretning	side 11
Dagsordenens punkt 3 Forelæggelse af regnskab	side 53
Dagsordenens punkt 4 Indkomne forslag	side 69
Dagsordenens punkt 5 Budgetoversigt	side 76
Dagsordenens punkt 6 Kontingenter	side 77
Dagsordenens punkt 7 Valg til bestyrelsen	side 78
Dagsordenens punkt 8 Eventuelt	side 79
<hr/>	
Bestyrelse og personale	side 80
<hr/>	
Teleforeningen af 2003	side 81
<hr/>	
Praktiske oplysninger	side 103
<hr/>	

INDLEDNING



Bestyrelsen vil gerne i denne skriftlige beretning beskrive foreningens arbejde siden sidste generalforsamling i oktober 2008.

Udfordringer og opgaver har der været nok af. Én af de helt store har givetvis været TDC's outsourcing af vores medlemmer til andre firmaer.

TDC arbejder fortsat på omstruktureringer og organisationsændringer og det giver frustration hos medlemmerne.

Uddannelse og overgang til et helt andet arbejde på baggrund af disse organisationsændringer har afdelingen haft stor fokus på. Der er blevet afholdt et utal af møder og samtaler med de fyrede og overtallige medarbejdere.

I generalforsamlingsperioden er vi gået fra fuld beskæftigelse til en stigende arbejdsløshed. Derfor bliver vi også nødt til at beskrive den økonomiske krise vi befinder os i. Den har ramt mange af vores medlemmer, såvel i TDC, som i de øvrige virksomheder, hvor vores medlemmer er beskæftiget.

På kun ét år er den private beskæftigelse faldet med 115.000 fuldtidspersoner. Vi har således på få kvartaler mistet 67,5 procent af den beskæftigelsesfremgang vi høstede under seneste højkonjunktur.

Ledigheden i august er nu på 3,7% og i Metal har vi 5% ledige.

Selvom vi igen skulle få positive BNP-vækstrater i 2. halvår, vil det gå for langsomt fremad til at kunne trække gang i arbejdsmarkedet igen i den nærmeste fremtid. Beskæftigelsen vil derfor fortsætte med at falde de kommende år.

Den meget alvorlige udvikling risikerer at skade den langsigtede beskæftigelse og den finanspolitiske holdbarhed. Derfor er der god samfundsøkonomi i en ny vækstpakke med offentlige investeringer.

Alle dele af den private sektor er hårdt ramt. Industri og byggeri står imidlertid som de største tabere og Telebranchen går heller ikke fri. Vi ser nu massive fyringer i både Telenor og Telia. TDC vil med baggrund i den økonomiske krise mene, at der skal fyres flere for at skabe et kæmpe overskud til kapitalfondene, så de inden længe kan tjene store penge på at sælge TDC eller børsnotere selskabet.

INDLEDNING

I skrivende stund forsøger TDC at sætte vores medlemmer i Business Nordic ned i løn. TDC har meddelt sælgerne, at ledelsen ensidigt vil ændre på medarbejdernes provisionslønsaftaler.

Ændringen indebærer blandt andet, at medarbejdernes faste løn sættes ned.

Tele Øst har protesteret overfor ledelsens ”revolvermetoder”, og vi har indberettet TDC A/S Business Nordic for overenskomstbrud. Vi har anmodet Dansk Metal om at foranledige, at LO indkalder Dansk Arbejdsgiverforening til et fællesmøde. Tele Øst anmoder samtidig om, at sagen indbringes som hastefællesmøde.

Udover den alvorlige finanskrisen og følgerne af den, har Tele Øst dog også været beskæftiget med noget andet.

Internt i Nyropsgade har bestyrelsen haft fokus på samarbejdet. De to tidligere teleafdelinger har nu været samlet i lidt over et år, og den nye gruppe har skullet finde sin platform. Vi har givet plads til forskelligheder og til hinanden.

En anden opgave, om end den har et mere festligt islæt, var afdelingens store jubilæumsfest, som blev afholdt i februar måned i Forum Kongrescenter. Det var en kæmpe opgave, som heldigvis lykkedes til alles tilfredshed. Vi har tilladt os at skrive om festen i beretningen og vise billeder fra festen, den var noget specielt for os alle og for året 2009.

Derudover er der mange opgaver af mere personlig karakter, som ikke er medtaget i denne beretning.

Vores første og største opgave er naturligvis vores medlemmer. Vi stræber ihærdigt efter at give jer så gode arbejdsbetingelser som overhovedet muligt; det er vores højeste mål.

Her i beretningen vil vi forsøge at informere om periodens mangeartede opgaver, såvel de faglige udfordringer samt de mange resultater, vi har opnået.

I den mundtlige beretning på generalforsamlingen vil vi i højere grad beskæftige os med fremtiden.

Vel mødt på generalforsamlingen

Leif Hartmann

DAGSORDEN



1. Valg af dirigenter
2. Beretning
3. Forelæggelse af årsregnskab
4. Indkomne forslag
 - Vedtægtsændringer
5. Budgetoversigt
6. Kontingenter
7. Valg til bestyrelsen

DAGSORDENENS PUNKT 1

Valg af dirigenter

Forretningsorden

- Stk. 1 Formanden åbner generalforsamlingen og stiller forslag til 2 dirigenter samt 2 protokolførere der vælges ved håndsoprækning. Valget afgøres ved almindeligt flertal.
- Stk. 2 Dirigenterne skal lede mødet upartisk og er pligtig til nøje at overvåge, at almindelige regler for mødeledelse og afstemning overholdes.
Dirigenterne forestår:
a) konstatering af generalforsamlingens lovlighed.
b) valg af 3 stemmetællere, valget sker ved håndsoprækning.
c) kontrol af og meddelelse om fuldmagter og øvrige stemmeberettigede.
- Stk. 3 Derefter oplæses og godkendes dagsordenen.
- Stk. 4 Begæring af ordet skal afleveres skriftligt til dirigenten med oplysning om talerens navn og arbejdsplads.
- Stk. 5 Forslag om afslutning af debatten af en sag, eller begrænsning af taletiden kan stilles af såvel dirigenten som af medlemmerne hvorefter dirigenterne straks foretager afstemning om afslutning af en debat med de indtegnede talere.
Kritiseres en deltager på generalforsamlingen fra talerstolen, skal denne gives adgang til at udtale sig.
Formanden kan altid få ordet til afsluttende bemærkninger.
- Stk. 6 Kun forslag, der i henhold til vedtægterne er rettidigt indsendt, kan behandles på generalforsamlingen. Ved behandling af et forslag kan der stilles skriftlige ændringsforslag underskrevet med forslagsstillerens navn og arbejdssted.
Forslagsstilleren og dernæst formanden kan altid få ordet til afsluttende bemærkninger.
- Stk. 7 Afstemninger om forslag sker ved håndsoprækning med stemmekort.
Skriftlig afstemning kan begæres jf. vedtægterne.
Hvor vedtægterne ikke giver særlige regler for afstemninger, afgøres disse med simpelt flertal. I tilfælde af stemmelighed er det fremsatte forslag bortfaldet.
- Stk. 8 Ved afstemninger om ændringsforslag sætter dirigenterne det mest vidtgående forslag under afstemning først.
- Stk. 9 Ved valg til bestyrelse m.m. kan dirigenterne beslutte at det skal ske ved skriftlig afstemning.
- Stk. 10 Medlemmer, der ikke deltager i mødet, kan kun modtage valg, såfremt der foreligger skriftlig accept fra den pågældende kandidat.
- Stk. 11 Gæster kan begære ordet under punktet "Eventuelt".
- Stk. 12 Dirigenterne er pligtige til at fratage en taler ordet, såfremt denne ikke holder sig til det foreliggende punkt.
- Stk. 13 Dirigenterne kan udskiftes, såfremt der er simpelt flertal for dette. Dirigenterne forestår denne afstemning.
- Stk. 14 Såfremt dagsordenen ikke kan færdigbehandles på den fastsatte generalforsamling, skal bestyrelsen indkalde til en ny generalforsamling, hvor dagsordenen færdigbehandles.
- Stk. 15 Der føres protokol over generalforsamlingens beslutninger. Protokollen godkendes og underskrives af dirigenterne
- Stk. 16 Ændringer til den her gældende forretningsorden kan kun ske ved indsendelse af forslag herom. Ændringer vedtages jævnt før stk. 6. Ændringer får først virkning fra den efterfølgende generalforsamling.

DAGSORDENENS PUNKT 2

Beretning



Ved næstformand
Carsten D. Nielsen

Udpluk af de faglige sager

TDC: Personalereduktionerne 2009

I slutningen af 2008 meddelte TDC overfor teleafdelingerne, at selskabet også i 2009 agtede at gennemføre personalereduktioner, fordi TDC ville fortsætte med at effektivisere arbejdsgange, foretage organisationsjusteringer og foretage omkostningsreduktioner på baggrund af markedsudviklingen og finanskrisen.

TDC oplyste, at de forventede, at personalereduktionerne for 2009 ville udgøre ca. 400 inden for Dansk Metals forhandlingsområde.

TDC oplyste også, at de i 2010 forventede et behov for personalereduktioner, men at omfanget var vanskeligt at vurdere.

Der blev herefter indledt forhandlinger på grundlag af parternes overenskomstgrundlag og lovgivningen om varsling i forbindelse med afskedigelser af større omfang.

Teleafdelingerne meddelte under forhandlingerne:

- at man ikke var enige i nødvendigheden af personalereduktionerne på det foreliggende grundlag og i det oplyste omfang,
- at afskedigelser vil kunne være usaglige, idet TDC fortsat inden for visse områder anvender vikarer, og
- at man i det hele i forhold til de enkelte afskedigelser forbeholder sig ret til at gøre gældende, at disse ikke er saglige eller ikke efterlever Særaftale X nr. 2 om Tryghed.

For at begrænse og afbøde følgerne af de forventede personalereduktioner blev der den 16. december 2008 indgået en protokol om rammerne for, hvordan personalereduktionerne i TDC gennemføres og Dansk Metal teleafdelingerne blev enige om processen og vilkårene.

Protokollen er på de væsentlige områder identisk med de vilkår, som har været gældende siden november 2005 i forbindelse med frivillige fratrædelsesordninger.

Det blev også i protokollen fra december 2008 aftalt, at der senest 1. oktober 2009 skal optages forhandlinger med TDC om personalereduktionerne i 2010, idet Borgfredsaftalen udløber 31. december 2010, hvis ikke parterne aftaler at den bliver forlænget. Måske vi kan fortælle mere om dette under den mundtlige beretning på generalforsamlingen.

Derudover er der i protokollen gjort meget ud af at forpligte TDC til at indlede et samarbejde om den fremtidige personaleplanlægning, således at fremtidige fyringsrunder ikke kommer som uforståelige lyn fra en klar himmel, men at medarbejderne i tide bliver kompetenceudviklet, således at man øger sin værdi såvel indenfor som udenfor TDC.

Desuden blev det aftalt, at TDC ville etablere en intern Jobbank, hvis formål er at øge den interne mobilitet, at udvikle medarbejdere og at fastholde medarbejdere. Jobbanken skal formidle kontakt mellem ledere, som søger medarbejdere til konkrete ledige stillinger og medarbejdere som viser interesse for sådanne. Endvidere skal jobbanken sikre, at medarbejdere kan tilkendegive interesse for jobskifte eller ændre karrierevej. Hvis en medarbejder ønsker rådgivning om sine konkrete muligheder, kan medarbejderen tilbydes en karriere dialog med en HR-konsulent, for at hjælpe medarbejderen til at realisere sine ambitioner og dermed indfri sit potentiale.

Langsigtet personaleplanlægning i TDC

Implementeringen af dette arbejde blev oprindelig aftalt skulle ske via en særlig arbejdsgruppe, som har til opgave at implementere en model for personaleplanlægning, om den interne jobbank, outplacement, jobcenteraktiviteter mv.

Imidlertid har parterne aftalt, at arbejdsopgaven med personaleplanlægningen flyttes fra arbejdsgruppen til Hovedsamarbejdsudvalget, således at arbejdsgruppen kunne koncentrere sig om den interne jobbank, outplacement, jobcenteraktiviteter mv.

Hovedsamarbejdsudvalget har haft flere drøftelser om, hvordan den langsigtede personaleplanlægning i TDC kan ske bedst muligt. Teleafdelingerne mener, at hvis TDC skal have motiverede og engagerede medarbejdere, er det nødvendigt at ledelsesstilen lægges om.

Såvel den markedsmessige som teknologiske udvikling fra f.eks. traditionelle til nye teknologier skal ske efter en mere kontrolleret plan, således at vi indgår pludselige og uforståelige fyringsrunder rammer medarbejderne som lyn fra en klar himmel. Det er efter teleafdelingernes mening nødvendigt at analysere de kompetencer koncernen forventes at efterspørge i årene fremover, og sammenholde det med de kompetencer som medarbejderne har til rådighed.

Medarbejderne skal samtidig tilbydes kompetenceudvikling til fremtidens opgaver, således at de er attraktive på arbejdsmarkedet, såvel udenfor som indenfor TDC. Kombineret med et reelt frivilligt fratrædelsesprogram er det vores opfattelse, at medarbejderne i TDC dermed vil kunne se lyset for enden af tunnelen, uden at være i tvivl om der er tale om modkørende tog.

Arbejdet med en fremtidig personaleplanlægningsmodel i TDC, har nu stået på i ¾ år og er så langt fremme, at TDC vil præsentere en model for hovedsamarbejdsudvalget i oktober/november måned.

Personalereduktioner hos andre arbejdsgivere end TDC

Udover personalereduktionerne i TDC har afdelingens medlemmer hos andre arbejdsgivere i løbet af foreningsåret også oplevet fyringsrunder.

Det drejer sig om f.eks. fyringsrunder i

- Ericsson Danmark A/S,
- Relacom Danmark A/S,
- Dansk Bil Montage Aps.,
- De Gule Sider A/S,
- ISS Facility Services A/S,

Dansk Metal og Tele Øst pure frifundet af Arbejdsretten

Den 5. December 2008 afsagde Arbejdsretten dom i en sag anlagt af DA på vegne af DI på vegne af TDC med påstande om organisationsansvar mod såvel forbundet som Tele Øst.

Arbejdsrettens ni dommere nåede frem til at Dansk Metal og Dansk Metal Tele Øst pure skulle frifindes for arbejdsgivernes anklager.

Sagen startede ved at det kom til omfattende overenskomststridige arbejdsnedlæggelser i oktober og november 2007 som reaktion på en række forskellige upopulære beslutninger truffet af ledelsen i TDC Fastnet Norden.

Arbejdsgiverne mente, at forbundet havde gjort sig skyldig i organisationsansvar fordi man ikke på fællesmøderne i 2007 ville give et generelt pålæg om at genoptage arbejdet og holde det normaliseret, til alle medlemmerne ansat i TDC - uanset arbejdssted og uanset om arbejdsnedlæggelserne var begrundet i samme forhold.

Dansk Metal gav på fællesmøderne derimod kun tilsagn om at give pålægget til de medlemmer, hvor arbejdsgiverne forinden fællesmødernes afholdelse havde oplyst de nøjagtige arbejdssteder/hjemsteder, for de medlemmer, som var omfattet af arbejdsnedlæggelserne for samme forhold.

Et sådant pålæg ville automatisk i følge retspraksis også gælde for andre medlemmer på andre arbejdssteder/hjemsteder som tilsluttede sig arbejdsnedlæggelsen begrundet i samme forhold. Hvis derimod pålægget skulle gives, sådan som arbejdsgiverne krævede det, ville det i realiteten indebære, at Dansk Metal erkendte, at arbejdsnedlæggelserne var et led i en samlet systematisk aktion. Og det ville Dansk Metal ikke være med til blandt andet fordi arbejdsnedlæggelserne var begrundet i forskellige årsager.

Arbejdsretten nåede frem til, at Dansk Metal ikke havde gjort sig skyldig i overenskomstbrud og forbundet blev derfor frifundet.

Arbejdsgiverne mente også, at Dansk Metal Tele Øst havde begået overenskomstbrud, fordi afdelingen i et særligt medlemsblad, benævnt Kvik Nyt, til medlemmerne i TDC Installation havde gengivet tillidsrepræsentanternes oplevelser af samarbejdet i TDC Fastnet Norden. Arbejdsgiverne mente, at tonen i indlæggene var så grov, at den var et brud på samarbejdsaftalen og Borgfredsaftalen, og at udtalelserne i Kvik Nyt var med til at optrappe konflikten.

Arbejdsretten frifandt Tele Øst, og begrundede frifindelse med at *"Indlæggene i Kvik Nyt blev bragt, efter at ledelsen i TDC Fastnet Norden havde taget initiativ til at indføre en række ændringer, som havde været forhandlet i SU. Medarbejderrepræsentanterne i SU var blevet*

pålagt tavshedspligt, indtil ledelsen havde meldt ud, at ændringerne nu ville blive gennemført. Tillidsrepræsentanterne havde derfor, efter at tavshedspålægget var blevet ophævet, en loyal interesse i at orientere deres kolleger om, hvilke standpunkter de havde indtaget under drøftelserne i SU. Det er ikke godt gjort, at indlæggene indeholdt en fordrejet fremstilling af forhandlingsforløbet, således som dette forløb så ud i medarbejderrepræsentanternes optik, og der er heller ikke i indlæggene nogen opfordring til medlemmerne om at foretage overenskomststridige eller andre ulovlige handlinger. Endelig ses tonen i indlæggene - som var rettet til afdelingens egne medlemmer - ikke at være så grov, at den på den givne baggrund går ud over det tilladelige".

Lønreguleringen pr. 1. marts 2009

I slutningen af april lykkedes det for teleafdelingerne at opnå enighed med TDC om lønreguleringen pr. 1. marts 2009.

Aftalen indebar, at der pr. 1. marts 2009 blev foretaget en generel regulering af den faste løn på kr. 550,- pr. måned for fuldtidsansatte. For deltidansatte et forholdsmæssigt beløb.

En række ulempe tillæg blev forhøjet med 3 %, dog forhøjedes butikstillægget med 2 %. Der blev aftalt særlige satser for elevlønninger, som steg med lidt mere end det, som var aftalt i Industriens Funktionæroverenskomst.

Den enkelte medarbejder kunne også anmode om en lønsamtale med lederen, hvis medarbejderen mente, at der skulle foretages en højere lønstigning end den generelle. På forhånd havde TDC dog tilkendegivet, at der kun i ganske særlige tilfælde ville blive aftalt en individuel lønregulering udover den generelle lønstigning. Som supplement til den faste løn har der også været mulighed for at forhandle resultatløns, bonus eller provision.

Udover de pr. 1. marts 2009 aftalte lønstigninger var der i forvejen i Funktionæroverenskomsten aftalt at Frit-Valgs-Lønkontoen pr. 1. maj 2009

steg med 0,25 %, således at den nu udgør 1% af den ferieberettigede løn.

Det var Tele Øst's mål med aftalen med TDC, at alle skulle opnå en reallønsforbedring i 2009. Med mindre inflationen i årets sidste måneder vil galopere kraftigt, vil dette mål blive nået.

Hos Ericsson Danmark A/S, De Gule Sider A/S og Atea Danmark A/S endte de lokale lønforhandlinger med at blive nulløsninger.

TDC fortsatte med at frasælge og outsource

Om end omfanget i antal berørte medarbejdere har været knap så heftigt i dette foreningsår som i det foregående foreningsår, er det alligevel kommet til frasalg og outsourcinger på følgende områder:

- TDC har indgået aftale med Danske Fragtmænd om en forlængelse af kontrakten om outsourcing indtil udgangen af marts måned 2010 med option på endnu et år.
- TDC har indgået aftale om frasalg af TDC Erhvervscentre til Telepunkt pr. 1. december 2008.
- TDC har pr. 1. november 2008 frasolgt dele af sin montageforretning til Dansk Bil Montage Aps.
- TDC har outsourcet TDC's printcenteropgaver til KMD for en foreløbig periode på 5 år regnet fra den 1. januar 2009.
- TDC har hjemtaget, men også pr. 9. maj 2009 outsourcet opgaver til CSC Consulting Group A/S som i 2005 blev virksomhedsoverdraget til IBM Danmark A/S
- TDC har frasolgt satellitafdeling på Kystradioen og Blåvands Radio til Ultisat Europe A/S, som er ejet af det amerikanske Ultisat. Virksomhedsoverdragelsen skete pr. 1. juni 2009.

- TDC har outsourcet eftersyn af stiger og brandmateriel mv., asbest- og arbejdsmiljøtilsyn og visse ad hoc-opgaver til Falck Teknik, som er en division i Falck Danmark A/S. Aftalen mellem TDC og Falck Teknik løber fra 1. juli 2009 til udgangen af 2013.
- TDC har outsourcet varetagelse af Sikring og Vagt opgaver til Dansikring A/S for en foreløbig periode på 5 år regnet fra den 1. august 2009.

Retssag om pligten til at lade sig udlåne

Som følge af de mange outsourcinger og frasalg, der har været gennem tiden, er der en række af afdelingens medlemmer som er udlånt fra TDC A/S til virksomheder uden for TDC-koncernen.

Det drejer sig om de såkaldte "kassetjenestemænd", dvs. medlemmer af en af de til TDC knyttede pensionskasser, f.eks. KTAS Pension. Sådanne medarbejderne kan ikke virksomheds-overdrages til virksomheder uden for TDC. TDC mener imidlertid, at de er forpligtet til at lade sig udlåne, og at hvis man nægter dette, i virkeligheden afskediger sig selv.

Rigtig mange af de udlånte føler, at de befinder sig i et slags ingenmandsland, fordi de hverken er ansat hos erhververen eller hos TDC, som i praksis har afskrevet dem, selv om de formelt får løn fra TDC.

Medens retstilstanden for de tidligere stats-tjenestemænd er afprøvet ved Højesteret, er retstilstanden for "kassetjenestemændene" ikke afprøvet. Dansk Metal Tele Øst mener, at et udlån kræver samtykke fra den enkelte, og hvis vedkommende "kassetjenestemand" ikke ønsker udlån, må TDC finde anden passende stilling indenfor vedkommendes geografiske område. Kan TDC ikke det, mener vi, at de pågældende kan betragte sig som afskediget med ret til løbende pension. Omvendt ser vi ikke noget til hinder for, at man frivilligt lader sig udlåne.

Som oplyst i sidste års skriftlige beretning har Dansk Metal Tele Øst i september 2008 ved Københavns Byret indgivet stævning mod TDC A/S

og KTAS Pension på vegne af et medlem af pensionskassen. Påstanden er, at vedkommende ikke er forpligtet til at tåle et udlån fra TDC.

I forbindelse med stævningen har vores advokat anmodet Byretten om, at sagen henvises til Østre Landsret på grund af sagens principielle karakter. Det har retten indvilget i, og den skriftlige forberedelse af sagen med udarbejdelse af klageskrift, svarskrift, replik og duplik er ved at være afsluttet, således at Østre Landsret meget snart forventes at fastsætte datoer for den egentlige domsforhandling.

Overenskomstforholdene i Ericsson Danmark A/S

Pr. 1. marts 2008 outsourcete TDC en del af netværket i sin mobilforretning til Ericsson Danmark A/S. Iht. virksomhedsoverdragelsesloven fraskagde Ericsson Danmark A/S de kollektive rettigheder, men eftersom Ericsson var medlem af DI, var det efter Tele Øst's opfattelse ikke muligt at frasige sig industriens overenskomster.

I foråret 2009 kom der en afklaring på sagen, idet Ericsson Danmark A/S anerkendte, at pr.1. marts 2010 er hhv. Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst gældende for de virksomhedsoverdragede medarbejdere. Hvis man er funktionær i lovens forstand, vil man som hidtil være omfattet af Funktionæroverenskomsten. De øvrige medarbejdere bliver pr. 1. marts 2010 omfattet af Industriens Overenskomst.

Ericsson Danmark A/S har endvidere erkendt, at hvis virksomheden overfor de virksomhedsoverdragede medarbejdere frasiger sig de individuelle rettigheder, som kan udledes af det tilpassede overenskomstgrundlag fra TDC, er der tale om så væsentlige vilkårsændringer, at den enkelte kan betragte sig som opsagt fra arbejdsgiverside. Det kan for tidligere stats-tjenestemænds vedkommende udløse ret til rådighedsløn og efterfølgende løbende pension.

For at undgå denne situation, har der henover sommeren været ført forhandlinger mellem

virksomheden og tillidsrepræsentanterne med henblik på at indgå kollektive og individuelle aftaler, således at teleafdelingerne kan anbefale medlemmerne at sige ja til de nye vilkår.

Forberedelse af overenskomstfornyelsen 2010

Pr. 1. marts 2010 skal de fleste overenskomster på det private arbejdsmarked fornys. Forberedelserne til OK-2010 har længe stået på.

På hele LO/DA-området er der rundt regnet cirka 700.000 lønmodtagere, som skal have fornyet overenskomsterne til næste år.

De enkelte overenskomstområder dækker typisk flere tusinde lønmodtagere, inddelt efter det private arbejdsmarkeds forskellige sektorer, f.eks. industriens område. DI og CO-industri forhandler for eksempel direkte på vegne af 6.100 virksomheder og cirka 240.000 ansatte.

De to største overenskomster, der er til forhandling mellem CO-industri og DI, er Industriens Overenskomst for faglærte og ikke-faglærte arbejdere samt Industriens Funktionæroverenskomst for tekniske og administrative funktionærer.

De fleste medlemmer af Tele Øst er omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst

Industriens to store overenskomster er begge såkaldte *minimallønsoverenskomster*, hvor som udgangspunkt kun mindstelønssatserne bliver aftalt ved overenskomstforhandlingerne. Den enkelte medarbejders løn bliver derimod forhandlet hvert år i overenskomstperioden ude på den enkelte virksomhed *efter* overenskomstfornyelsen og dermed uden strejkeret.

Dette er i modsætning til de såkaldte *normallønsøverenskomster*, hvor som udgangspunkt alle timelønninger bliver aftalt ved selve overenskomstforhandlingerne gældende for hele overenskomstperioden. Hvis man ikke på normallønsområdet ved overenskomstforhandlingerne kan blive enige om lønnen, kan der afsendes strejkevarsel.

Cirka 80 % af lønmodtagerne omfattet af en overenskomst på det private arbejdsmarked er omfattet af minimallønsoverenskomster eller tilsvarende overenskomster, medens kun ca. 20 % af lønmodtagerne omfattet af en overenskomst på det private arbejdsmarked er omfattet af en normallønsoverenskomst.

Tendensen er helt klart, at færre og færre privatansatte lønmodtagere bliver omfattet af en normaloverenskomst, men procentsatsen kan svinge lidt op og ned i takt med, at det offentlige område, som typisk er normallønsområder, foretager udliciteringer, hvorefter der går mindst én overenskomstperiode inden sådanne lønmodtagere omfattes af et minimallønssystem.

Traditionelt har resultatet mellem CO-industri og DI været retningsgivende for resten af det private arbejdsmarked. Men strukturelle ændringer på arbejdsgiversiden bevirker, at overenskomstforhandlingerne i 2010, måske kan få et anderledes forløb end hidtil, og det kan få betydning langt ud over DI's egne rækker.

DI blev pr. 1. maj 2008 omdannet i forbindelse med en fusion mellem de to store arbejdsgiverorganisationer hhv. Dansk Industri og HTS. HTS var en arbejdsgiver- og erhvervsorganisation for fagene på transportområdet, typisk chauffører og havnearbejdere.

Lønmodtagerparten på transportområdet er 3F's transportgruppe. Traditionelt har transportområdet lagt linjen på normallønsområdet.

Dette kan belyses ved, at forligsmanden som forudsætning for at strikke et mæglingforslag sammen ikke kun har brug for et forlig på et større minimallønsområde, men har også brug for et forlig på et større normallønsområde, da forligsmanden ellers ikke har mulighed for at fastsætte timelønningerne.

Fremover forhandler DI nu *både* på industriens område, der traditionelt har været retningsgivende for hele det private arbejdsmarked *og* på

transportområdet, som traditionelt har lagt linjen på normallønsområdet.

På den ene side kan DI herved lettere styre hele forløbet, da det for DI nu principielt kan være ligegyldigt, om der indgås forlig på transportområdet før industriens område. 3F's transportgruppe øjner måske en mulighed her, men CO-industri vil formentlig gøre meget for at sikre, at dét ikke kommer til at ske.

Man kan også forestille sig, at DI har en interesse i, som hidtil, at industriens område og transportområdet bliver de to første hhv. minimallønsområder og normallønsområder, hvor der opnås forlig. På den måde har DI direkte hånd i hanke med hele det private arbejdsmarked. Hidtil har DI kun indirekte haft hånd i hanke med normallønsområdet. DI's indflydelse har været begrænset til, at DI til enhver tid har kunnet nedstemme et overenskomstresultat på normallønsområdet, simpelt hen fordi DI har stemmeflerheden i DA's kompetente organer.

Der opstår dog et problem hvis DI både afslutter på industriens område og på transportområdet uden at nogen anden arbejdsgiverforening får æren af at have været med til at lægge linjen. Det vil givetvis medføre en efterfølgende debat blandt DA's medlemsorganisationer om DA's berettigelse, en debat som også kan medføre ændringer hos LO.

Alene de strukturelle ændringer på arbejdsgiversiden medfører, at det kan forudses, at overenskomstforhandlingerne 2010 såvel på arbejdsgiversiden som på lønmodtagersiden kræver en udstrakt grad af koordinering på de indre linier, som ikke har været set i mands minde.

Herudover kan det forudses, at den verdensomspændende økonomiske krise også kan være med til at komplicere overenskomstforhandlingerne.

Der er med andre ord flere ting end normalt, som kan gå galt i forbindelse med de forestående overenskomstforhandlinger. Og måske skal det nævnes, at Danmark statistisk set rammes af storkonflikt cirka hvert 13. år. Sidst der var storkonflikt var i 1998.

Derfor må det forventes at hovedorganisationerne, dvs. LO og DA, allerede i efteråret indgår aftale om tilrettelæggelsen af de kommende overenskomstforhandlinger, og at overenskomsterne aftaler køreplaner.

Det må forudses, at en køreplan mellem DI og CO-industri indebærer, at de egentlige forhandlinger kan starte op umiddelbart efter nytår, således at et forlig kan ligge klar i slutningen af januar, og således at alle andre områder på det private arbejdsmarked kan få fornyet overenskomsterne inden den 28. februar 2010.

Krav fra Tele Øst

Som nævnt ovenfor er hovedparten af medlemmerne hos Dansk Metal Tele Øst omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst.

I TDC gælder der endvidere flere forskellige Særaftaler og en lang række lokalaftaler.

Særaftalerne er en bestanddel af Funktionæroverenskomsten, og de indgår i overenskomstforhandlingerne mellem DI og CO-industri. Lokalaftalerne er derimod som udgangspunkt ikke til forhandling i forbindelse med overenskomstfornyelsen. Men omvendt er der ikke noget til hinder for at foretage ændringer i lokalaftalerne, hvis de lokale parter er enige om det.

På De Gule Sider A/S er der tale om virksomhedsoverenskomst aftalt mellem Dansk Metal og De Gule Sider A/S. Her kompliceres overenskomstforhandlingerne i 2010 af, at HK/Danmark og Dansk Metal har indgået en grænseaftale, som bevirker at organisationsretten og forhandlingsretten for De Gule Sider A/S skifter til HK/Privat pr. 1. marts 2010.

På de følgende sider gengiver vi de overenskomstkrav som Tele Øst har fremsendt til hhv. Metal Region Hovedstaden og Dansk Metal med henblik på videre koordinering.

**Overenskomstkrav 2010
fra Dansk Metal Tele Øst
til
Industriens Funktionæroverenskomst**

§ 1 Overenskomstens område

- 50 % reglen, herunder Protokollat 1, udgår af overenskomsten
- I Protokollat 2 udgår afsnittet om medarbejdere ansat i butiksudsalg
- Der indføres en bestemmelse om, at vikarer og lignende som er knyttet til og aflønnes af et vikarbureau eller en entreprenør, under udførelse af arbejde i den rekvirerende virksomhed i henhold til aftale mellem vikarbureauet eller entreprenøren og den rekvirerende virksomhed, har krav på mindst nøjagtig de samme vilkår som fastansatte i den pågældende rekvirerende virksomhed

§ 3 Løn

- Der indføres mindstelønssatser, der altid mindst ligger 10 % over dagpengesatsen.
- Mindstelønssatserne for elever hæves med mindst samme kronebeløb som i Industriens Overenskomst
- Der indføres en ny bestemmelse som sikrer at lønmodtagerne kollektivt via tillidsrepræsentantinstitutionen har ret til at forhandle alle løndelev med virksomhedens ledelse
- Der indføres en bestemmelse som sikrer, at arbejdsgiveren på forlangende udleverer en virksomheds lønoplysninger til de ansattes faglige organisationer. Oplysningerne skal specificeres ud fra køn, funktion, bruttoløn, pension, arbejdstid, tillæg, andre goder/aflønningsformer, anciennitet, uddannelse med videre.

§ 4 Løn

- Fritvalgs-Lønkontoens procentsats forhøjes

§ 8 Pension

- Arbejdsgiverbidraget til pensionsformål forhøjes

§ 9 Arbejdstid

- Bestemmelsen ændres så det sikres, at den normale arbejdstid skal ligge mellem kl. 7.00 og kl. 17.00 på ugens fem første hverdage. Ved lokal enighed kan arbejdstiden placeres uden for dette tidspunkt. I givet fald skal der betales et tillæg pr. time. Såfremt der lokalt er enighed om det, kan den ugentlige arbejdstid fravige 37 timer og beregnes over en længere periode for eksempel pr. måned eller kvartal. Den daglige arbejdstid skal dog mindst være på 7,4 timer.
- Der indføres skifteholds- og forskudttidstillæg, der mindst svarer til Industriens Overenskomst. Arbejdstiden for arbejde på ubekvemme tider (holddrift, forskudttid mv.) nedsættes.
- Sidste sætning i § 9stk. 4. ændres til: Følgende ord udgår ”såfremt der ikke ved lønfastsættelsen er truffet aftale om, at lønnen dækker herfor” således at der altid ydes betaling for holddrift, forskudt tid, ude- og rejsearbejde samt udstationering

§ 11 Overarbejde

- Bestemmelsen ændres således, at det præciseres at overarbejde så vidt muligt skal afspadses. Såfremt overarbejde afspadses, har medarbejderne ret til at gøre det i hele dage. Lærlinge, der arbejder over, betales i henhold til § 11stk. 2, dog beregnes tillæg af en timeløn, som svarer til timelønnen for medarbejdere ansat på virksomheden inden for lærlingens uddannelsesområde. Bortset herfra skal de følge reglerne i lærlingeoverenskomsten.
- § 11 stk. 5 udgår af overenskomsten.

**Overenskomstkrav 2010
fra Dansk Metal Tele Øst
til
Industriens Funktionæroverenskomst**

§ 12 Fridage, ferie, barselsorlov, forældre- børnepasningsorlov

- Udover juleaften gøres 1. maj og Grundlovsdag til hele betalte fridage.
- Fuld pensionsoptjening under forældre- børnepasningsorlov
- Feriegodtgørelsen og ferietillægget forhøjes ud over det i Ferieloven angivne.
- Barsels- og forældreorlovsreglerne ændres således: Placeringen af de 9 uger med løn - i umiddelbar forlængelse af de 14 uger ophæves. Placeringen af disse uger skal kunne ske frit i alle 32 uger af forældreorloven. Max. satsen på den timeløn der kan oppebæres i 9 ugers perioden hæves gerne fuld løn. Der øremærkes yderligere 3 ugers orlov til mænd. Der sikres flere uger hvor der indbetales pension til kvinder i perioden på dagpenge.
- Der indføres ret til frihed på barns 2. og 3. sygedag, ret til omsorgsdage til børnefamilier og ret til frihed ved læge- og tandlægebesøg

§ 15 Opsigelsesvarsler

- Bestemmelsen ændres således, at det præciseres at: For medarbejdere der er omfattet af overenskomsten gælder Funktionærloven.

§ 19 Tillidsrepræsentantens opgaver

- § 19 stk. 3 Ordene ”Det anbefales at” udgår, således at det altid sikres at ”Virksomheden orienterer tillidsrepræsentanten om forestående ansættelser og afskedigelser”

§ 20 Vederlag til tillidsrepræsentanter

- Vederlaget forhøjes
- Vederlaget skal fremover også ydes til sikkerhedsrepræsentanter

§ 25 Kompetenceudvikling

- Reglerne om Industriens Kompetence Uddannelses Fond ændres således, at medarbejderen ydes 100% lønkomensation. Der afsættes endvidere flere midler til fonden således, at det ikke er nødvendigt med en positiv-liste

Nyt protokollat

- Der indføres et protokollat med følgende indhold: "I overenskomstperioden optages der forhandling mellem Dansk Industri og CO-industri med henblik på sammenskrivning af Funktionæroverenskomsten og Industriens Overenskomst".

Nyt protokollat

- Der indføres et protokollat med følgende indhold: ”Dansk Industri og CO-industri bekræfter, at en arbejdsgiver ikke må etablere obligatoriske kurser med psykoterapeutisk indhold. Såfremt en arbejdsgiver anmoder en medarbejder om at deltage i et kursus med psykoterapeutisk indhold, skal såvel arbejdsgiveren som kursusudbyderen af sig selv skriftligt til medarbejderen fyldestgørende redegøre for kursusmål, kursusformål og kursusmetoder. Arbejdsgiveren er endvidere forpligtet til forud for kursets start skriftligt at orientere medarbejderen om, at medarbejderen har ret til uden direkte eller indirekte konsekvenser af nogen art såvel forud for kurset, som under kursusforløbet, at nægte at deltage i kurser eller lektioner med psykoterapeutisk indhold.”

**Overenskomstkrav fra
Dansk Metal Tele Øst
til
Særaftalerne i TDC**

Særaftaler mv.

- Forbedringer som ved overenskomstfornyelsen 2010 aftales gennemført i Industriens Funktionær-overenskomst gælder tilsvarende inden for det tilpassede overenskomstgrundlag, uanset indholdet i Særaftalerne, Lokalaftalerne, de lokale lokalaftaler og protokollater mv., uden at modkrav af nogen art fra DI eller TDC imødekommes.
- Provenuet ved forbedringer i Industriens Overenskomst, som ikke ved ovennævnte krav giver fuld gennemslag inden for det tilpassede overenskomstgrundlag, skal udmøntes i det tilpassede overenskomstgrundlag som generel forhøjelse af den faste løn, uden at modkrav af nogen art fra DI eller TDC imødekommes.
- Særaftale I ændres således, at Call Center Europe A/S omfattes af det tilpassede overenskomstgrundlag uden undtagelser af nogen art, og uden at modkrav af nogen art fra DI eller TDC imødekommes.
- Særaftale VII ændres således, at arbejdssteder, hvor der ikke er mindst 10 medarbejdere, kan slå sig sammen med et andet eller flere andre arbejdssteder, og således udgøre ét valgområde, hvis blot der tilsammen er mindst 10 medarbejdere.
- Ved fremtidigestigninger i løn eller pension kan den enkelte medarbejder frit vælge om stigningen skal ydes som løn, pension eller frihed.

**Krav fra Tele Øst
til
Lokalaftalerne i TDC**

Lokalaftalerne er som udgangspunkt ikke til forhandling i forbindelse med Overenskomstfornyelsen, men forhandles i overenskomstperioden.

Lokalaftalerne om Løn

- Den faste løn uden undtagelser af nogen art - hæves væsentligt og mindst svarende til forhøjelsen på normallønsområdet
- Alle mindstebetalingssatser uden undtagelse af nogen art - hæves væsentligt og de skal altid mindst ligge 10 % over dagpengesatsen
- Alle tillæg, satser, ydelser, betalinger mv. uden undtagelse af nogen art hæves væsentligt og mindst svarende til den gennemsnitlige forhøjelse af satserne i Industriens Overenskomst
- Der kræves fuld kompensation for tab ved indførelse af Multimedieskat
- Undervisningsaftalen ændres således at der også ydes honorar for sidemandsoplæring

Lokalaftalerne om arbejdstid

- Den ugentlige arbejdstid reduceres med x antal minutter pr. time, hvor der arbejdes uden for normal arbejdstid. Der ydes fuld lønkompensation.
- Lokalaftale 4.K. om medarbejdere uden højeste arbejdstid udgår

Ny lokalaftale om arbejde i "Service-vinduer"

- Der indgås aftale om arbejde i såkaldte "Service-vinduer". Aftalen skal bl.a. sikre, at det er frivilligt for den enkelte at deltage i ordningen. Arbejdet honoreres som overarbejde. Der ydes herudover vederlag svarende til forhøjet tilkaldevederlag. Der ydes særskilte vederlag på arbejde på overenskomstbestemte fridage (som f.eks. juleaftensdag, nytårsaftensdag, 1. maj, grundlagsdag og helligdage som ikke er alm. søndage). Der ydes erstatningsfridage, når der arbejdes på medarbejderes fridage. Arbejdet skal varsles.

Senioraftale

- Der indgås en Senioraftale, hvor der indføres nedsat arbejdstid uden forringelse i pension samt 1 årlig uges ekstra ferie.

Sundhedsforsikringen

- Sundhedsforsikringen ændres således, at medarbejderen selv kan vælge sin behandler og således at forsikringen også dækker såkaldte "kronikere"

**Overenskomstkrav 2010
fra Dansk Metal Tele Øst
til
De Gule Sider A/S**

Udover de krav som er fremsat til Funktionæroverenskomsten fremsættes følgende krav:

Generelle bestemmelser:

- Forbedringer som ved overenskomstfornyelsen 2010 aftales gennemført i Industriens Funktionæroverenskomst gælder tilsvarende inden for det tilpassede overenskomstgrundlag, uanset indholdet i Organisationsaftalen, Særaftalerne, Lokalaftalerne, de lokale lokalaftaler og protokollater mv., uden at modkrav af nogen art fra De Gule Sider A/S imødekommes.
- Provenuet ved forbedringer i Industriens Overenskomst, som ikke ved ovennævnte krav giver fuld gennemslag inden for det tilpassede overenskomstgrundlag, skal udmøntes i det tilpassede overenskomstgrundlag som generel forhøjelse af den faste løn, uden at modkrav af nogen art fra De Gule Sider A/S imødekommes.
- Ved fremtidige stigninger i løn eller pension kan den enkelte medarbejder frit vælge om stigningen skal ydes som løn, pension eller frihed.
- Særaftale VII ændres således, at arbejdssteder, hvor der ikke er mindst 10 medarbejdere, kan slå sig sammen med et andet eller flere andre arbejdssteder, og således udgøre ét valgområde, hvis blot der tilsammen er mindst 10 medarbejdere.

Lønforhold

- Den faste løn uden undtagelser af nogen art - hæves væsentligt og mindst svarende til forhøjelsen på normallønsområdet
- Alle mindstebetalingssatser uden undtagelse af nogen art - hæves væsentligt og de skal altid mindst ligge 10 % over dagpengesatsen
- Alle tillæg, satser, ydelser, betalinger mv. uden undtagelse af nogen art hæves væsentligt og mindst svarende til den gennemsnitlige forhøjelse af satserne i Industriens Overenskomst
- Der kræves fuld kompensation for tab ved indførelse af Multimedieskat
- Undervisningsaftalen ændres således at der også ydes honorar for sidemandsoplæring

Arbejdstid mv.

- Bestemmelsen om medarbejdere uden højeste arbejdstid udgår.

Senioraftale

- Der indgås en Senioraftale, hvor der indføres nedsat arbejdstid uden forringelse i pension samt 1 årlig uges ekstra ferie.



ved Pia Irene Christensen

Privat

Siden sidste generalforsamling er der sket en hel del på kundefronten.

Kundecentrene fra Mobil, Erhverv Hotline, Kundeservice Privat og Hotline Privat er flyttet sammen på Borups Allé.

Det har medført en del omrokering af personalet på Borups Allé og en del frustration blandt personalet. I det tidlige forår var vi netop blevet orienteret om organisationsændringer og deraf ændrede arbejdsopgaver og mentalt indstillet os på det. Ændringerne var knap nok sat i værk, før der endnu engang kom ændringer.

Der har været meget fokus på salg af nye produkter, som har været en stor udfordring for mange. Det har medført mange sygemeldinger og dårligt psykisk arbejdsmiljø. Vi har oplevet et stigende antal samtaler og påtaler.

Den 1. april 2009 var der udskiftning på direktør posten, da Peter Lannig Nielsen forlod TDC.

Kim Hyrzkov, der også var direktør og TDC Butik, blev konstitueret som direktør for Privat og i den periode skete der en del ændringer, især i Stabene.

I starten af juni 2009 blev en del af stabsfunktionerne samlet, og der blev blandt andet oprettet et fælles kommandocenter, der skal stå for vagtplanlægning, et driftscenter der skal tage sig PC support, klager, rekruttering og uddannelse, og et center for strategi og projekter for alle under Privat.

Disse ændringer gav en reduktion på ca. 40 fuldtidsstillinger. Ledelsen oplyste, at det på ingen måde kunne mærkes for medarbejderne i fronten, men vi skal da love for, at det kan mærkes, at der er skåret ned på personalet i ”vagtplanlægningen”. Der går lang tid før tingene bliver rettet. Der har igennem længere tid været

flere og flere fejl på systemerne og på telefonerne, hvilket vi tolker som en direkte følge af de nedskæringer, der er foretaget.

Kim Hyrzkov overlod Privat til Thomas Wandahl den 3. august 2009. Så nu venter Privat spændt på, om de skal igennem endnu en organisationsændring.

118

På 118 er der sket mange ting siden sidste generalforsamling. I september 2008 blev det bekendtgjort, at TDC havde vundet forsyningspligten for 118 for de næste syv år.

Glæden var stor på 118, og det blev da også fejret med lagkage, champagne og chokolade til medarbejderne.

Glæden var dog kort. Ledelsen meldte hurtigt ud, at fordi 113 ikke var en del af forsyningspligten, ville TDC ikke videreføre denne tjeneste. Det betød et aftrædelsestilbud til nogle af kollegaerne på 113. Medarbejderne på 118 kan i dag hjælpe kunderne, i begrænset omfang, med opkald og numre til udlandet.

Hurtigt efter meldte spørgsmålet sig: ”hvor længe får de små centre lov at have åben”?

I foråret var der en plan klar med fremtidens oplysning og hvilke center der kunne bibeholdes. I Tele Øst’s område forventes i fremtiden kun to oplysningscenter, idet Slagelse og Nykøbing lukkes ned 1. oktober 2009.



Nummeroplysningen i Slagelse, på de grønne kitlers tid.

4x80

Personalet på 4x80 blev overført til 118 efter en noget turbulent periode. Det var meningen, at opgaven skulle flyttes til Callcenter Europe, men da B-siden gjorde opmærksomme på, at der var tale om en outsourcing af produktet, trak ledelsen denne beslutning tilbage.



ved Pia Overgaard Brøndal

TDC Klagecenter

I slutningen af 2008 fik klagecentret besked på at flytte organisatorisk til Salg og Support. Dette skete så i begyndelsen af 2009. Selve flytningen gik smertefrit, men det betød samtidig, at Stabe ikke længere havde nogen tillidsrepræsentant. Foråret har været travlt. Selv om vi i henhold til vilkår havde 3 måneder til at behandle en klage, kunne vi ikke leve op til dette. Vi fik dog hjælp fra andre i afdelingen, som var villig til at tage overarbejde.



ved Pia Holmgaard Olsen

TDC Mobil

Farvel og tak til TDC Mobil og Telegade. Velkommen til TDC Privat og TDC Operations. Nyt arbejdssted, nye kolleger, nye arbejdsgange og rutiner, alt sammen noget, som har været en stor del af vores hverdag i den sidste tid. Fra at være en mindre sluttet kreds, er vi alle blevet en del af det "store" fællesskab. Godt for nogle, skidt for andre. Arbejdsopgaver er lagt sammen og en del kolleger har måttet sige farvel til ikke kun Mobil, men til TDC.

Mobil kundeservice

I Gl. Mobil kundeservice, har vi haft nogle turbulente måneder henover året. Sammenlægning med Fastnet kundeservice og dermed også en helt ny ledelse. Fra at sidde på to kontorer med masser af plads i Telegade, kom vi ind til storrums kontor i Kundecenteret på Borups Alle.

Desuden besluttede den daværende ledelse, at der ikke skulle være Kundeservice på BOA, så vi skulle alle til at være support for Kundeservice i Odense og Århus. Disse planer blev præsenteret for personalet, men inden planerne blev ført ud i livet, fik vi en ny ledelse, der havde helt andre planer. Nu skulle vi alligevel være Kundecenter.

Alle disse skift og kontrameldinger betød, at medarbejderne blev mere og mere frustrerede og følte sig som små brikker i det store spil. Medarbejdere der i perioden bare kunne se på, at ledelsen fuldstændigt nedprioriterede Mobilkunderne, der blev mere og mere utilfredse.

Ledesskiftet fik heldigvis stor betydning for ventetiden for kunderne, som blev væsentligt nedbragt. Det betød dog ikke at kunderne blev mere tilfredse. Nu kom de endelig igennem til kunderådgiverne, men grundet manglende kompetence hos mange kunderådgivere, fik de ofte forkerte svar eller forkerte løsninger på deres problemer. Manglende kompetence hos kunderådgiverne er et kæmpe problem, derfor må vi kræve mere uddannelse for at løse de mange opgaver vi bliver pålagt.

Med en strategi om at forbedre kundetilfredsheden og formindske opsigelserne af PSTN, er der henover det sidste halve år blevet ansat masser af vikarer i både Kundeservice og Telemarketing.

En kort og mangelfuld oplæring af vikarerne, samt en ikke eksisterende videreudvikling af det faste personale kan mærkes i fronten.

Personalet væltede af utilfredse kunder, der ikke kan se fordelene ved at være kunde hos TDC.

Butik

I butiksddivisionen har vi sagt farvel til en stor del af vores tillidsrepræsentanter. Der er pt. én tillidsrepræsentant tilbage i Øst. Alle butikker har været igennem en større modernisering og ansigtsløft. Ledelsen i Butik planlægger nye og mindre butikker og derfor har en del butikker måttet fyre medarbejdere.



Ved Jørgen Hansen og Jan Simonsen

Social- og socialpolitisk område

Tele Øst har nu bestået i godt og vel en generalforsamlingsperiode, og det social- og socialpolitiske område har tilstræbt sig på at leve op til de forventninger, der opstår når to faglige organisationer/afdelinger skal finde og koordinere de bedste og mest optimale arbejdsmetoder, til at støtte og hjælpe vores medlemmer på.

Vi mener selv, at vi er kommet et godt skridt videre, idet vi har oplevet et stigende antal henvendelser fra vores medlemmer, både i store og små sociale eller socialpolitiske spørgsmål.

Ligeledes oplever vi ofte, at medlemmer ringer til os fordi de af andre kolleger er blevet anbefalet at kontakte afdelingen. De er blevet oplyst om, at der nok er hjælp at hente i Tele Øst.

Denne udvikling er utroligt tilfredsstillende, idet det fortæller os, at den beslutning der blev truffet på den stiftende generalforsamling, om at oprette et social- og socialpolitisk fagligt område, var en rigtig beslutning, og der var behov for det.

At det social- og socialpolitiske område og brugen af hjælpen herfra fortsat er ukendt for en del medlemmer, håber vi alene skyldes, at de ikke har haft brug for den tilbudte støtte og hjælp.

Vi vil derfor fortsat anbefale alle medlemmer at gøre kollegerne opmærksom på, at der i Tele Øst altid er hjælp at hente, hvis der opstår en situation, hvor man på grund af sygdom eller ulykke mister fodfæstet for en stund og derfor har behov for hjælp og støtte.



Lønmodtagernes garantifond

Konkurser og betalingsstandsning

Som følge af finanskrisen, den generelle økonomiske afmatning i samfundet og de mange fratrædelser fra TDC- ansættelsen, oplever vi også et stigende antal henvendelser fra medlemmer, der ønsker hjælp som følge af manglende betaling af løn og feriepenge fra deres nye arbejdsgivere.

Dansk Metal Tele Øst har taget skridt til at kunne håndtere disse situationer, der typisk opstår fra medlemmer, der er ansat via kontrakter og uden for de kendte og etablerede overenskomstområder.

Mange af sagerne og synliggørelse af kravene om betaling af løn og feriepenge er meget komplekse og tidskrævende. Det medfører tit og ofte, at vi skal opspore de ansvarlige arbejdsgivere, iværksætte rykkerprocedure og kræve det skyldige beløb betalt inden en lovbestemt frist. Efterfølgende skal vi ofte anmelde kravet via en konkursbegæring til skifteretten eller direkte overfor Lønmodtagernes Garantifond, hvis et konkursdekret allerede er afsagt af retten.

I de sager, der ender i større og komplekse konkurssager, er det muligt for os at hente den nødvendige hjælp fra Dansk Metal og de tilknyttede advokater, der så overtager medlemmernes juridiske rettigheder og dermed sikrer inddrivelse af skyldige beløb.



Frivillige fratrædelser

Aftalen med TDC om frivillige fratrædelsesordninger har også i denne generalforsamlingsperiode krævet mange ressourcer, idet mange medlemmer har set fordelene i at lægge vejen forbi Nyropsgade og fået vurderet og beregnet de tilbudte fratrædelsesaftaler inden endelig accept og underskrift.

Tele Øst har iværksat tilbud til medlemmerne om at komme ud på de arbejdspladser, hvor lukning og større overtallighed er den aktuelle situation.

Vi har været på besøg hos Salg og Support i Slagelse og i Nykøbing Falster, hvor fremtiden og de enkeltes muligheder er blevet drøftet.

Efterfølgende har der været et større rådgivningsprojekt, hvor både individuelle fratrædelsesaftaler og uddannelser er blevet synliggjort og iværksat.

Vi håber, at dette kan bidrage til, at så mange som muligt bliver bedre rustet til at komme videre i en erhvervsmæssig karriere efter tiden i TDC.

Tilbuddet om både kollektiv og individuel vejledning og rådgivning om uddannelse, og karriereplanlægning er efter afdelingens opfattelse en stor succes. Det kan lade sig gøre fordi vi via de gode samarbejdsrelationer og det store netværk, for med kort varsel at kunne få de nødvendige oplysninger og beregninger fra pensionskasserne og fra arbejdsløshedskasserne. Det gode samarbejde med TDC's HR funktioner og Jobcenter, der i sidste ende siger ok til de individuelt tilpassede aftaler både vedr. uddannelsestilbud og fratrædelsesvilkår er også en væsentlig faktor.

Arbejdsrelateret stress og depression

Desværre oplever vi et stigende antal henvendelser fra medlemmer, der psykisk er ramt af stress og depression og i lang tid sættes ud på et sidespor med risiko for arbejdsløshed og efterfølgende langvarig udstødning fra arbejdsmarkedet.

I mange tilfælde må vi konstatere, at årsagen skal findes i arbejdsforholdene i TDC og i de ledelsesmetoder, der praktiseres når krav om resultater og performance langt overstiger betingelserne og vilkårene for arbejdets udførelse og dermed ikke længere er realistiske.

Desværre ser vi også den udvikling, at stress og depression i flere og flere tilfælde har deres udspring i mobning på arbejdspladsen, hvor såvel kolleger som pågældendes leder er part og har været involveret i chikanen og mobningen.

Denne udvikling bekymrer os meget og vi vil kraftigt fraråde alle kolleger i at indgå i den slags kollegiale fællesskaber, hvor mobning, angivelse og chikane af kolleger er en del af dagligdagen på arbejdspladsen.

I de tilfælde, hvor Tele Øst bliver involveret i sådanne sager, vil alle formodede mobning og chikane anmeldelser blive anmeldt til Arbejdstilsynet og efterfølgende til Arbejdsskadestyrelsen til videre behandling.



Rets- og ankesager

Afdelingen er part i en meget principiel retssag imod Arbejdsskadestyrelsen/Ankestyrelsen, fordi et medlem ifølge Ankestyrelsen har fortabt retten til erstatning, som følge af for sent anmeldt ulykkestilfælde.

I den konkrete sag har der ikke været tvivl om, at ulykken er sket, og at følgerne efter ulykken er alvorlige og medlemmet er blevet påført et væsentlig mén og erhvervsevnetab. Det er alene anmeldelsesfristen der er stridsspørgsmålet.

At Tele Øst mener, at sagen bør afgøres i retssystemet skyldes, at vi mener, at den praksis, der henvises til og som fratager medlemmerne retten til erstatning ikke bør gælde i de situationer, hvor skadelidte ikke er klar over, at de nuværende helbredsmæssige gener, skyldes følgerne efter ulykkestilfældet.

Der er ingen tvivl om, at rets- og ankesystemet vil blive det sted, hvor vi må forvente at mange uenigheder fremover skal afklares. Både offentlige myndigheder og forsikringsselskaberne har anlagt en meget stram fortolkning af regler og betingelser til ugunst for borgere og forsikringstagerne.

Det er i sig selv en udmærket måde at afklare uenigheder på, men det vil samtidig betyde, at sagsbehandlingstiderne fremover skal måles i kalenderår, fordi rets- og ankesystemet ikke er gearet til denne forøgede belastning.

At anlægge en retssag er for de fleste en utrolig stor og normalt umulig økonomisk belastning. Hvis retstilstanden ikke skal svækkes på grund af manglende økonomiske muligheder for at rejse en sag ved domstolene, er det en opgave for de faglige organisationer at støtte medlemmerne i de situationer, hvor der i et ansættelsesforhold eller i forbindelse med skader som følge af en arbejds-situation, opstår tvister, hvor enighed, medhold eller anerkendelse ikke kan opnås i de almindelige ikke retlige ankesystemer.



Sociallovssager

Dette sagsområde bruges der fortsat utrolig mange ressourcer på. Som følge af de mange politiske stramninger på hele det sociale område - og fordi medlemmernes bopælskommuner i stor udstrækning forvalter retten til hjælp på en meget lidt borgervenlig måde.

Afdelingen er dagligt involveret i et stort antal sygedagpengesager, opfølgningssager og sager om ret til revalidering, etablering af fleksjobs og beregning af ydelser i forbindelse med ophør af fleksjob. Årsagen til de mange aktiviteter på dette område skal også ses i lyset af, at flere og flere af vores medlemmer ikke længere har et ansættelsesforhold i TDC. De er fratrukket af forskellige årsager og i mange tilfælde i job på det øvrige arbejdsmarked og dermed ikke længere er omfattet af det rimeligt gode samarbejde og netværk, der igennem årene er etableret med TDC, især hvad angår ulykke- og sygdomsramte medlemmer.

Selv om det er en menneskelig stor udfordring at generhverve fodfæstet efter en alvorlig sygdom eller arbejdsulykke, hvor de helbredsmæssige følger har fået konsekvenser for arbejdsevnen, er det altid en stor og positiv oplevelse, når anstrengelserne bærer frugt og det enkelte medlem igen får en identitet på arbejdsmarkedet, eller på anden måde får sikret sit økonomiske eksistensgrundlag.



Tele Øst har været og er fortsat part i en række klagesager til Beskæftigelsesankenævnet, klager over den kommunale forvaltning af love og regler inden for det sociale område herunder kan som eksempler nævnes følgende afgørelser/verserende sager:

Afslag på etablering af fleksjob:

Et medlem der fik nedsat arbejdsevnen efter sygdom ønskede at forblive i TDC dog på nedsat tid. Der blev i samarbejde med TDC iværksat arbejdsprøvning på den daværende arbejdsplads for at synliggøre mulighederne og skånebehovet. Der blev efterfølgende givet afslag på etablering af fleksjob, idet bopælskommunen mente, at det var et lovkrav at der havde været iværksat arbejdsprøvning uden for TDC.

Tele Øst klagede over afgørelsen og sagen blev behandlet i Beskæftigelsesankenævnet, der gav Tele Øst medhold i at arbejdsprøvningen i TDC fuldt og helt levede op til reglerne om den brede arbejdsprøvning inden tilkendelse af fleksjob.

En utrolig principiel afgørelse der også efterfølgende har medført, at især Københavns Kommune har lempet på den restriktive forvaltning af disse regler og er mere lydige og villige til at tilbyde medarbejderne fleksjob efter arbejdsprøvning i deres nuværende stilling i TDC.

Tilbagebetalingskrav

Et medlem overgik efter afskedigelse fra TDC i 2006 til tjenestemandspension og samtidig ledighedsydelse fra bopælskommunen. Bopælskommunen blev først opmærksom på at medlemmet modtog pension i 2008 og krævede tilbagebetaling af for megen udbetalt ledighedsydelse tilbage fra 2006.

Tele Øst klagede over afgørelsen til Beskæftigelsesankenævnet og fastholdt, at der kun skulle ske delvis tilbagebetaling, idet bopælskommunen ikke havde overholdt sin oplysnings- og opfølgningspligt. Tele Øst fik medhold i klagen og medlemmet skulle alene tilbagebetale for megen udbetalt ledighedsydelsen fra november 2007, hvor medlemmet var blevet oplyst om modregningsreglerne ved modtagelse af arbejdsgiver pension.

Fratrædelsesgodtgørelser

Tele Øst har en række klager verserende i Beskæftigelsesankenævnet vedrørende modregning i ledighedsydelsen ved modtagelse af fratrædelsesgodtgørelser.

Visse kommuner er af den opfattelse, at alle ydelser, der er modtaget fra en arbejdsgiver ved fratrædelse af en stilling, skal modregnes i ledighedsydelsen, som tilsvarende arbejdsløshedsunderstøttelse fra arbejdsløsheds-kassen.

Dette har medført, at en del medlemmer ikke kan oppebære ledighedsydelse i op til ni måneder efter lønophør i TDC, alene fordi de har modtaget fratrædelsesgodtgørelser.

Tele Øst har klaget over denne praksis og fastholder, at der alene skal ske modregning i ledighedsydelse, hvis fratrædelsesgodtgørelsen træder i stedet for løn.

Denne situation vil ikke opstå i forbindelse med fratrædelsesaftalen i TDC, idet det er aftalt at der gives det fulde opsigelsesvarsel i henhold til overenskomsten.

**PFA Pensionsaftaler**

Tele Øst har i øjeblikket en række afgørelser fra PFA, hvor medlemmer har fået frataget deres invalideydelse, efter de er fratrådt deres job i TDC.

Begrundelser fra PFA er udokumenteret og alene en påstand om, at medlemmets erhvervsevne er blevet forbedret og retten til invalideydelse dermed er bortfaldet.

I de aktuelle sager er afgørelserne efter vores opfattelse truffet ”ud i den blå luft” og på trods af, at andre myndigheder ikke har ment, at der er ændringer i helbredstilstanden.

Tele Øst kan i disse situationer kun anmode om at PFA genvurderer afgørelsen og om muligt fremsende nye lægelige oplysninger. Hvis afslaget fastholdes, bliver sagen på afdelingens foranledning sendt til afgørelse i ForsikringsAnkenævntet.

**Arbejdsskade**

Afdelingens medlemmer har i generalforsamlingsperioden været forskånet for store og alvorlige arbejdsulykker. Dog er der flere medlemmer, der fortsat kæmper med de helbredsmæssige følger efter arbejdsulykker, der er overgået dem for år tilbage.

At må erkende at arbejdsevnen er forringet i stor grad efter en arbejdsulykke, er en bitter og uretfærdig oplevelse for de fleste, især når udstødning af arbejdsmarkedet er en kendsgerning og systemets træghed i forbindelse med pensioneringer og erstatninger er en kendsgerning.

Tele Øst har igen fået medhold i to sager om ”hyl” med tinnitus og hørenedsættelse som skulle anerkendes som arbejdsskader. I begge tilfælde var der tale om salg og supportmedarbejdere, der pludselig og uden varsel blev udsat for en så voldsom støj ved opkald fra kunder, at det medførte øjeblikkelige høreskader og tinnitus.

Arbejdsskadestyrelsen afgjorde sagen med ikke at ville anerkende hændelsen som en arbejdsskade, idet de mente at TDC havde sikret deres systemer mod hyl.

Tele Øst ankede afgørelserne og fik medhold i Ankestyrelsen, fordi vi kunne påvise, at der ikke på noget tidspunkt var tale om sikrede systemer, og at medarbejdere fortsat og under særlige omstændigheder kunne blive udsat for et såkaldt ”hyl”.



Et af de områder, hvor vi fortsat mangler at få ændret på Arbejdsskadestyrelsens praksis er på anerkendelsen af stresslidelser som arbejdsskade. Tele Øst har alene i denne generalforsamlingsperiode medvirket til 5 anmeldelser og anker af netop disse type sager, men vi oplever at selv de mest ekstreme hændelser og arbejdsforhold i TDC ikke endnu har kunnet anerkendes som arbejdsskader. Ankestyrelsen fastholder den nuværende praksis om, at der skal være tale om en voldelig hændelse, før en stresslidelse anerkendes.



Nye sygedagpengeregler

Folketinget vedtog i maj måned en ny lov om opfølgingsregler, når borgere sygemeldes. Af aftalen fremgår det, at den nye lov hviler på grundideen om, at syge ikke længere skal overlades til sig selv, fordi det øger risikoen for, at de aldrig kommer tilbage til deres arbejdsplads igen. Syge skal derimod hjælpes på bedste vis med en aktiv indsats, der kan betyde, at de kan fastholde tilknytningen til deres arbejdsplads og komme tilbage så hurtigt som muligt. Hjælpen skal altid tage udgangspunkt i den enkelte syges helt konkrete behov.

Med den nye lov bliver sygefraværsindsatsen ude på landets arbejdspladser styrket. Det sker blandt andet via mere dialog om sygefravær mellem arbejdsgiver og den sygemeldte. Arbejdsgiverne får også en ny lægeerklæring, der skal afdække mulighederne for, at den syge medarbejder hurtigere kan komme tilbage til arbejdet helt eller delvist, for eksempel ved at arbejdsopgaver eller arbejdsprocesser bliver ændret.

Arbejdsgiverne skal senest i fjerde sygeuge holde samtale med sygemeldte medarbejdere om, hvordan og hvornår de kan vende tilbage til arbejdet.

Jobcentrene skal vurdere muligheden for gradvis tilbagevenden allerede efter otte ugers sygdom.

Som noget helt nyt kan arbejdsgiveren indhente en såkaldt "mulighedserklæring" fra medarbejderens læge. Her skal det fremgå, hvordan og hvornår den syge medarbejder kan vende tilbage til jobbet.

Ligeledes skal Jobcentrene nu vurdere, hvornår en medarbejder gradvis kan vende tilbage til jobbet.

Lovens intention lyder fornuftigt nok, men hvorvidt det i praksis kan gennemføres er nok det store spørgsmål.

Ressourcerne i Jobcentrene er i forvejen små og de fleste kommuner kan på nuværende tidspunkt

ikke overholde de nuværende lovbefalede opfølgingsregler. Så nogen sikkerhed for, at arbejdsgiverne positivt vil medvirke til fastholdelse og ikke afskedigelse af medarbejderne er nok meget tvivlsomme.



TDC og det sociale ansvar

Det daglige samarbejde med TDC's HR-teams må generelt betragtes som meget tilfredsstillende, når det angår fastholdelse af sygdoms- og ulykkesramte medarbejdere. Derfor har vi også den opfattelse, at den nye opgave med implementering af de nye opfølgingsregler for syge medarbejdere ikke bør give de store problemer i TDC, idet denne opfølgning har været aftalt og praktiseret via personalepolitikken siden aftalen om "tidlig opmærksomhed" så dagens lys. De problemer Tele Øst kan se forude, og som vi nu især vil sætte fokus på, er den træghed og manglende vilje, der hersker hos visse ledere ude i områderne og i dele af organisationen, til at give plads og have vilje til også at rumme de medarbejdere, der i en periode eller kronisk vil have en nedsat arbejdsevne.

De nye lovinitiativer som i stor grad forpligter alle samarbejdsparter til et konstruktivt samarbejde om opfølgning og sygefravær, opfordrer til, at den træghed vi oplever, ophører og afløses af et gensidigt ønske om problemløsning og samarbejde til gavn for TDC og medarbejderne.



ved Per Baden

Virksomheder uden for TDC

Kollegiet består af tillidsrepræsentanter fra andre virksomheder end TDC samt Ulla Puck, som faglig sekretær med andre virksomheder som områder.

Kollegiet dækker over 25 % af medlemmerne af Tele Afdeling Øst, og har i løbet af året holdt fem møder.

Kollegiets medlemmer har virkelig fået lov til at mærke, hvordan verden er udenfor TDC. De står i langt højere grad med ansvaret helt alene og har flere gange følt, at det i Tele Afdeling Øst mest drejede sig om TDC.

Kollegiet har i perioden haft besøg af Tomas Wellejus for at fortælle om TDC's Landsklub, som optakt til en diskussion om, hvordan vi kunne organisere arbejdet i de enkelte virksomheder.

Der er en stor udfordring foran os, da TDC's tilpassede overenskomst forsvinder som en personlig rettighed ved overenskomstfornyelsen til marts.

Der skal forhandles med de enkelte virksomheder, og her må vi være oppe på dupperne. I den forbindelse har vi haft besøg af Carsten D. Nielsen til en diskussion om fremtiden.

Atea

Sidste år den 1. juni 2008 outsourcete TDC området, som beskæftiger sig med salg og administration af Medarbejderbredbånd til virksomheden Topnordic, der samtidig overtog salget af mobiltelefoner til TDC's Enterprise kunder, som er de store erhvervskunder.

Outsourcingen berørte ca. 32 TDC-medarbejdere beskæftiget i Jylland på Fyn og Sjælland. Omkring 29 af disse var omfattet af Metals forhandlingsområde, hvoraf ca. ni er medlem af Tele Øst.

Topnordic har siden skiftet navn til Atea. Atea koncernen, som er noteret på Fondsbørsen i Oslo og årligt omsætter for over 11 mia. danske kroner, er repræsenteret i hele Norden og i Baltikum. Alene i Danmark beskæftiger virksomheden 1400 medarbejdere.

I henhold til Lov om lønmodtagernes retsstilling ved virksomhedsoverdragelse frasagde virksomheden sig de kollektive rettigheder, men da virksomheden er medlem af DI, vil medarbejderne også efter 1. marts 2010 være omfattet af Funktionæroverenskomsten, men ikke TDC-særaftalerne og TDC-lokalaftalerne.

Rettighederne der kan udledes af TDC-særaftalerne og TDC-lokalaftalerne fortsætter dog som individuelle rettigheder, da de tidligst kan opsiges pr. 1. marts 2010.

Hvis virksomheden også vælger at opsige de individuelle rettigheder, vil der være tale om væsentlige vilkårsændringer, og den enkelte medarbejder kan betragte sig opsagt fra arbejdsgiversiden, hvis medarbejderen ikke accepterer ændringerne.

For at undgå denne situation ønsker Tele Øst at etablere forhandlinger med virksomheden med henblik på at indgå kollektive og individuelle aftaler, således at vi kan anbefale medlemmerne at sige ja til de nye vilkår.

Tele Øst forsøger derfor i øjeblikket at få valgt en tillidsrepræsentant i Atea, således at der kan optages forhandlinger med virksomheden.

CSC

Bestyrelsesmedlem og tillidsrepræsentant Per Baden er udlånt i CSC.

Han har en observatørpost i samarbejdsudvalget for datterselskabet CSC Consulting Group, hvor alle de overførte og udlånte er placeret.

Lønsamtalerne for 2008 gik helt ind i 2009, hvor det lykkedes at skaffe noget ekstra til nogle af vores medlemmer. For 2009 er resultatet et stort nul, men der er stadig et par uafsluttede sager.

På et stort møde med deltagelse af medlemmer fra samtlige samarbejdsudvalg under CSC koncernen i Danmark forsøgte ledelsen at få foreningerne til at gå med til en lønnedgang. Dette blev naturligvis blankt afvist.

Der foregår på nuværende tidspunkt en konstruktiv dialog med HR i CSC angående arbejdsvilkår, som de udlåntes kollegaer arbejder under. Dette har på nuværende tidspunkt medført, at de udlånte i CSC har fået to ekstra fridage.

De Gule Sider A/S

Lene M. Pedersen er tillidsrepræsentant på De Gule Sider.

Lønforhandlingerne på De Gule sider A/S blev afsluttet inden sommerferien, men endte knapt så godt. Der blev lavet en Protokol mellem de Gule sider A/S og Dansk Metal efter mange timers uenighed.

I protokollen blev der skrevet følgende mellem De Gule Sider A/S og Dansk Metal.:

På baggrund af den globale finanskriser samt den anstrengte økonomi i virksomheden har aktionærerne pålagt samtlige direktioner i hele EDSA gruppen, at der ikke foretages lønregulering i 2009. De Gule Sider A/S kan derfor ikke indgå aftale om regulering af lønnen i 2009.

Dansk Metals tillidsrepræsentanter var ikke enige i dette, da det efter deres mening ville medføre en reallønsnedgang for medlemmerne.

De Gule Sider A/S kom heller ikke uden om fyringer i 2009. I Salg blev der reduceret med 40 sælgere og tre salgschefer. Dette var på grund af fysisk lukning af salgskontorer i Næstved, Hillerød og Ålborg. I Grafisk Produktion samt i IT og Facility blev der også reduceret i medarbejderstaben. Årsagen er bl.a. finanskriser og den øjeblikkelige økonomiske situation i samfundet samt nedgang i trykte medier generelt. Fyringerne har medført en hel del sager, som har krævet meget arbejde. Resultatet af de mange sager er kommet vores medlemmer til gode ved at de til sammen har fået godt 900.000 kr. for manglende provision, manglende fratrædelsesgodtgørelser og forlængede opsigelsesvarsler. Derudover har flere fået fritstilling og nogle har fået mulighed for at beholde tjenestebilen i opsigelsesperioden.

Ericsson

Gert Mortensen og Erik Mathiesen er tillidsrepræsentanter i Ericsson.

Ericsson har allerede i 2008, et halvt år efter de

blev outsourcet, afskediget flere medarbejdere, heraf flere udlånte. De er opsagt til fratrædelse med udgangen af marts 2010, da de jo er garanteret to år ved virksomhedsoverdragelse.

Det har været op ad bakke i Ericsson med at få accepteret vores tillidsrepræsentanter. Der er dog nu sket en åbning, og der er forhandlinger i gang. Disse forhandlinger drejer sig om lokalaftaler til Dansk Metals overenskomst.

ISS

Bent J. Rejkær er tillidsrepræsentant og udlånt hos ISS. Her har de skilt sig af med alle overførte medarbejdere inkl. Frank O. Østergaard, som også var tillidsrepræsentant. De udlånte medarbejdere bliver så sat til at udføre deres arbejde. Det har ikke været muligt for de udlånte at få et fratrædelsstilbud.

Hverken 2008 eller 2009 kom der noget positivt ud af lønsamtalerne.

Relacom

Dan Bo Jørgensen var udlånt og tillidsrepræsentant i Relacom, men er ført tilbage til TDC i forbindelse med, at Relacom i foråret 2009 afskedigede en del af de outsourcete og tilbageførte udlånte medarbejdere.

Det er ikke endnu lykkedes at etablere et samarbejde og dialog om fornyelse af overenskomsten.

Tele-Punkt

Peder Mainz er tillidsrepræsentant i Tele-Punkt.

De har fået flere kollegaer fra TDC, da firmaet har købt TDC's Erhvervscentre.

Der findes et hav af aftaler i Tele-Punkt, men virksomheden kunne godt tænke sig lidt færre, så her er en mulighed for at hente en overenskomst hjem.

Det er lykkedes at få et samarbejdsudvalg i gang.

Der har været problemer med at få Tele-Punkt til at acceptere Fritvalgskontoen og vise den på lønsedlen. Dette er der endelig kommet en løsning på.

Ultisat Europe A/S

TDC meddelte i marts 2009, at de ville frasælge sin satellitforretning til det amerikanske firma Ultisat inc.

Området beskæftiger 14 medarbejdere på blandt

andet Lyngby Radio og Blåvands Radio. Fire af disse medarbejdere er organiseret i Tele Øst. Medarbejderne er beskæftiget med satellitløsninger i geografiske områder udenfor traditionel teleinfrastruktur. Det kan typisk være kunder, som har brug for kommunikationsløsninger til lands, til vands og eventuelt i luften. Det var nødvendigt for Ultisat inc. at oprette et selskab i Danmark, benævnt Ultisat Europe A/S, inden overdragelse kunne ske. Det faldt på plads den 1. juni 2009. Kort tid herefter modtog vi brev fra virksomheden om, at Ultisat Europe A/S frasiger sig de kollektive rettigheder (overenskomsten). Det kan virksomheden desværre gøre i henhold til Lov om lønmodtagernes retsstilling ved virksomhedsoverdragelse. Rettighederne der kan udledes af overenskomsten kan dog tidligst opsiges pr. 1. marts 2010. Dansk Metal Tele Øst forhandler i øjeblikket med virksomheden med henblik på at videreføre de kollektive og individuelle rettigheder også efter 1. marts 2010.



ved Hanne Trebbien

Arbejds miljø

I TDC er der siden sidste generalforsamling arbejdet med mange forskellige arbejdsmiljøsager af større eller mindre karakter.

Asbest

Arbejdet med at registrere adresser i TDC, hvor der kan forekomme asbest, skulle efter planen afsluttes med udgangen af 2008, hvilket langt fra er lykkedes.

På medarbejderportalen kan alle gå ind og se, hvilke bygninger der er frikendt kategori A,

konstateret asbest kategori B og endelig de bygninger, der ikke er hverken frikendt eller konstateret kategori C. Du kan orientere dig på TDC's interne net på følgende adresse: <http://tekniker.tdk.dk/teknikerintranet/ShowPage.asp?Menu=m0602>

I bygninger, hvor der er konstateret asbest, er der på indgangsdøren advaret om dette, samt hvor i bygningen det måtte være og hvilke forholdsregler der skal tages i anvendelse.

NET i Operation har uddannet 13 personer rundt omkring i landet, som skal tilkaldes, hvis der skal ske mindre gennembrydningsarbejde, hvor der måtte forefindes asbest. Ved større opgaver skal arbejdet udføres af en virksomhed, der er specialuddannet på området. Efter gentagne diskussioner har TDC endelig tilkendegivet, at de vil medvirke til at medarbejdere, der måtte have opholdt sig i bygninger, hvor der kan have været forekomst af asbest, vil blive registreret. Registreringen vil blive arkiveret som bevismateriale i tilfælde af, at nogle senere skulle udvikle asbestose.

Vi har fremsat forslag om, at der udarbejdes et elektronisk skema til evt. anmeldelse.

Opbevaring af mad og drikke

Gennem det sidste halvandet år er der foregået en del meningsudveksling omkring muligheden for, at kørende teknikere uden fast daglig møde og spisested skal kunne opbevare mad og drikkevarer køligt.

Arbejds miljøloven siger, at den mulighed skal være til stede. TDC mener nej - de er af den opfattelse, at den mulighed er blevet "solgt for ussel mammon" og det havde selskabet en protokol på. Bevis på det, er der fra medarbejdersiden blevet efterlyst gang på gang.

Endelig kom der så i juni 2009 et såkaldt bevis. Stor var overraskelsen da mailen med beviset blev åbnet. Mailen indeholdt udskrift af landsoverenskomsten med tilhørende overførselsaftaler fra 1997. TDC mener, at da teknikernes hidtidige aftale om udetimepenge blev konverteret til fast løn, så havde de samtidig sagt farvel til muligheden for at arbejdsgiveren skulle stille kølemulighed til rådighed. Til dette kan vi kun

sige, at det er vi naturligvis ikke enige om og sagen vil blive forfulgt. Når der kommer en løsning på problemet, kommer der nærmere orientering i afdelingens blad.

Arbejdspladsvurdering

Arbejdspladsvurdering (APV) gennem de sidste par år, med baggrund i den årlige klimamåling, har arbejdsmiljøgrupperne en gang om året taget temperaturen på det psykiske arbejdsmiljø ud fra trivselsspørgsmålene i denne.

TDC udarbejder ikke længere en årlig måling, men en kvartalsvis ”stikprøve måling”. Derfor er der kun en procentdel af medarbejderne, der får mulighed for at deltage. Der er nu en ændring på vej, så vi fremover skal udarbejde APV med forskellige tidsintervaller på henholdsvis det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø. Det fysiske hvert år og det psykiske går tilbage til arbejdsmiljølovens krav, som påbyder virksomheder at udarbejde denne mindst hvert tredje år. Næste gang vil blive i 2011. Frem til det tidspunkt, vil der blive arbejdet med en elektronisk hensigtsmæssig løsning,

Omorganisering

Med baggrund i den omfattende organisationsændring, der skete i linieorganisationen i februar måned, er der ligeledes sket ændringer i organisationen for arbejdsmiljøområdet. Vi nedsatte en arbejdsgruppe med repræsentation fra arbejdsmiljø og arbejdsmiljørepræsentanter. Arbejdsgruppen havde fået til opgave at gennemgå og revidere den gældende arbejdsmiljøaftale, og samtidig udarbejde en organisationstilpasning for match af linieorganisationen.

Begge opgaver blev løst og fremlagt på HovedArbejdsMiljøUdvalget til godkendelse i juni måned.

Af væsentlige ændringer i arbejdsmiljøaftalen kan nævnes, at vi har fået udvidet repræsentationen i HAMU fra tre til fem. HAMU's medarbejderrepræsentanter har fået mulighed for at mødes med alle fællesarbejdsmiljørepræsentanterne, én til to gange om året i samarbejde med arbejdsmiljølederne fra Crecea.

På årsmøderne får fællesarbejdsmiljørepræsen-

tanterne mulighed for at mødes med arbejdsmiljørepræsentanterne uden lederrepræsentanternes tilstedeværelse.

Der er nu bedre muligheder for at fællesarbejdsmiljørepræsentanterne kan arbejde sammen om arbejdsopgaver/problemer, der går på tværs af divisionerne.

Organisationstilpasningen har fjernet ”enheden” i organisationen. Det var der, hvor arbejdsmiljøudvalget tidligere var forankret. Det betyder, at arbejdsopgaver, der tidligere blev besluttet og arbejdet med på det plan, nu er blevet fordelt mellem HAMU og ArbejdsMiljøForum. De fleste af de omfordelte opgaver, er blevet lagt i AmF, hvilket betyder, at mange af opgaverne bliver mere differentierede og målrettet mod divisionerne.

Ulykker

Det ser nu ud til, at kurven er knækket, så vi håber på, at det er en trend og ikke en én gangs foreteelse. Gennem de senere år har antallet af ulykker ligget omkring 100. Her er udelukkende tale om ulykker forbundet med fravær.

Ulykkesfrekvensen som indikerer, hvor mange ulykker, der har været i forhold til hvor mange arbejdstimer, der er udført.

TDC		
Årstal	Ulykker m. fravær	Ulykkes frekvens
2004	109	4,5
2005	128	5,2
2006	108	4,9
2007	109	5,5
2008	91	5,3

Ulykkesfrekvensen udregnes efter følgende formel:

$$\frac{\text{Antal ulykker med fravær} \times 1 \text{ mio. divideret med}}{\text{Antal ansatte (årsværk)} \times \text{antal arbejdstimer på et år (1680)}}$$

I hverdagen er der måske ikke mange, der lægger mærke til de tiltag, der bliver gjort for at forbedre arbejdsmiljøet. Prøv en gang at tænke, hvor tit arbejdsmiljørepræsentanten husker dig og dine kolleger på de forskellige små ting, der gør din arbejdsdag både lettere og mere sikker!

Region Hovedstaden

I Region Hovedstaden har der i perioden været afholdt temamøde, hvor op til fire AmR fra hver afdeling/sekretariat havde mulighed for deltagelse med betalt tabt arbejdsfortjeneste.

Emnerne var:

- Klima og energipolitikken
v. Arne Jensen, Dansk Metal
- Trepartsaftale om virksomhedernes arbejdsmiljøsam arbejde
v. Lone Jacobsen, LO
- Lovforslag om nye sygedagpengeregler.

Der var stor aktivitet på mødet og deltagerne udviste stor spørge- og diskussionslyst.

I regionsudvalget diskuteres meget om, hvordan og hvad der skal til for at gøre arbejdsmiljøarbejdet mere attraktivt for medlemmerne. Der er en tendens til, at det oftest er tillidsrepræsentanterne, der er i fokus i afdelingerne. Regionen vil på den kommende kongres stille forslag om, at arbejdsmiljørepræsentanter i lighed med tillidsrepræsentanter skal kunne tilkomme et vederlag for udførelse af deres arbejde.

Udvalget har, overfor forbundet, udtrykt deres bekymring/frygt over, at arbejdsmiljøarbejdet bliver nedprioriteret i den kommende kongresperiode. Årsagen er meldingen om, at der ikke længere skal være en selvstændig sekretariatsleder på området, men det vil blive sammenlagt/underlagt andet område.

LO Storkøbenhavn har haft fyraftensmøder med spændende indhold. Arbejdspladsvurdering (APV) blev i efteråret afholdt i samarbejde med Dansk Industri Storkøbenhavn og blev godt modtaget både fra arbejdstager og arbejdsgiver. APV og i det hele taget arbejdsmiljø er et fælles projekt.

Forårets møde om den forestående nye sygedagpengelov bliver fulgt op af et møde senere på året, nu hvor loven er vedtaget.

Der er afholdt international arbejdsmiljødag, som tidligere er omtalt i afdelingens blad.

Det gode samarbejde, der tidligere har været om-

kring de arbejdsmedicinske klinikker i Københavns Amt, er nu ved at blive genoptaget i den nye Region Hovedstaden. Ligeledes er den gode tradition med kontakt til henholdsvis lands-, regions- og kommunalpolitikere ved at blive genetableret. Til gengæld ser det meget sløjt ud med samarbejdet med de øvrige LO-storbyer.

I forbindelse med lovforslaget om en ny sygedagpengelov L 165 har udvalget været til foretræde for folketingets arbejdsmarkedsudvalg. Her blev der givet udtryk for bekymring om manglende hensyn til medarbejderne, mens der ikke er krav og forpligtelser til arbejdsgiverne.

Kort fortalt så får arbejdsgiverne flere rettigheder og medarbejderne flere pligter.



ved Per Nørskov

Net

Resultatløn

Hen over sommeren 2008 havde Net en del problemer med pilotforsøget omkring resultatløn i NI - NO. Det var for vanskeligt for ledelse, medarbejdere og tillidsrepræsentanter at få et overblik, eller sagt på en anden måde, det var fuldstændig uoverskueligt.

Samarbejdsudvalget besluttede at lukke ned, gå i tænkeboks, og vende tilbage til efteråret for at se, hvordan vi kunne komme videre.

For at få gang i resultatlønnen igen indkaldte tillidsrepræsentanterne, direktørerne fra NC-NI-NO samt HR til møde. Fra TR- kredsen deltog næstformændene fra de samme afdelinger. Det stod klart efter dette møde, at NET ikke ønskede resultatløn.

Vi indkaldte til nyt møde den 25. juni, hvor vi fik hjælp fra lønkonsulenter fra CO & DI. Jeg er overbevist om, at vi kommer i gang efter

sommeren 2009. Jeg ved også, at det er et kæmpe arbejde, hvor samtlige tillidsrepræsentanter vil blive involveret.

Nearshoring

Efter outsourcing blev opgivet, kom der et nyt fremmedord, nemlig Nearshoring. Selv med det nye ord kunne vi godt føle, at ledelsen hellere ønskede, at se vores hæl end vores tå. Undtagen når det handlede om den kørende tjeneste hos NC. TDC NET havde set store muligheder i de baltiske lande for at flytte stort set alt arbejde derover. Ifølge TDC var arbejdslønnen kun 20 % til 25 % i forhold til danske lønninger, så derfor skulle muligheden undersøges.

Hvad der gik galt er tillidsrepræsentanterne ikke klar over, men mon ikke det handlede om sikkerhed, det store antal jobs der skulle flyttes, uddannelse af nye medarbejdere og en hel række øvrige ting som TR-kredsen havde påpeget på de utallige møder, der blev afholdt. Den 18. december lukker TDC projektet ned, uden at flytte en eneste arbejdsplads.

Overtallige i Net

150 medarbejdere skulle forlade virksomheden ved overtalighed i løbet af 2009.

Tillidsrepræsentanterne, ledelsen og medarbejderne gik straks i gang med at finde løsninger. Ledige rammer, frivillige fratrædelser mulighed for swop og match.

Net har løst rigtig mange af frivillighedens vej, men der har været få, som er blevet afskediget mod deres vilje.

Net tillidsrepræsentanter er udråbt til mestre i TDC til at løse disse vanskelige situationer sammen med lederne, og vi arbejder hele tiden på at forbedre os.

Mangel på arbejdskraft i Net

Efter at TDC kom på markedet med Duo og Trio har der været voldsomme problemer i remote (fejlretningstider på adsl- tv voip produkter). Den største skurk i dette spil har uden tvivl været IT problemer.

Ledelsen prøvede at løse de alt for mange fejl ved overarbejde og hjælp fra øvrige afdelinger i TDC. Jeg tør godt at sige, at det ikke var disse tiltag, der

blev en lige stor succes. Der er nu enighed om at søge efter mere personale igennem puls. Over 70 søgte og 17 blev ansat. Det er fortsat ikke nok, så NET søger yderligere et antal nye medarbejdere hen over sommeren.

Geografi

I januar bliver det kendt, at ledelsen ønskede at lukke Telegade og flytte personalet til Borups Alle og Teglholmen. Net (NI) havde 60 medarbejdere i Telegade. NI har flyttet igen og igen. Sidst fra Teglholmen og Slagelse.

Det stod hurtigt klart at dette flytteri var alvor. At flytte fra Telegade til Teglholmen lyder ikke som en voldsom rokade, men når halvdelen af personalet bor rundt omkring på Sjælland og en enkelt i Nyborg, så kan man måske bedre forstå, hvilken frustration flytningen indebar. Vores kollega fra Nyborg blev flyttet til Odense. De øvrige til Teglholmen.

Forhøjet tilkaldevederlag

Energi, som er en afdeling i NC havde succes med et pilotforsøg med forhøjet tilkaldevederlag. Net ønskede at fortsætte med forsøgene over i ONO på arbejdspladser, hvor det var vanskeligt at opretholde rådighedsvagt og steder, hvor rådighedsvagten meget sjældent var kaldt ud, samt der hvor det var vanskeligt at få tilkaldt personale. Det blev modtaget med blandede følelser. For nogle var det super - for andre knap så godt. Et forhøjet tilkaldevederlag på hverdag er ca. kr. 1100 og på fridage og weekend er det ca. kr. 1300.

Uddannelse

Uddannelse er mange ting og det nyeste er selvvalgt uddannelse. Der er også mange andre kurser, hvor TDC kan få AMU midler. Uddannelse er øverst på dagsordenen i 2009 og vi kan se mange fordele ved uddannelse, som er en naturlig del af hverdagen både for virksomheden, medarbejderne og beskæftigelsen.

Vi tog for alvor fat på opgaven i januar på Net's seminar. Vi fik ikke en blanco check, men noget der mindede om det, så det var bare med komme i gang.

Desværre var der ikke den store tilslutning, men i efteråret 2009 sætter tillidsrepræsentanterne igen

turbo på uddannelse. Vi kan se så mange muligheder for det enkelte medlem. Uddannelse er for godt et redskab til bare at ligge i en skuffe.

Trivsel kompas - fastholdelse.....

TR-kredsen satte igen denne overskrift på dagorden, da vi gik i ind i 2009. Kollegaerne har stor interesse i at få højnet trivslen på arbejdspladserne.

Net har scoret højt i APV indenfor trivsel - og det har fået jublen til at bryde ud på ledelsesgangen. Samtidig har Net været med til at løfte Operation op som Best i Class.

Det er ikke en fremgang, der kommer af sig selv, men det kommer ved godt samarbejde på kryds og tværs i organisationen. Der er dog fortsat plads til forbedring, og det skal der arbejdes videre med i resten af 2009 og 2010. Der er taget mange initiativer i de forskellige afdelinger. Blandt andet har Borups Alle kørt sideløbende med andre tiltag.

Det går måske lidt langsomt, til gengæld sker der noget på forbedringsområdet hver dag i BOA - så vi er på rette vej.

Det videre arbejde på forbedringsområdet er kantinen, terrassen og kondirummet, som de store opgaver. Der bliver samtidig kigget lidt på fremtidens ryge muligheder i BOA. TDC's største udfordring er penge. Ovenstående tiltag koster et to cifret million beløb, og de penge har virksomheden ikke i øjeblikket.

Organisationsændringer

Organisationsændringer har der været to af i denne generalforsamlingsperiode. En i oktober 2008 og en i februar 2009.

Ved organisationen i februar blev der både sagt velkommen og farvel til flere kollegaer.

Reorganiseringen fik følgende overordnede betydning for Net:

- **Mobil Teknik** integreres i Net hhv. Udvikling, Kapacitet og Operations
- **Wholesale** etableres som en selvstændig enhed
- **Koncernsikkerhed** flytter til Net

Velkommen til nye kollegaer i Net og god vind til dem der har sagt farvel.



ved Vagn Rottbøll

TDC Business Nordic

I slutningen af 2008 kom de sædvanlige organisationsændringer i TDC Business Nordic, som betød, at man frasolgte Erhvervscentrene til Telepunkt.

Tillidsrepræsentanterne har deltaget i hele processen og har dermed haft mulighed for at komme med input til gavn for medlemmerne.

Det er helt i tråd med de retningslinjer, der blev aftalt på samarbejdskurset i starten af 2008. Aftalen var, at B-siden tidligt i forløbet blev informeret om de tanker og ideer, der lå i pipeline hos ledelsen. Blev nogle af ideerne til virkelighed, skulle der nedsættes en følgegruppe til projektet, hvor vi fra B-siden deltog.

Den ellers så positive virksomhedsoverdragelse til Relacom blev til en kedelig sag. Relacom varslede tilbageførsel af udlånte medarbejdere og desværre kunne der ikke findes job i TDC til dem der kom tilbage, og en del måtte forlade TDC på den baggrund.

Den 31. december 2008 var der 1120 ansatte i TDC Business Nordic.

I december blev det offentligt, at Business Nordic skulle flytte til nye lokaliteter; bl.a. skulle Ballerup flytte til Teglholmen efter sommerferien 2009.

Starten af 2009 blev hektisk. På grund af finanskrisen skulle der ske tilpasninger i Business Nordic, TDC Hosting samt NetDesing. Samtidigt blev det meddelt at Business Nordic fik ny chef, som afløser for Klaus Pedersen. Ny chef er Jens Munch-Hansen, der kommer fra IBM.

Jens Munch-Hansen ønskede at finde vækstlommer i Business Nordic og havde bedt konsulentvirksomheden McKinsey hjælpe med at identificere disse frem til medio juni.

Samtidigt skulle der gennemføres tilpasninger i salgsorganisationen og en ny segmentering af kunderne.

Vi har fra medarbejdersiden kommet med ideer og tanker i den følgegruppe, der blev nedsat - og vi kan se, at nogle af vores forslag er blevet hørt. Så det gode samarbejde har den nye chef videreført.

FU- Erhverv / virksomhedsklub

I 2008 har Teleafdelingerne arbejdet på at erstatte de eksisterende fællesudvalg med virksomhedsklubber på landsplan. Det betød at vi i januar 2009 havde det sidste fællesudvalgs møde i Business Nordic.

Landsklubben for TDC blev dannet i februar og efterfølgende skulle de enkelte enheder i TDC danne virksomhedsklubberne inden 3. kv. 2009.

I Business Nordic valgte vi at slå to fluer med et smæk og dannede klubben den 25. maj 2009 på vores TR seminar med ledelsen i Business Nordic.

Det første møde i virksomhedsklubben er afholdt, hvor vi konstituerede os med Judith Antoniussen som formand.

Det årlige TR-seminar med ledelsen blev gennemført i maj måned på Metalskolen i Jørlunde. Der var deltagelse fra Business Nordic samt Netdesign's ledelse. Der var en åben og ærlig dialog om situationen i virksomheden. Ledelsen synes de fik en god feedback og derfor skal seminaret gennemføres igen næste år. Det er en god måde at mødes og få diskuteret tingene på.



ved Jens Boutrup

NetDesign

NetDesign er gået fra at være version 2.0 til version 3.0 i begyndelsen af året.

Det skulle være signalet på, at nu var de virksomhedsoverdragede fra TDC, fuldgyldige medarbejdere af firmaet NetDesign.

Lønregnskab og lønudbetaling blev overført sammen med diverse fejlhåndtering og rapporteringssystemer. Men en stor del af de overførte medarbejdere, specielt teknikerne, har stadig deres arbejdsplads i Ballerup. Udvidelsen af byggeriet i Farum er ikke færdig, så endnu er der ikke plads til at blive samlet.

TDC har samlet og samler mange medarbejdere i Teglholmen, heriblandt medarbejderne fra Business Nordic (Erhverv).

Det betyder, at lokalerne i Ballerup skal rømmes, inklusive de lokaler hvor NetDesign's CPE teknikere holder til. Men byggeriet i Farum er, som nævnt ikke færdigt, så løsningen er en stak pavilloner på nabogrunden i Farum. Pavillonerne skal samtidig benyttes som midlertidige arbejdspladser, mens den ældre del af NetDesigns byggeri i Farum bliver renoveret. Det nye byggeri forventes færdig i Q1 2010 og skulle gerne ende med et nyt flot, tidssvarende hovedsæde i Farum.

Forventningerne til en endelig samling af medarbejderne er positive og store. Det er forskellige kulturer, som skal smelte sammen til en virksomhedskultur.

Tidligt i år har NetDesign været gennem en afskedigelsesrunde. Vi måtte, som andre steder i TDC sige farvel til 22 medarbejdere, fordelt over flere afdelinger. En situation, NetDesign angiveligt kun har prøvet en enkelt gang tidligere.

Alt taget i betragtning blev det en proces, som forløb med en vis rimelighed. Med god hjælp fra Tele Øst i Nyropsgade, var det muligt at stille bisiddere til rådighed ved alle samtaler med de organiserede medlemmer.

Enkelte medarbejdere blev hjulpet til andet arbejde i TDC og blev senere fastansat. Andre har fået en aftrædelsesordning.

Aftaler som er indgået centralt i TDC dækker også NetDesign som er 100% ejet af TDC.

1. april 2009 overtog NetDesign døgnovervågningen af Aastra/Nortel og Cisco CPE udstyr. En funktion, der har været placeret på døgncentret i Borups Alle. Det at arbejdet skulle overgå til NetDesign, kom bag på mange specielt i Borups Alle og skabte mange diskussioner.

Desværre var der tale om manglende information, for denne overgang havde været planlagt i lang tid.

Overtagelsen af døgncenterfunktionen på enkelte områder, har i flere NetDesign afdelinger betydet væsentlige personaleudfordringer i dagtimerne. Konsekvensen er, at der den 1. september bliver ansat flere medarbejdere i NetDesign for at kunne løfte opgaven.

I det forløbne år har der været forhandlinger om at tilpasse NetDesigns eksisterende lokalaftale. Ønsket er kommet fra ledelsen.

Siden november 2008 har der været holdt forhandlingsmøder, uden at det har båret frugt. Forhandlingerne holdes i TDC's HR med NetDesign og Teleafdelingernes forhandlingsudvalg. Hvad det ender med, er det svært at spå om. Men der arbejdes stadig.

Medarbejderne i NetDesign skal i år vælge medarbejderrepræsentanter til bestyrelsen. En Ja/nej afstemning lige før sommerferien afgjorde, at medarbejderne ønskede at have repræsentanter i bestyrelsen. Det var et knebent flertal, som gik ind for medarbejderrepræsentationen, men bør ses som et led i at medarbejderne ønsker at engagere sig i firmaets udvikling.

Økonomisk går det fornuftigt i NetDesign.

Ledelsen udviser en vis forsigtighed. Det er svært at spå om fremtiden med finanskrisen hængende i luften. Mange havde frygtet, NetDesign ville blive specielt udsat under den økonomiske krise. Det ser ikke sådan ud for øjeblikket, der kommer store ordrer i hus selvom der også mistes nogle. Men økonomisk går det helt godt.

Et stort arbejde i fremtiden vil være at hæve antallet af organiserede i NetDesign og styrke det faglige arbejde.

Med oprettelsen af NetDesign landsklubben og en forbindelse til Business Nordics landsklub er der store forventninger til samarbejdet over bæltene. Samarbejdet med ledelsen har sine prøvelser, men finder forhåbentligt et fornuftigt og udbytterigt leje for begge parter, når vi flytter under samme tag.



Ved Allan Marott Nielsen

Installation

Tiden siden sidste generalforsamling har været turbulent i Installation. Udtryk som: integration, performance management, resultatløns, "Big Bang", MSOS m. GPS, materialesituationen/FORMAT, status på FTE er hverdagskost. Og ikke mindst bliver der desværre fortsat brugt et stigende antal vikarer.

I efteråret 2008 fik Installation overført syv gravekoordinatore fra NET. Der blev ført lange drøftelser, så det til sidst udviklede sig til en sag, hvor vi via DSU fik forhandlet os frem til en løsning. De overflyttede kolleger er nu godt integreret i Installation.

I samme periode har Installation måttet lægge ryg til et nyt begreb, nemlig Performance Management, som ledelsen ser som den "store åbning", men som i bund og grund kun er et

redskab til at styre endnu tættere ved hjælp af de forhåbte KPI-tal, som ledelsen mener, er den rigtige måde at måle produktivitet og effektivitet hos den enkelte medarbejder på.

KPI tal er et måleredskab for produktivitet og det er til stor irritation for medarbejderne, der mener at man ville kunne komme langt videre med medindflydelse på egen arbejdsdag og tillid fra ledelsen. I stedet praktiseres der er i større og større grad ledelse ”by fear”.

I forbindelse med ovenstående har Installation nu integreret Resultatløn. Et lønsystem, som også lever af de samme forkætrede KPI-tal.

Hvis der ikke sker en opjustering af resultaterne i resultatlønnen, så vil dette begreb ALDRIG ende som en succes. Teknikerne føler overhovedet ikke, at de bliver honoreret i forhold til den ekstra indsats de yder. Resultatløn vil derfor ende som noget ”man samler op fra gulvet”, når man nu alligevel er på arbejde, og yder det bedste man kan.

FORMAT

Format er et automatisk lagerstyringssystem. Det er og har været et stort punkt på dagsordenen på rigtig mange morgenmøder. Det er fuldt indført, men alligevel sættes der spørgsmålstejn ved om systemet kan klare opgaven. Der er for mange fejl og mangler med såvel registrering som leveringer. Så også her har TDC en udfordring.

Det ender nok med, at medarbejderne i Installations samarbejdssystem får ret. Vi sagde til ledelsen, at det nok endte med, at det var medarbejderne i Installation, der kom til at betale for en besparelse, eller en såkaldt effektivisering.

MSOS

I perioden har TDC og dermed også teknikerne haft store problemer med MSOS, som har en stor og udtalt tendens til at bryde ned, hvilket hindrer teknikerne i at udføre deres arbejde. Vi håber nu med de sidste opdateringer, at vi kan få lidt ro på den front. Herudover har TDC haft store udfordringer med at få alle de administrative systemer til at virke, hvilket har givet teknikerne store udfordringer i at udføre deres arbejde.

DUO og TRIO.

I foråret lancerede TDC deres tilbud om DUO og TRIO, i det såkaldte ”Big Bang”, med et massivt reklamefremstød. Det var en succes og den var helt overvældende, men også generet af, at det analoge sendenet i DK er ved at lukke ned. Det har betydet en så stor ordremængde, at vi nu efter flere års nedgang i styrken heldigvis kan se frem til flere nye kolleger i Installation i efteråret 2009.

I de sidste 4-5 måneder har udtryk som ”status på FTE”, været i fokus. Installation har været i undertal af medarbejdere i forhold til arbejdsopgaver, så det er med stor tilfredshed, at TDC igen ansætter medarbejdere og giver tilbud til tidligere kolleger, som i mellemtiden har været udliciteret.

Vikarer

Vedrørende brugen af daglejere/vikarer er situationen den, at ud over et antal fastansættelser pt. ca. 40 teknikere fordelt på Sjælland og København, så mener TDC også, at der er et behov for at bruge vikarer.

Som situationen er lige nu, så befinder der sig i skrivende stund ca. 100 vikarer på landsplan. De er ansat på Dansk Metal´s overenskomst og vi har ”hånd i hanke” med dem på den måde at vores overenskomst ikke bliver undergravet. Hen over efteråret forventes antallet af vikarer at stige til ca. 175.

Alle disse ting er blevet overskygget af økonomien, som i hele perioden, for Installations vedkommende, tilsyneladende har været god. Nogle gange for god - så derfor er der fra Installations teknikere skuffelse over TDC og det magre resultat af forårets lønforhandlinger. En skuffelse som meget nemt fører til ligegyldighed i hverdagen, og dermed får Installation svært ved at løfte de store arbejdsmængder, som tilsyneladende ligger og venter, hvis TDC, som planlagt i skrivende stund, går ud i denne sensommer, med endnu en stor kampagne for TV-produktet, samtidig med, at der ligger en meget stor pukkel af fejl med lange fejlretningstider til følge.

Da Installations økonomer åbenbart tror, at det er evig sommer i Danmark, har det fået dem til at

skære i den tid, der normalt bruges til fejlretning, men torden og regn i juni og juli måned har nok bragt dem tilbage til virkelighedens verden. Et problem, der tilbageføres til såvel det administrative personale og til teknikerne, der for gud ved hvilken gang, igen skal ud og undskylde de lange leveringstider, ansigt til ansigt med kunderne.

Resultatløn

Resultatløn er et begreb, der er indført i Installation, og man må sige, at hvis vi ikke finder en model der i større omfang giver udbytte til teknikerne, så er det nok ikke noget der kunne motivere teknikerne til at ”yde det ekstraordinære”.

I samarbejde med TDC, forsøger vi at finde formler på udregning af aflønningen, der i højere grad afspejler teknikernes hverdag og tager hensyn til de faktiske forhold.

Samarbejdssystemet har det sidste år været præget af en ledelse, som har indset, at det kan betale sig at inddrage tillidsrepræsentanterne. B-siden har langt fra været enige med Installations ledelse i alt, men samarbejdet bliver nu holdt i en god tone og det holder bedst i længden. Her skal det også bemærkes, at i DSU/FUV har Teleforeningerne haft et formidabelt samarbejde, hvilket TR-kredsen håber vil fortsætte i den virksomhedsklub, som er blevet startet og som forhåbentlig i den kommende periode vil komme i omdrejninger, når også Landsklubben kommer rigtigt i gang.

På udvalgssiden, har vi deltaget i Installations Uddannelsesudvalg, og det har i denne periode været en god oplevelse, hvor vi har haft stor lydhørhed fra ledelsens side.

Af gode resultater kan nævnes retningslinjer for ansøgning/hjemmeside for Faglig Anerkendelse, fastlæggelse af Skills for teknikerne i henholdsvis Installation og Kabel, oprettelse af kursus i E-boks, uddannelse af vikarer, uddannelsen af elever, samt meget andet.

Alt i alt må man sige at medarbejderne i Installation har kæmpet en brav kamp, mod IT-systemer, der ikke fungerer, store ordremængder, underbemanding, osv. osv. Alt imens de er blevet

spist af med minimale lønstigninger, så hvis TDC også fremover ønsker at gøre brug af dygtige og loyale medarbejdere, så må de tage dem alvorligt, såvel i dagligdagen, som i de situationer, hvor de forventer at der ydes en ekstraordinær arbejdsindsats.

Teknikerne i Tele Øst ser frem til den kommende generalforsamlingsperiode med stor spænding, hvor vi blandt andet skal have fornyet vores overenskomst i foråret 2010, hvilket utvivlsomt vil komme til at stille store krav til både TDC og Tele Øst.

Tele Øst kan regne med vores fulde opbakning.



Ved Henrik Hansen

YouSee

2009 har igen budt medlemmerne på en travl og hektisk tid. Der har i år været flere organisationsændringer, opkøb af en del større antenneanlæg og foreninger, blandt andet Køge Bynet og Guldborgsund, samt opkøb af virksomheder.

A+ kom i forsommeren ind i folden. I alt bidrog A+ med 57.000 bredbåndskunder, 12.000 telefonikunder og 7.000 tv-kunder.

Især vores nye Samsung boks gav i starten af året vores kunderådgivere og kørende teknikere ekstra meget at lave, og YouSee nåede da også en tur i fjernsynsprogrammet ”Kontant”. Heldigvis er langt de fleste børnesygdomme med boksen løst, og der kommer løbende nye og bedre funktionsopdateringer til.

Året bød også på problemer med et nyt IT system, som blev lanceret i efteråret, men som nu fungerer bedre og bedre. Kollegaerne i marken har arbejdet med kapacitetsudvidelse for at få plads til mere digitalt tv samt højere hastighed til bredbånd-

kunderne. Arbejdet med Køge Bynet, som har bestået i at bringe tv-anlægget op til YouSee standard har betydet ekstra arbejde for de kørende teknikere.

Rent mediemæssigt skabte blandt andet YouSee overskrifter i forbindelse med fodboldlandskampen mellem Sverige og Danmark.

Overskrifter der splittede nationen og politikkerne, men som alligevel endte med at blive vist til de fleste.

YouSee har anlagt sag mod firmaet Carl Bro, som har rådgivet om Guldborgsund nettets beskaffenhed og som ikke har svaret overens med det dokumenterede. Nettet er i en meget dårlig stand og det bliver en bekostelig affære at bringe det op til YouSee standard.

Tillidsrepræsentanterne i Kundeservice og Hotline kæmpede i foråret med at forhandle et præsentations- og bonuslønsystem med ledelsen, hvilket der ikke kunne opnås enighed om. Ledelsen har dog planer om at påbegynde pilotprojekt senere på året hvilket tillidsrepræsentanterne naturligvis vil deltage i og følge nøje.

Der er blevet iværksat en del Solon effektiviseringsprojekter (i stil med McKinsey) Her sammenlignes YouSee med andre europæiske kabel-tv udbydere for at finde effektiviseringer.

I år lykkedes det gennem samarbejde at få nedbragt sygefraværet og den kedelige kurve blev vendt.



Ved Uni Byrgesen

Wholesale (Branchesalg)

Wholesale blev i 2009 igen ”selvstændig” direkte under Operations.

Samtidig fik vi tilført områderne: Lyngby Radio, betalingstelefonen, satellit og den del af Mobil afdelingerne, der i forvejen havde Wholesale-

opgaver. Ironisk nok valgte ledelsen at placere en stor del af disse grupper i New Business, til trods for, at de tre førstnævnte grupper/opgaver/produkter var under afvikling.

Satellit

Allerede på præ-SU i marts blev der orienteret om, at satellitgruppen stod for salg.

Kort efter blev medarbejderne virksomheds-overdraget til Ultisat, som umiddelbart ikke ønskede at indgå overenskomst med Tele Afdeling Øst. I skrivende stund er der forhandling med Ultisat om dette.

Betalingstelefonen

Området var planlagt til at blive lukket ned i 2010. Heldigvis er det netop nu gået i orden med en interessent, som ønsker at overtage opgaven, samt de fire medarbejdere. Det er rigtig positivt, da vi jo desværre alt for ofte ender med, at kolleger bliver overtallige, når TDC ønsker at lukke afdelinger.

Lyngby radio

Lyngby radio skal formentlig fortsætte i Wholesale -regi i den periode, hvor vi har Forsyningspligten.

I maj måned blev det så meldt ud, at Lyngby Radios HF-tjeneste (kortbølgetjeneste) skulle lukke.

Kortbølgetjenesten er ikke omfattet af forsyningspligten, og da staten ikke ønsker at drive tjenesten mod betaling, blev tjenesten lukket.

De fire berørte medarbejderne fik tilbud om at indgå i Kystradioens tilkaldevagt fra lokaler i Holbæk.

Kundeservice

I Netdisponeringen blev der i foråret 2009 ansat vikarer på grund af forøget ordremængde i forbindelse med kampagnen på HOME DUO og HOME TRIO.

Senere blev der opslået fem stillinger på trods af, at ledelsen i september 2008 valgte at give fratrædelse til tre gode kolleger som var overtallige. Stillingerne blev slået op på jobportalen, og én af vores dygtige kollegaer, som havde været ansat i 23 år, søgte jobbet.

Denne kollega havde varetaget et internt vikariat i Wholesale, efter at hun var blevet overtallig.

Dygtig, arbejdsom og ingen sygedage. Men nej desværre kunne hun ikke komme i betragtning til jobbet. Jo, hvis hun var villig til at gå ca. 4.000 kr. ned i løn tilsvarende det, som man ville fastansætte de eksterne vikarer til. Vi taler altså om en kollega, som immervæk kun har fået de overenskomstmæssige stigninger, samt havde en mindre bonus.

Vi finder det urimeligt, men det er desværre de vilkår, som bl.a. ledelsen i Wholesale byder medarbejdere som troligt passer deres job i mange år.

Kundeservice har også fået overført arbejdsopgaver og tre medarbejdere fra mobil kundeservice. De har tilsyneladende også måtte acceptere en lønnedgang, da ledelsen har fjernet deres "faste" bonus. De nævnte kollegaer valgte at følge med deres job til Wholesale, men måtte, selv om det var samme arbejdsopgaver, tilsyneladende acceptere en lønnedgang.

Sygefravær

Kundeservice går i front, når det gælder højt sygefravær og har fået indført retningslinjer for opfølgning på sygefravær (tilsvarende salg og support). Vi har fra Dansk Metal's side taget afstand fra den form for opfølgning, som er indført i salg og support.

Ifølge ledelsen sker opfølgningen for at ensarte processen, så alle medarbejdere kan forvente samme opfølgning. Tillidsrepræsentanter følger processen.

Resultatløn

Resultatløn er ikke længere et ønske i ledelsen. Det viser sig, at datagrundlaget ikke er validt. Det har vi som tillidsrepræsentanter jo ikke et sekund været i tvivl om, men er nu bare glade for, at vi krævede processen om valide data gennemført.

Performance management er til gengæld indført i kundeservice, og vi følger det nøje. Vi er bekymrede over hyppigheden af samtalerne, som vi i flere eksterne undersøgelser kan se, kan medføre utryghed og stress blandt de kollegaer som er udsat for målinger/samtaler.

SU samarbejdet

Vi oplever desværre stadig oftere, at ændringer og tiltag bare bliver indført uden at være bragt op i SU-regi. Vi ønsker og forventer den reelle inddragelse i beslutningerne, som er aftalt i samarbejdsaftalen. Derfor følger vi tæt op på alle ændringer, og vil forsøge at få forbedret dette samarbejde blandt andet ved at få gennemført et SU-kursus sammen med ledelsen.

Strategi 2010

Ledelsen (og vi medarbejdere) er i fuld gang med at opfylde strategien, som hovedsageligt handler om at imødegå faldende indtjening og ændrede markedsvilkår.

Ingen tvivl om, at der satset benhårdt på at nå målet, og der er fuld gang i at få en profilafklaring på de enkelte medarbejdere. Positivitet, mobilitet og fleksibilitet ligger højt på ledelsens ønskeliste.

Derimod virker det som om, at medarbejdere der stiller spørgsmål ved arbejdsopgaver, arbejdstid, løn eller chefen..... ja de er ikke helt så værdsatte som tidligere.

Vi kan undre os over om vi virkelig har lyst til at være mobile og fleksible, hvis det medfører en lønnedgang?

Der er siden marts blevet fastansat fem konsulenter, som refererer direkte til direktørerne. Deres opgave er at sikre, at strategien bliver opnået.

One-to-one

Afholdes i store dele af wholesale (sammenlignelig med Performance management).

Samtalerne afholdes hver 14. Dag, og her har ledelsen netop ønsket at indføre et skema, som ud over det faglige bl.a. indeholder trivsel (både privat og arbejdsmæssigt) samt motivation. Det er så lagt op til, at medarbejderne skal udfylde dette skema på forhånd. Intentionerne med dette skema er at sikre, at lederne får spurgt til medarbejdernes trivsel.

Det er ikke behandlet i SU-regi. Vi har netop fået en aftale om, at retningslinjer og regler for brug af dette skema skal nedfældes i en lokalaftale.



Ved Robert Larsson og John Schwartzbach

Ungdom og uddannelse

Kompetenceudviklingsfonden

Fonden har fungeret siden 2. januar 2009, hvor medlemmerne har haft mulighed for at søge 14 dages selvvalgt uddannelse under industriens dækningsområde. Undervisningen kan placeres i arbejdstiden og medlemmerne kan få refusion for tabt arbejdsfortjeneste, som svarer til 85 % af lønnen.



Der er oprettet en side på TDC's medarbejder-portal, som giver information om søgning på kurser ved hjælp af links.

Vi har fra afdelingen været ude på mange arbejdspladser i TDC og informere omkring selvvalgt uddannelse, men desværre har der ikke været den store interesse, som vi ellers havde håbet på. I sommerferien 2009 var der brugt 550.000 kr. ud af en pulje på ca. 1.800.000 kr. Der er masser af muligheder i sidste halvår 2009 for at søge og få bevilget kurser. Der er gennemført kurser som excel, photoshop, truckcertifikat, højskoleophold, svejsning, tekstbehandling, engelsk, fiberkabling, spansk, tysk, lederuddannelse, regnskab, guld & sølvsmed, russisk, kørsel med vognfog, ejendomstekniske kurser og mange flere.

GVU (grundlæggende voksen uddannelse)

GVU er enkelt beskrevet muligheden for at få et uddannelsesbevis/svendebrev for voksne over 25 år. Uddannelsesforløbet er tilsvarende det som unge gennemgår i forbindelse med en er-

hvervsuddannelse, som f.eks. IT-supporter eller kontoruddannelsen. De unge skal normalt gennemgå et forløb på to år med skole/praktikforløb afsluttet med en svendep prøve. Ved en GVU får deltageren godkendt sin kunnen (merit) og derved afkortes forløbet.

Tele Øst har holdt møder med TDC HR, serviceledere i Installation og undervisere om muligheden for at gennemføre GVU-forløb for teknikere. I skrivende stund har TDC Installation besluttet, at de elevhold, som ikke er helt besat, kan fyldes op med teknikere som ønsker uddannelsen.



Der har sideløbende været flere GVU-forløb for administrativt personale f.eks. på Selandia i Slagelse, hvor der i skrivende stund er 14 forløb i gang og flere er undervejs.

Særlig uddannelsesindsats i Tele Øst

TDC afskediger 5-8 % af deres medarbejdere om året. De afskedigede fritstilles som oftest, hvorefter der kan tages uddannelse, som er betalt til det som ca. svarer til to måneders løn. Det kan

være vanskeligt og finde ud af den jungle det er, når der skal søges kursus. Alene på UdannelsesGuiden.dk ligger der ca. 26 000 kurser. Afdelingen har hjulpet medlemmer til at blive afklaret og søge de kurser som de netop ønsker sig. I skrivende stund har vi haft direkte kontakt til ca. 60 personer, og mange har været inde i Nyropsgade til en snak, hvorefter der er iværksat uddannelsesplaner af kortere eller længere-varende forløb.

Samtidig har op mod ca. 200 medlemmer kontaktet afdelingen med spørgsmål omkring uddannelse generelt.

Uddannelserne bliver ofte iværksat i samarbejde med TDC's jobcenter, som afdelingen har tæt kontakt til.

Eleverådet i TDC

Der har været afholdt tre møder i Eleverådet i TDC, hvor der er fyldt op på værktøjsudlevering, kørepakke, MSOS, fremmøde på skolerne m.m.

Den nye struktur, som blev indført i elevhåndteringen, hvor den enkelte elev kontakter en fast leder, er begyndt at fungere.

Kommissoriet er blevet ændret og det har medført, at Elevrådet er blevet udvidet med én deltager fra henholdsvis butiks- og teknikersiden. Den nye struktur som blev indført i TDC HR, medførte ingen ændringer i håndteringen af eleverne.

Udvalg

På uddannelsessiden er Tele Øst repræsenteret i: Dansk Metals Uddannelsesudvalg, Region Hovedstadens Uddannelsesudvalg, Hoved-uddannelsesudvalget i TDC, Kompetenceudviklingsfondens udvalg i TDC og Elevrådet i TDC.

Udfordringer 2010

Tele Øst vil forsat have fokus på at besøge arbejdspladserne for at fortælle om de muligheder der er i Selvvalgt Uddannelse - samt forsætte den indsats vi yder inden for uddannelsesrådgivning til vores medlemmer.

Vi vil også forsat besøge skolerne for at holde kontakt og hverve nye elever til vores uddannelser.

Gokartturnering

I Region Hovedstaden har Gokartturneringen endnu en gang været en succes. Region Hovedstaden opnåede desværre ikke at genvinde pokalen i regionsmesterskabet, men fik dog en flot andenplads i de individuelle konkurrencer.

Julefrokost

Julefrokosten for lærlingene blev afholdt den 28. november 2008 med ca. 60 lærlinge i Metal København.

Årsmødet for de 5 regioner

Mødet blev afholdt 7. - 9. november 2008. Alle lærlingerepræsentanter og svenderepræsentanter var samlet for at diskutere næste års aktiviteter og endte med et inspirationsoplæg, som beskriver fem aktiviteter som gennemføres i løbet af 2009.

Danmarks hurtigste bil

DHB er arrangementet, hvor Danmarks hurtigste bil bliver kåret, blev afholdt juni 2009 på Vandel flyveplads, hvor ca. 3200 unge Metal/ EI lærlinge og svenderepræsentanter deltog.

Sommerdysten

Sommerdysten blev afholdt i august 2008, hvor ca. 60 unge fra Metal deltog. Dysten består af turneringer som fodbold, beachvolley, jernmanden, jernladyen, udfordringen osv. Hele opsætningen var i år lavet om og samlet omkring Viby i Århus og fungerede rigtigt godt med fælles telt for alle.

Interne Tele Øst forhold

Tele Øst's jubilæum

Et af årets helt store begivenheder i den festlige ende, har uden tvivl været afdelingens 125 års jubilæum.

Det blev fejret på behørig vis. På selve jubilæumsdagen den 20. februar var der reception i Nyropsgade, hvor medlemmer, samarbejdspartnere og repræsentanter fra nær og fjern var mødt op for at gratulere.



Fra receptionen i Nyropsgade.

I forbindelse med jubilæet oprettede Tele Øst en solidaritetsfond. Fonden er en støtte til forfulgte aktivister og ansatte i fagbevægelsen globalt indenfor Tele- og IT sektoren, UNI ICTS/Metal ICT.

Vi havde bedt om, at i stedet for eventuelle gaver til afdelingen, kunne man skænke et beløb til fonden.

Det valgte mange at gøre, og det er vi selvfølgelig taknemmelige for. Tilmeldingsbeløbet til festen, som var 100 kroner pr. deltager kom også over i fonden.

I alt kom der således 219.650.00 kroner i fonden, fordelt således:

29.150.00 kroner i form af gaver og 190.500.00 kroner fra indbetalingerne fra medlemmerne.

Festen i Forum

Selve jubilæumsfesten fandt sted den 28. februar 2009 i Forum Kongrescenter.

Hen ved 2000 tilmeldte og festklædte mennesker deltog i dette kæmpe arrangement, hvor velkomstdrinken blev indtaget på balkonen under musikalsk indslag fra Maria Montell.



Der var gensynsglæde, knus og omfavnelser hos mange, som ikke havde set hinanden i lang tid, ja for nogens vedkommende i flere år. Gamle minder og sjove oplevelser blev hentet frem fra hukommelsen og vagt til live denne aften. Med til festen var gæster fra Dansk Metal, samt formænd og næstformænd fra de andre Tele afdelinger.

Menuen bestod af forret "Bagt torsk med lufttørret skinke, hertil persillepesto, brød og smør". Hovedretten "Rosastegt kalvefilet med grønne asparges og timian sauterede gulerødder, hertil gratin Dauphinois og estragonsauce" og desserten var "Rødvinskogt pære med kanel iscreme og et lille stykke kraftig chokoladecake". Flemming Jensen var aftenens konferencier. Fra scenen stod han omgivet af afdelingens røde faner



og dirigerede slagets gang.

Efter maden og kaffen blev der spillet op til dans med Charlotte Fick med band, Søs Fenger og Clement All Stars. Dansegulvet var fyldt til den sidste strofe.

Redaktionen har fået oplyst, at ønsker man at afholde en lignende fest, er det en god idé, at starte indkøbene i god tid, da følgende bliver konsumeret:

Hovedret:

210 kg torskfilet
40 kg lufttørret skinke
600 kg kalvefilet
200 kg gulerødder
400 kg kartoffel gratin
800 liter estragon sauce
2.100 stk. rødvinspærer
220 liter kanel-is

Anbefalede drikkevarer:

290 flasker mousserende vin
1.321 flasker rødvin
953 flasker hvidvin
40 flasker cognac
32 flasker Baileys
1.287 liter øl
377 liter sodavand

Weekend i Jørlunde

Den 21. og 22. august 2009 inviterede Tele Øst til en sammenkomst på Metalskolen i Jørlunde. Invitationen var målrettet de af vores medlemmer, som i forbindelse med organisationsændringer var fyret eller blevet overtallige.

30 medlemmer havde taget imod tilbuddet og de fik alle en orientering omkring uddannelse og hvilke tilbud der findes. Følelser og tanker, der som oftest er i forbindelse med at skulle forlade en arbejdsplads efter mange års ansættelse, blev vendt og spørgsmål blev besvaret af Bjarne Hoyen fra Psykologcenteret "Trekanten"



Næstformand John Schwartzbach viser hjemmesider med kursus- og uddannelses tilbud.

Tillidsrepræsentanter

Tele Øst har 95 tillidsrepræsentanter. En del af dem er tillidsrepræsentanter i andre virksomheder, men De og medlemmerne er på TDC's overenskomst - endnu.

I takt med de talrige organisationsændringer er der også hele tiden bevægelse i tillidsrepræsentantstaben.

Afdelingens hjemmeside er opdateret med navn og telefonnummer på tillidsrepræsentanterne, så der kan man følge med i evt. ændringer.

Det er selvsagt en stor opgave med at afmelde, tilmelde og ajourføre de mange ændringer, men



Metalskolen i Jørlunde.

afdelingens sekretariat gør en kæmpe indsats for at bringe det i orden, så det hele tiden er opdateret.

Tillidsrepræsentanternes uddannelse er vigtig. Metalskolen i Jørlunde er uddannelsesstedet for alle tillidsvalgte i Metal og skolen udbyder en palette af uddannelser, som kan søges. I 2009 har der været en meget stor søgning til især grunduddannelserne. Det har betydet ventelister og lang tålmodighed for mange. Skolen har gjort, hvad de kunne for at flytte rundt og oprette ekstra kurser, men alligevel har det været svært at følge med. I skrivende stund er der fortsat stor søgning og tillidsrepræsentanterne anbefales at søge i god tid.

I efteråret afholder afdelingen et introkursus for nye tillidsvalgte. Der kommer brev direkte til de nyvalgte med tid og sted.

Bestyrelsen

Der er nu gået en hel generalforsamlingsperiode siden Tele afdeling 1 og Tele Afdeling 12 fusionerede og blev til Tele Øst.



Bestyrelsen, som er fast i Nyropsgade, forskanset til arbejdsseminar på Middelgrundsførtet i maj måned 2009.

Hvedebrødsdagene er for længst overstået og hverdagen er rykket ind. Som beskrevet i indledningen har vi, udover de faglige opgaver, også haft fokus på vores interne samarbejde.

Vi har klaret skærene. Vi har givet plads til vores forskelligheder og til hinanden.

Vi har været samlet på seminar for at lære hinanden bedre at kende, og har nu påbegyndt såkaldte ”fredagsmøder”, hvor vi samles et par timer og får vendt, hvad der måtte være af faglige og interne opgaver. Vi fungerer godt sammen på 3. sal i Nyropsgade og det arbejdsklima smitter forhåbentlig af på vores medlemmer og den service vi ønsker at yde.

Bestyrelsen i Tele Øst er stor. Det skal der ikke herske tvivl om. Antallet af medlemmer i bestyrelsen er resultatet efter fusionen.

Bestyrelsen har forpligtet sig til at reducere antallet og det arbejdes der selvfølgelig på.

Mere om det andet sted i beretningen.



Bestyrelsen samarbejder om at finde vej. John Schwartzbach synes ikke at være i tvivl om retningen.



Ulla Puck

Tele Øst's interne udvalg

Ligebehandling og familiepolitisk udvalg

Formand er Ulla Puck og udvalget har fokus på blandt andet integration.

Den 12. juni 2009 fik vi 1356 nye danskere i DANMARK. Det var ikke mange, der slap igennem nåleøjet og ind i varmen, en del bestod ikke testen. De heldige står alle nævnt på Internettet med deres navn og i hvilken by i Danmark de bor. Testen går ud på at føre dette nye medlem af familien Danmark ind i, hvad Danmark står for. Dvs. vores lands historie, vores demokrati og love, værdier, livet her i Danmark, kulturen og også lidt om den sportslige verden. Denne test får mange til at opgive et statsborgerskab i Danmark.

Grunden kan være, at disse mennesker aldrig har lært at læse eller skrive, og nu bor de isoleret i Danmarks ghettoer. Kvinderne kommer sjældent udenfor. De isoleres i hjemmene, da ægte-mændene klare alle indkøbene.

En anden grund kan være, at det er endnu et nederlag overfor det danske samfund, hvis testen ikke består og det udsætter man ikke sig selv for. En tredje grund kan være, at nydanskeren er blevet så negativ overfor det danske samfund, at den enkelte ikke kan komme videre med sit liv, mange sidder fast i egne fordomme, i sin egen elendighed og der er ikke plads til forandringer i denne tankegang.

- I Danmark skal der være plads til forandringer og forbedringer.
- I Danmark skal vi byde nye ressourcestærke mennesker velkommen.
- Vi har brug for dem.

Danskerne er som helhed positive indstillet overfor nydanskere.

Den danske befolkning er enig i, at det er godt for virksomhederne, at have nydanskere ansatte fordi:

- Det giver os indsigt i fremmede kulturer og værdier
- Det giver os forståelse for andre mennesker
- Det giver energi til fremtiden
- Det giver mangfoldighed

Mangfoldighed er moderne. Det giver point i virksomhederne, men lever virksomhederne op til deres egne mål? Det er nemmere at ansætte en Jens eller Birthe end en Mohammad og en Fatima. Tillidsrepræsentanterne kan hjælpe nydanskerne. Måske skal tillidsrepræsentanterne tilbyde sig som mentorer for en ny i det danske samfund. De kan vise nydanskerne vejen videre i erhvervslivet. Bare det at slå op i en telefonbog kan være en uoverskuelig opgave, der kan tillidsrepræsentanterne tilbyde deres ekspertise.

Små skridt, kan blive et stort skridt frem i livet, hvis hjælpen er der, og hvis man kender én der kender vejen.

Måske har dette menneske en uddannelse med fra sit gamle hjemland, som bare skal godkendes her i landet. Måske skal der bare en kortere uddannelse, et kursus til, før den enkelte har ressourcer, der er til gavn for Danmark.

Der kan **tillidsrepræsentanterne** vise vejen og gøre en forskel. Tillidsrepræsentanterne kan bane vejen videre i systemet.

De danske virksomheder skal afspejle mangfoldigheden i samfundet, når der ansættes medarbejdere. Der skal tages hensyn til:

- etnicitet, alder, handicappede, køn.

Vi har faktisk en lov om forskelsbehandling på området!

I virksomheder, hvor vores medlemmer er beskæftiget, skal vi hjælpe med fortsat at fremme

etnisk ligestilling og vi skal som tillidsrepræsentanter opfordre vores medlemmer med anden etnisk baggrund end dansk, til fortsat at søge stillingerne. De må ikke give op. Selvom ledigheden blandt nydanskere i disse krisetider er højere end blandt de gamle danskere må de ikke give op!

Tillidsrepræsentanterne må engagere sig i debatten, **tillidsrepræsentanterne skal** tage en nydansker i hånden, for **tillidsrepræsentanterne kan** gøre en forskel.

Vores nydanskere skal ikke læne sig tilbage, de skal gøre en indsats, vi skal stille krav til dem. For det nytter ikke noget, at efterkommerne ikke får uddannelse og job. Så taber Danmark alt for mange unge mennesker på gulvet og det er spild af menneskeliv og ressourcer. Disse unge mennesker skal i gang med en uddannelse, de skal i gang med et job og heldigvis er mange allerede på vej.

I Dansk Metal går det den rigtige vej med andel af medlemmer med anden etnisk baggrund. Andelen af lærlinge med anden etnisk baggrund er fin, det vil sige, at Dansk Metal afspejler det omkringliggende samfund for lærlinge. Dansk Metal lever op til mangfoldigheden vi afspejler samfundet via vores medlemmer. Men hvor er tillidsrepræsentanter med anden etnisk baggrund henne? Hjælper vi dem på vej på arbejdspladsen? Fortæller vi dem om mulighederne og historierne om den danske model, som vi er berømt for ude i verden?

Der er plads til forandringer og forbedringer og i Dansk Metal Tele Øst kan vi hjælpe. Danmark er jo et dejligt land og hjælpen er lige ved hånden. Så kære alle sammen - Tag en nydansker i hånden og gør en forskel, det er vejen frem!



*Birgitte Kristiansen.
Formand for redaktionsudvalget.*

Redaktionsudvalg

Redaktionsudvalget består af:

Vibeke Rathmann,
Allan Marott,
Tomas Wellejus,
Tommy Bidstrup og formand for udvalget er
Birgitte Kristiansen.

Udvalgets opgave er at udgive et medlemsblad efter de retningslinier og beslutninger bestyrelsen har truffet, samt at holde sig ajour med den faglige, organisatoriske og politiske udvikling med henblik på aktuelle emner til bladet.

Tele Øst Bladet udkommer syv gange om året. Derudover udarbejdes en skriftlig beretning til generalforsamlingen.

Vi bestræber os på at være alsidige, så de forskellige områder og faggrupper får plads i bladet i løbet af året.

Vi har fortsat et fortræffeligt samarbejde med Alfa Grafik, som står for den grafiske tilrettelæggelse og trykning.

En anden opgave, som redaktionsudvalget har stået for, har været det årlige tillidsrepræsentantseminar, som i år blev holdt på Comwell i Roskilde (det tidligere Roskilde Højskole). Seminaret afvikles i starten af oktober 2009 og af hensyn til denne beretnings deadline, har det ikke været muligt at orientere om dagene. Vi kan dog fortælle, at arbejdet omkring tilrettelæggelse af seminaret har været en spændende opgave for udvalget.



*Hanne Trebbien
Formand for Miljø-og socialudvalgt.*

Miljø- og socialudvalg

I forbindelse med fusionen mellem Afdeling 1 og 12 blev der igangsat et større arbejde med at få opdateret medlemssystemet i forhold til, hvem der var tillidsvalgte som arbejdsmiljørepræsentanter.

Det arbejde lykkedes og alle repræsentanter blev indbudt til møde i januar 2009. Desværre deltog kun halvdelen. Ud over introduktion til arbejdet som AmR fik deltagerne en orientering om det socialpolitiske arbejde. Mødet sluttede med et oplæg om psykisk arbejdsmiljø, hvor Ulrik Rasmussen fra forbundet var oplægsholder.

Der blev valgt repræsentanter til afdelingens Miljø- og Socialudvalg. Efter at have ligget underdrejet i andet halvår af 2008 blev udvalget etableret i januar og igangsat i februar 2009.

Udvalget består af:

Bjarne Mortensen (Installation på Sjælland),
Lise Selsager (Installation København),
Henrik Greve Hansen (Net),
Kenneth Ritzau (You See),
Laila Spliid (Kundecenter),
Kim René Holm (Supply Nordic) og
Hanne Trebbien (Kundecenter), som formand og den ansvarlige i forhold til Tele Øst.

I forbindelse med outsourcing er der flere arbejdsmiljørepræsentanter, som ikke arbejder i TDC.

Det er desværre ikke lykkedes at få valgt en repræsentant for denne gruppe i denne omgang.

Kommissoriet, som er blevet vedtaget af bestyrelsen, har opstillet følgende opgaver:

- at være omdrejningspunkt for medlemmerne i Tele Øst i arbejdsmiljøspørgsmål
- at støtte og supportere de lokale arbejdsmiljørepræsentanter omkring arbejdsmiljøspørgsmål, samt ændret lovgivning og regler inden for arbejdsmiljø
- at arrangere eventuelle aktiviteter for arbejdsmiljørepræsentanterne i faglige områder og/eller fælles aktiviteter for alle arbejdsmiljørepræsentanterne i Tele Øst
- at sikre at Tele Øst's arbejdsmiljøpolitiske holdninger nyder fremme i de respektive organisationer
- at støtte og supportere de lokale Miljø- og Tillidsrepræsentanter i deres arbejde med at fastholde de medlemmer, der har fået nedsat arbejdsevnen især efter en arbejdsulykke/erhvervssygdom

Ud over de fast opstillede opgaver, er der intet, der er for stort eller for småt til at blive vendt og håndteret i udvalget.

Et konkret ønske, der er kommet fra udvalget, er ønsket om, at arbejdsmiljørepræsentanterne deltager i afdelingens årlige konference for tillidsrepræsentanter.

På den måde kan der etableres et tættere samarbejde mellem de to tillidshverv til gavn for medlemmerne.



Robert Larsson

Ungdomsudvalg

Ungdomsudvalget er desværre skrumpet ind til kun ét medlem, men der har været afholdt møde med 3 potentielle nye ungdomsudvalgsmedlemmer.

Oplysningsudvalg

(det tidligere aktivitetsudvalg)

Juletræsfest i Tele Øst

Juletræsfesten blev afholdt den 30. november i Brøndby Hallen med ca. 700 deltagere. Med den nye julemand og nissepiger, der lavede ansigtsmaling, fløj dagen af sted med mange glade børn i alle aldre.



Fodboldstævnet i Tele Øst

Stævnet blev afholdt 7. marts, hvor der deltog 16 hold. Dansk Kabel TV sejrede suverænt i finalen over Kanalnøglen fra YouSee med cifrene 6-2.

I alt deltog ca. 150 medlemmer med deres familier og børn som hyggede sig og heppede på deres favoritter. Under arrangementet blev der serveret pizza, sandwich, sodavand, fadøl m.m. og det blev en rigtig god dag for alle.

1. maj

I år mødtes tillidsrepræsentanter, kollegaer, og pensionister i kælderen i Metal København for at høre taler fra Regionsformanden Rene Nielsen. Frank Jensen fra socialdemokratiet holdt en tale før fællesmarchen med fanerne mod Fælledparken gik i gang. Metal København havde opstillet øltelt, som Tele Øst havde ansvaret for. Der blev drukket 1200 liter øl i løbet af eftermiddagen, og dagen sluttede med bragende sol og ungdommen tog over på scenen med *Genstart Danmark*, som består af unge fra politiske partier og fagforeninger.



Sommerhuset i Hou Plantage

Igen i år er udlejningen gået over al forventning og der er ganske få ledige uger sidst på året og først i 2010.

Der har været besigtigelse fra udvalget i år og her blev der noteret en del til renovering, som iværksættes i det kommende år.

Pensionistskovtur sommeren 2009

Himlen åbnede sine sluser og sendte en hel måneds regn ned over Sjælland på blot 48 timer. Det var den 11. og den 12. juni 2009. Den 12. juni var præcis den dag, hvor Tele Øst afviklede den årlige pensionistskovtur.



Havde oplysningsudvalget, som arrangerede turen, kunnet se i krystalkuglen, så var skovturen nok blevet flyttet til dagen efter, hvor solen skinnede fra en næsten skyfri himmel.

Men vejret kunne dog ikke slå hverken arrangører eller deltagere ud af den. Enkelte meldte dog afbud på grund af regnen, men det var ganske få.

Paraplyer, regntøj og gummistøvler var dagens påklædning for over 500 medlemmer, som havde meldt sig til turen og stemningen var i top.

Der var underholdning i Cirkusrevyens store telt, hvor Johnny Reimer og Gry sørgede for den rette stemning. Efterfølgende frokost på Bakkens restauranter, for til sidst at hygge nogle timer i "Vin og Ølgod".

Det var en fantastisk dag, og flere deltagere har efterfølgende kvitteret for en pragtfuld udflugt og glæder sig til næste år.



DAGSORDENENS PUNKT 3

Forelæggelse af årsregnskab

Revisionsinstituttet
Statsautoriseret Revisionsaktieselskab

**DANSK METAL TELE
AFDELING ØST**

ÅRSRAPPORT FOR 2008

Dansk Metal Tele Afdeling Øst**LEDELSESPÅTEGNING**

Bestyrelsen og daglig ledelse har dags dato godkendt årsrapporten for 2008. Årsrapporten er aflagt i overensstemmelse med årsregnskabsloven og danske regnskabsstandarder. Vi anser den valgte regnskabspakke for hensigtsmæssig, således at årsrapporten giver et retvisende billede af afdelingens aktiver, passiver, finansielle stilling samt resultat.

Det er afdelingens første årsrapport efter fusionen mellem Dansk Metal Tele afdeling 1 og 12. Årets resultat må efter de givne omstændigheder anses som tilfredsstillende.

Årsrapporten indstilles til generalforsamlingens godkendelse

København den 18/12 2009

Bestyrelse:


Leif Hartmann
formand


John Schwartzbach
næstformand


Carsten D. Nielsen
næstformand


Bjarne L. Olsen
afdelingssekretær


Birgitte Kristiansen


Ulla Puck


Hanne Trebbien


Jan Simonsen


Per Baden


Jørgen Hansen


Kim Vistisen


Robert Larsson


Henrik Hansen


Jens Boutrup


Allan Marott Nielsen

Dansk Metal Tele Afdeling Øst



Per Nørskov



Pia Overgaard Brøndal



Pia Christensen



Pia H. Olsen



Tomas Wellejus



Uni Byrgesen



Vagn Rottbøll

Dansk Metal Tele Afdeling Øst

DEN UAFHÆNGIGE REVISORS PÅTEGNING**Til medlemmerne i Dansk Metal Tele afdeling Øst**

Vi har revideret årsrapporten for Dansk Metal Tele afdeling Øst for regnskabsåret 1. januar – 31. december 2008, omfattende ledelsespåtegning, anvendt regnskabspraksis, resultatopgørelse, balance og noter. Årsrapporten aflægges efter årsregnskabsloven. Revisionen har ikke omfattet de i årsrapporten anførte budgettal.

Ledelsens ansvar for årsrapporten

Ledelsen har ansvaret for at udarbejde og aflægge en årsrapport, der giver et retvisende billede i overensstemmelse med årsregnskabsloven. Dette ansvar omfatter udformning, implementering og opretholdelse af interne kontroller, der er relevante for at udarbejde og aflægge en årsrapport, der giver et retvisende billede uden væsentlig fejlinformation, uanset om fejlinformationen skyldes besvigelser eller fejl samt valg og anvendelse af en hensigtsmæssig regnskabspraksis og udøvelse af regnskabsmæssige skøn, som er rimelige efter omstændighederne.

Revisors ansvar og den udførte revision

Vort ansvar er at udtrykke en konklusion om årsrapporten på grundlag af vor revision. Vi har udført vor revision i overensstemmelse med danske revisionsstandarder. Disse standarder kræver, at vi lever op til etiske krav samt planlægger og udfører revisionen med henblik på at opnå høj grad af sikkerhed for, at årsrapporten ikke indeholder væsentlig fejlinformation.

En revision omfatter handlinger for at opnå revisionsbevis for de beløb og oplysninger, der er anført i årsrapporten. De valgte handlinger afhænger af revisors vurdering, herunder vurderingen af risikoen for væsentlig fejlinformation i årsrapporten, uanset om fejlinformationen skyldes besvigelser eller fejl. Ved risikovurderingen overvejer revisor interne kontroller, der er relevante for afdelingens udarbejdelse og aflæggelse af en årsrapport, der giver et retvisende billede, med henblik på at udforme revisionshandling, der er passende efter omstændighederne, men ikke med det formål at udtrykke en konklusion om effektiviteten af afdelingens interne kontrol. En revision omfatter endvidere stillingtagen til, om den af ledelsen anvendte regnskabspraksis er passende, om de af ledelsen udøvede regnskabsmæssige skøn er rimelige samt en vurdering af den samlede præsentation af årsrapporten.

Det er vor opfattelse, at det opnåede revisionsbevis er tilstrækkeligt og egnet som grundlag for vor konklusion.

Revisionen har ikke givet anledning til forbehold.

Revisionsinstituttet

Dansk Metal Tele Afdeling Øst

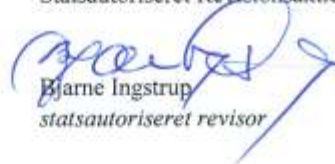
DEN UAFHÆNGIGE REVISORS PÅTEGNING

Konklusion

Det er vor opfattelse, at årsrapporten giver et retvisende billede af afdelingens aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31. december 2008 samt af resultatet af afdelingens aktiviteter for regnskabsåret 1. januar - 31. december 2008 i overensstemmelse med årsregnskabsloven.

København, den 25. juni 2009

Revisionsinstituttet
Statsautoriseret Revisionsaktieselskab


Bjarne Ingstrup
statsautoriseret revisor

Dansk Metal Tele Afdeling Øst

BILAGSKONTROLLANTER

Som valgte bilagskontrollanter har vi gennemgået bilagene vedrørende året 2008 i henhold til de i vedtægterne udstukne retningslinier.

København den 15/9 2009


bilagskontrollant


bilagskontrollant

Dansk Metal Tele Afdeling Øst

RESULTATOPGØRELSE FOR ÅRET 2008		Budget 2008 t.kr.
Note		
	Kontingenter i alt	6.626.465
	TDC ørebeløb	1.524.743
	Refusion org. Timer m.v. fra Dansk Metal	909.310
	Diverse indtægter	223.171
	Indtægter i alt	9.283.689
	Beregnet organtimeforbrug (TR-tid)	1.262.595
	Omkostninger valgte	3.724.939
1	Medlems- og PR-aktiviteter	113.474
	Kontingenter	95.065
	Medlemsblad, trykning mv. og hjemmeside	390.332
2	Kursusaktiviteter	889.150
3	Mødeudgifter	585.701
	Medlemsjubilæer og repræsentationer m.v.	195.761
	Lokaleomkostninger	763.078
4	Løn- og personaleudgifter	1.945.365
5	Administrationsomkostninger	1.146.267
6	Feriehus	-24.945
	Udgifter i alt	11.086.782
	Resultat af ordinær primær drift	-1.803.093
7	Finansielle indtægter	1.453.561
7	Finansielle udgifter	174.868
	Resultat før skat	-524.400
8	Foreningsskat	122.405
	Årets resultat, underskud	-646.805
der foreslås disponeret således:		
	Overført til kapitalkonto	-646.805
		11

Dansk Metal Tele Afdeling Øst

Note	BALANCE PR. 31.12.2008	Fusions- balance pr. 1. 1. 2008 t.kr.
	AKTIVER	
9	Ejendomme	1.200.000
	Materielle anlægsaktiver	1.200.000
	Aktier, nom. kr. 398.500	1.595.759
	Deposita	166.343
	Finansielle anlægsaktiver	1.762.102
	Anlægsaktiver	2.962.102
	Tilgodehavende	1.100.620
	Periodeafgrænsningsposter	741.799
	Tilgode, forenings- og udbytteskat	51.280
	Tilgodehavender/Rådighedsbeløb	47.840
	Obligationer	30.972.608
	Likvide beholdninger	2.689.970
	Øvrige mellemregninger	31.813
	Omsætningsaktiver	35.635.930
	Aktiver	38.598.032

Dansk Metal Tele Afdeling Øst

BALANCE PR. 31.12.2008

Note		Fusions- balance pr. 1. 1. 2008 t.kr.
	PASSIVER	
	Kapitalkonto	19.706.722 20.313
	Opskrivningshenlæggelse	480.000 480
	Henlagt til nedlæggelse, lokalforeningen Syd	0 40
	Aktivitetsfond	5.679.774 5.680
	Henlagt til 125 års jubilæum	3.763.522 4.000
	Konfliktfonden	3.010.778 2.857
	Reservefonden	1.188.101 1.107
10	Egenkapital	33.828.897 34.477
	Hensættelse til udskudt skat	161.000 46
	Hensatte forpligtelser	161.000 46
	Skyldig foreningsskat	0 54
11	Anden gæld	4.608.135 6.211
	Kortfristede gældsforpligtelser	4.608.135 6.265
	Gældsforpligtelser i alt	4.608.135 6.265
	Passiver	38.598.032 40.788

Revisionsinstituttet

Dansk Metal Tele Afdeling Øst

RESULTATOPGØRELSE FOR ÅRET 2008, RESERVEFONDEN		2008
		t.kr.
Finansielle indtægter		<u>86.422</u>
Indtægter i alt		<u>86.422</u>
Resultat før skat		86.422
Revision		<u>-5.000</u>
Årets resultat		<u>81.422</u>
Overført til egenkapital		81.422

Dansk Metal Tele Afdeling Øst

BALANCE PR. 31. DECEMBER, RESERVEFONDEN

	2008 t.kr.
Aktiver	
Mellemregning med Dansk Metal, Tele afdeling Øst, oprindeligt indskud	1.030.291
Tilgodehavende	<u>146.815</u>
Tilgodehavender	<u>1.177.106</u>
Finansielle anlægsaktiver i alt	<u>1.177.106</u>
Likvide beholdninger	<u>10.995</u>
Omsætningsaktiver i alt	<u>10.995</u>
Aktiver i alt	<u>1.188.101</u>
Passiver	
Kapitalkonto den 1. januar 2008	1.106.679
Årets resultat	<u>81.422</u>
Egenkapital i alt	<u>1.188.101</u>
Passiver i alt	<u>1.188.101</u>

Revisionsinstituttet

Dansk Metal Tele Afdeling Øst

RESULTATOPGØRELSE FOR ÅRET 2008, KONFLIKTFONDEN	2008
	t.kr.
Finansielle indtægter	<u>159.357</u>
Indtægter i alt	<u>159.357</u>
Resultat før skat	159.357
Revision	<u>-6.000</u>
Årets resultat	<u>153.357</u>
Overført til egenkapital	153.357

Dansk Metal Tele Afdeling Øst

BALANCE PR. 31. DECEMBER, KONFLIKTFONDEN

	2008 t.kr.
Aktiver	
Mellemregning med Dansk Metal, Tele afdeling Øst, oprindeligt indskud	1.902.510
Tilgodehavende	1.089.638
Tilgodehavender	<u>2.992.148</u>
Finansielle anlægsaktiver i alt	<u>2.992.148</u>
Likvide beholdninger	<u>18.630</u>
Omsætningsaktiver i alt	<u>18.630</u>
Aktiver i alt	<u>3.010.778</u>
Passiver	
Kapitalkonto den 1. januar 2008	2.857.421
Årets resultat	153.357
Egenkapital i alt	<u>3.010.778</u>
Passiver i alt	<u>3.010.778</u>

DAGSORDENENS PUNKT 4

Indkomne forslag

- Vedtægsændringer

Indkomne forslag

1.
Anvendelse af statsautoriseret revisor
2.
Forslag til beslutning vedrørende fusionsdrøftelser.
3.
Forslag til vedtægtsændringer
4.
Forslag til nedlæggelse af fonde.
5.
Forslag til vedtægtsændringer
Fra Jørgen Bredøl

1.
Anvendelse af statsautoriseret revisor

Bestyrelsen indstiller med henvisning til vedtægterne følgende statsautoriseret revisor til revision af Dansk Metal Tele Afdeling Øst's regnskab.

Til revision af regnskabet anvendes:

Revisionsinstituttet
Skagensgade 1
2630 Tåstrup

2.

Forslag til beslutning vedrørende fusionsdrøftelser.

Beslutningsforslag om fusionsdrøftelse

Forslag til beslutning:

”Generalforsamlingen giver bestyrelsen mandat til at indlede drøftelser om fusion med andre metalafdelinger hvori Dansk Metal Hovedstaden indgår. Resultater disse drøftelser ikke i en indstilling bemyndiges bestyrelsen til at indlede drøftelser med andre Metal afdelinger. Endelig beslutning om en fusion kan kun ske efter at resultatet er forelagt og vedtaget på en generalforsamling.”

Om baggrunden for forslaget:

Dansk Metal Tele Øst og Dansk Metal Hovedstaden er i fællesskab i færd med at undersøge om der er grundlag for at optage egentlige fusionsdrøftelser.

Formålet med fusionen er, at stå bedre rustet til at organisere alle ansatte i IKT-sektoren (informations- og kommunikationsteknologi) for derved at få maksimal indflydelse på overenskomstdannelsen for IKT-ansatte og for derved at udnytte det potentielle vækstområde som udgøres af medarbejderne inden for IKT-sektoren. Dette vil ske i respekt af de to fusionerede afdelingers hidtidige organisationsområder.

Dansk Metal Tele Øst opfatter organiseringen af medarbejderne i IKT-sektoren som et betydeligt potentielt vækstområde.

Samtidig opfatter Dansk Metal Tele Øst situationen således, at hvis Dansk Metal skal løfte opgaven med at organisere hele IKT-sektoren, vil dette bedst kunne ske, hvis Metal Hovedstaden og Dansk Metal Tele Øst i fællesskab bliver forbundets lokomotiv som kan trække Dansk Metal i denne retning. Dansk Metal Tele Øst har meget svært ved at forestille sig at andre afdelinger i Dansk Metal for nærværende vil kunne løfte opgaven.

At der er behov for fortsat at arbejde for at realisere målet om maksimal indflydelse på overenskomstdannelsen for IKT-sektoren oplever Dansk Metal Tele Øst hyppigere og hyppigere.

Pga. TDC's ejeres nuværende kapitalstruktur (kapitalfondene) har TDC benyttet en outsourcing- og frasalgsstrategi. I den forbindelse oplever Dansk Metal Tele Øst at outsourcing og frasalg medfører forringede løn- og arbejdsvilkår for tidligere TDC-medarbejdere.

Dansk Metal Tele Øst mener at en fusion vil være endnu et skridt på vejen til realisering af målet om maksimal indflydelse på overenskomstdannelsen i IKT-sektoren, samt et afgørende middel til at organisere det potentielle vækstområde som IKT-sektoren udgør.

Visionen er, at den fusionerede afdeling bliver Danmarks bedste fagforeningen inden for IKT-sektoren.

Hvis det viser sig, at en fusion med Metal Hovedstaden ikke kan lade sig gøre, finder bestyrelsen det naturligt at undersøge andre muligheder.

3. Vedtægtsændringer

Forslag til vedtægtsændringer til Dansk Metal Tele Øst's generalforsamling 2009 til ikrafttræden på generalforsamling 2010 jf. fusionsaftalens punkter 3.3 – 3.3.2

Paragraf	Nuværende tekst	Forslag til nyt tekst
§ 8 Organisation	Afdelingen er opbygget af følgende enheder: <ul style="list-style-type: none"> ● Generalforsamling ● Bestyrelse ● Daglig ledelse ● Kollegier med fællestillidsrepræsentanter og tillidsrepræsentanter. 	Afdelingen er opbygget af følgende enheder: Generalforsamling Bestyrelse Fællestillidsrepræsentanter Tillidsrepræsentanter.
§ 9 Generalforsamling Stk. 15. nr. 2	I lige år vælges for 2 år: Formand og en næstformand Et antal faglige sekretærer efter bestyrelsens indstilling. Et antal faglige bestyrelsesmedlemmer efter bestyrelsens indstilling. En kritisk bilagskontrollant En suppleant for bilagskontrollant	I lige år vælges for 2 år: Formand Et antal faglige sekretærer efter bestyrelsens indstilling. Et antal faglige bestyrelsesmedlemmer efter bestyrelsens indstilling. En kritisk bilagskontrollant En suppleant for bilagskontrollant
§ 9 Generalforsamling Stk. 15. nr. 3	I ulige år vælges for 2 år: En næstformand. En afdelingssekretær. Et antal faglige sekretærer efter bestyrelsens indstilling. Et antal faglige bestyrelsesmedlemmer efter bestyrelsens indstilling. En kritisk bilagskontrollant En suppleant for bilagskontrollant	I ulige år vælges for 2 år: Næstformand. Afdelingskasserer. Et antal faglige sekretærer efter bestyrelsens indstilling. Et antal faglige bestyrelsesmedlemmer efter bestyrelsens indstilling. En kritisk bilagskontrollant En suppleant for bilagskontrollant
§ 12 Bestyrelse Stk. 2	Bestyrelsen består af formanden, næstformændene, afdelingssekretæren og de faglige sekretærer og faglige bestyrelsesmedlemmer valgt på generalforsamlingen.	Bestyrelsen består af formanden, næstformand, afdelingskasserer og de faglige sekretærer og faglige bestyrelsesmedlemmer valgt på generalforsamlingen.
§ 12 Bestyrelse Stk. 3	Bestyrelsesmøder afholdes normalt 10 gange årligt eller så ofte formanden, daglig ledelse eller 3 bestyrelsesmedlemmer finder det nødvendigt.	Bestyrelsesmøder afholdes normalt 10 gange årligt eller så ofte formanden, eller 3 bestyrelsesmedlemmer finder det nødvendigt.
§ 12 Bestyrelse Stk. 9 nr. 1	I alle besluttende organer og udvalg skal det tilstræbes at repræsentationen afspejler reel ligestilling.	I alle besluttende organer og udvalg skal det tilstræbes at repræsentationen afspejler reel ligestilling. Det tilstræbes at afdelingens repræsentanter afspejler medlemsgrundlaget ved at bestyrelsen foretager valg og indstillinger under hensyntagen til medlemmernes fordeling på køn, fag og etniske minoriteter.

§ 13 Daglig ledelse Stk. 1	Afdelingens interesser varetages mellem bestyrelsesmøderne af den daglige ledelse.	(Udgår)
§ 13 Daglig ledelse Stk. 2	Daglig ledelse består af formand, næstformænd og afdelingssekretær. Derudover indsuppleres daglig ledelse med repræsentanter fra det underrepræsenterede køn, som udpeges af bestyrelsen	(Udgår)
§ 13 Daglig ledelse Stk. 3	Daglig ledelse afholder møder efter behov.	(Udgår) (§§ 14 og 15 omnummereres)
§ 16 Kollegier stk. 1	For hvert område, hvor der kan vælges en fællestillidsrepræsentant, nedsættes et tillidsrepræsentantkollegium, som består af fællestillidsrepræsentanten, fællestillidsrepræsentantsuppleanten, tillidsrepræsentanterne og de faglige bestyrelsesmedlemmer.	(Udgår)
§ 16 Kollegier stk. 2	De faglige bestyrelsesmedlemmer i kollegiet er ansvarlig for, at der jævnligt holdes kollegiemøder, normalt 4-6 gange om året. Kollegierne indkaldes skriftligt med mindst 3 dages varsel. Ved hvert møde udfærdiges et referat, som senest 8 dage efter mødet sendes til kollegiets medlemmer og afdelingens kontor.	(Udgår)
§ 16 Kollegier stk. 3	Tillidsrepræsentantkollegiets primære opgave, er at støtte tillidsrepræsentanterne i deres faglige arbejde og opgaver i det organisatoriske område.	(Udgår)
§ 16 Kollegier stk. 4	Tillidsrepræsentantkollegierne kan iht. beslutninger truffet i Dansk Metal eller af bestyrelsen varetage forhandlingsretten for det organisatoriske område.	(Udgår)
§ 16 Kollegier stk. 5	Medarbejderrepræsentanter til samarbejdsudvalg i det organisatoriske område udpeges fortrinsvis af og blandt tillidsrepræsentanterne i kollegiet.	(Udgår)
§ 16 Kollegier stk. 6	Kollegierne indstiller kandidater til valget af faglige bestyrelsesmedlemmer på generalforsamlingen, jf. § 9 stk. 16, efter regler udarbejdet af bestyrelsen.	(Udgår) (§ 17 og efterfølgende paragraffer omnummereres)
§ 21 Økonomisk tegningsret	Afdelingen tegnes af formand og en af de to næstformænd i forening eller af den samlede bestyrelse.	(Paragraffen bliver til § 19 efter omnummereringen) Afdelingen tegnes af formand og næstformand i forening eller af formand og kasserer i forening eller af den samlede bestyrelse.

4.

Forslag til nedlæggelse af fonde.

Forslag til nedlæggelse af fonde

Det foreslås at nedlægge to af afdelingens tre fonde - konfliktfonden og Reservefonden - som fremgår af vedtægternes § 25. Nedenfor er beskrevet begrundelse for nedlæggelsen af fondene og hvordan fondene skal ophæves i henhold til fondenes egne vedtægter, samt hvordan midlerne foreslås placeret i forbindelse med ophævelsen.

A) Forslag til nedlæggelse af Konfliktfond (fondsvedtægterne fremgår af Vedtægternes Bilag 2 § 2)

Begrundelse:

Jf. Dansk Metals Vedtægter § 67 skal strejke og lockoutunderstøttelse størrelse besluttes af Forbundets hovedbestyrelse og samtidig betales understøttelsen af forbundet ikke af afdelingerne. Fonden er dermed ikke aktuel længere og den foreslås derfor ophævet og pengene foreslås overført til afdelingens administrationskasse jf. fondens vedtægter..

Ophævelse skal ske jf. Bilag 2 § 2 stk. 10:

”Bestemmelse om ophævelse af fonden kan kun ske ved vedtagelse af enslydende forslag herom, på 2 på hinanden følgende generalforsamlinger. Forslaget kan dog kun vedtages, såfremt mindst 2/3 af de tilstedeværende medlemmer stemmer derfor.”

Placering af fondens midler ved ophør fremgår af Vedtægternes Bilag 2 § 3 stk. 11:

”Ved ophævelse af fonden overføres fondens midler til afdelingens øvrige formue.”

B) Forslag til nedlæggelse af Reservefond (fondsvedtægterne fremgår af Vedtægternes Bilag 2 § 3)

Begrundelse:

Afdelingen har 2 fonde - Aktivitetsfonden og Reservefonden - som begge har til formål at støtte afdelingens aktiviteter.

Derfor foreslås det at ophæve Reservefonden og pengene foreslås overført til Aktivitetsfonden.

Ophæves skal ske jf. Bilag 2 § 3 stk. 7:

”Ophævelse af fonden kræver 2/3 majoritet af de på generalforsamlingen fremmødte.”

Placering af fondens midler ved ophør fremgår ingen steder, men de foreslås overført til Aktivitetsfonden, så midlernes stadig bruges efter formålet med fonden som er beskrevet i Bilag 2 § 3 stk. 1:

”Reservefonden har til formål at skaffe midler til etablering og drift af afdelingslokaler og støtte af afdelingens aktiviteter.”

C) Konsekvensrettelse af vedtægterne

Såfremt det på generalforsamlingerne 2009 + 2010 jf. fondenes egne vedtægter bliver vedtaget at nedlægge fondene, bliver oversigten over fonde i § 25 rettet ind i overensstemmelse hermed, samt at man i vedtægternes Bilag 2 sletter fondsvedtægterne for pågældende fonde.

5.
Forslag til vedtægtsændringer
Fra Jørgen Bredøl

Ølstykke den 20. september 2009

Dansk Metal Tele Afdeling Øst

Generalforsamling den 27. oktober 2009

Forslag til ændring af vedtægter ifølge § 9 stk. 4

Forslag til § 4 Medlemsskab stk. 4.

Teksten bibeholdes, dog med at ekstraordinært i sidste linje bortfalder.

Forslaget er fremført for at som medlem af Dansk Metal, her har pensionister fuldt medlemskab i afdelingerne.

Pensionisterne vil ikke deltage i urafstemninger omkring overenskomster, eller andet, der er arbejdsrelateret, men er interesseret i være med til at vælge bestyrelsen i afdelingen, da den har indflydelse på Tele Foreningen af 2003.

Med venlig hilsen

Jørgen Bredøl

DAGSORDENENS PUNKT 5

Budgetoversigt

Budgetoversigt 2010

Budgetoversigten er udarbejdet på baggrund af uændret afdelingskontingent

Beskrivelse	Regnskab 2008	Budgetoversigt 2009	Budgetoversigt 2010
Kontingenter i alt	6.626.465	6.800.000	5.400.312
TDC Ørebeløb	1.524.743	1.100.000	400.000
Refusion fra Dansk Metal	909.310	425.000	350.000
Andre indtægter	223.171	377.000	1.536.000
Indtægter i alt	9.283.689	8.702.000	7.686.312
TR-tid	1.262.595	825.000	275.000
Omkostninger valgte	3.724.939	3.750.000	4.300.000
Medlems- og PR-aktiviteter	113.474	650.000	200.000
Kontingenter	95.065	85.000	100.000
Info (Medlemsblad & hjemmeside)	390.332	250.000	325.000
Mødeudgifter m.v.	585.701	550.000	200.000
Kurser og konferencer	889.150	100.000	100.000
Medlemsjubilæer og repræsentation m.v.	195.761	200.000	125.000
Lokaleomkostninger	763.078	780.000	780.000
Løn- og personaleudgifter	1.945.365	1.900.000	1.910.000
Administrationsomkostninger	1.146.267	950.000	925.000
Feriehus	-24.945	-5.000	-20.000
Udgifter i alt	11.086.782	10.035.000	9.220.000
Resultat før finansielle poster	-1.803.093	-1.333.000	-1.533.688
Finansielle indtægter	1.453.561	1.495.000	1.640.000
Finansielle udgifter	-174.868	-60.000	-30.000
Resultat før skat	-524.400	102.000	76.312
Årets skat, inkl. regulering tidligere år	-122.405	-97.000	-70.000
Årets resultat	-646.805	5.000	6.312

DAGSORDENENS PUNKT 6

Kontingenter indtil 31. -12-2009

Ordinær fuldtid

Forbund, Tele Øst, Dansk Metal´s A-kasse og efterløn:	1357,50
Forbund, Tele Øst, Dansk Metal´s A-kasse:	934,50
Forbund, Tele Øst, Inkl. Gruppeliv: 22,50kr og fritidsulykke: 41,50kr:	511,00

Ordinær deltid

Forbund, Tele Øst, Dansk Metal´s A-kasse og efterløn:	977,75
Forbund, Tele Øst, Dansk Metal´s A-kasse:	695,75
Forbund, Tele Øst, Inkl. Gruppeliv: 22,50kr og fritidsulykke 41,50kr:	369,25

Ordinær under 15 timer pr. uge

Dansk Metal Tele Øst	40,00
Forbundet Dansk Metal	144,00
Fagforeningen i alt. Inkl. Gruppeliv: 22,50kr og fritidsulykke: 41,50kr	248,00

Lærlinge/elever

Dansk Metal Tele Øst	34,00
Forbundet Dansk Metal	70,00
Fagforeningen i alt. Inkl. Gruppeliv: 22,50kr og fritidsulykke: 41,50kr	168,00

Efterlønnere

Dansk Metal Tele Øst	11,25
Forbundet Dansk Metal	166,75
Fagforeningen i alt. Inkl. Gruppeliv: 22,50kr og fritidsulykke: 41,50kr	242,00

DAGSORDENENS PUNKT 7

Valg af bestyrelse

Iht. til Fusionsaftale for Dansk Metal Tele Øst blev bestyrelsen ved stiftelsen valgt frem til den ordinære generalforsamling i oktober 2010.

Bestyrelsen består efter denne generalforsamling i 2009 af:

afdelingsformand, Leif Hartmann
næstformand, Carsten D. Nielsen
næstformand, John Schwartzbach
afdelingssekretær, Bjarne L. Olsen
faglig sekretær, Jørgen Hansen
faglig sekretær, Birgitte Kristiansen
faglig sekretær, Robert Larsson
faglig sekretær, Ulla Puck
faglig sekretær, Jan Simonsen
faglig sekretær, Hanne Trebbien
faglig sekretær, Kim Vistisen
fagligt bestyrelsesmedlem, Jens Boutrup
fagligt bestyrelsesmedlem, Pia Overgaard Brøndal
fagligt bestyrelsesmedlem, Uni Byrgesen
fagligt bestyrelsesmedlem, Henrik Hansen
fagligt bestyrelsesmedlem, Per Nørskov
fagligt bestyrelsesmedlem, Pia H. Olsen
fagligt bestyrelsesmedlem, Vagn Rotbøll
fagligt bestyrelsesmedlem, Tomas Wellejus
fagligt bestyrelsesmedlem, Allan Marott
fagligt bestyrelsesmedlem, Per Baden

Følgende faglig sekretær og bestyrelsesmedlemmer er fratrukket i perioden:

faglig sekretær, Annette Brejnholt
fagligt bestyrelsesmedlem, Pia Christensen
fagligt bestyrelsesmedlem, Kiss Vognsvend
fagligt bestyrelsesmedlem, Frank Østergaard

DAGSORDENENS PUNKT 8

Eventuelt



BESTYRELSE OG PERSONALE

Dansk Metal Tele Afdeling Øst
Nyropsgade 25, 3. sal
1780 Kbh. V.

Tlf. 33 63 29 01



Leif Hartmann
Formand

Mobil 21 66 54 80



Bjarne L. Olsen
Afdelingssekretær

Mobil 21 25 55 70



Jørgen Hansen
Faglig sekretær
Socialområdet

Mobil 40 32 18 30



John Schwartzbach
Næstformand

Personaleansvarlig
Mobil 20 44 24 57



Birgitte Kristiansen
Faglig sekretær

TR-udd/medlemsblad
Mobil 21 49 30 18



Carsten D. Nielsen
Næstformand

Overenskomstområdet
Mobil 21 23 58 56



Vagn Rotbøll
Fagligt bestyrelsesmedlem

Erhverv
Mobil 20 12 50 66



Per Nørskov
Fagligt bestyrelsesmedlem

Net
Mobil 20 21 59 64



Pia H. Olsen
Fagligt bestyrelsesmedlem

Privat
Mobil 20 21 05 00



Hanne Trebbien
Faglig sekretær

Arbejds miljø
Mobil 23 31 86 83



Jan Simonsen
Faglig sekretær

Socialområdet
Mobil 40 33 13 23



Jens Boutrup
Fagligt bestyrelsesmedlem

NetDesign
Mobil 40 41 80 13



Uni Byrgesen
Fagligt bestyrelsesmedlem

Branchesalg
Mobil 51 20 77 72



Henrik Hansen
Fagligt bestyrelsesmedlem

YouSee
Mobil 20 41 08 11



Robert Larsson
Faglig sekretær

Uddannelse/ungdom
Mobil 23 20 05 78



Ulla Puck
Faglig sekretær

Andre virksomheder
Mobil 40 45 37 18



Tomas Wellejus
Fagligt bestyrelsesmedlem

Net
Mobil 24 41 88 22



Allan Marott Nielsen
Fagligt bestyrelsesmedlem

Installation
Mobil 40 30 58 21



Per Baden
Fagligt bestyrelsesmedlem

CSC
Mobil 29 23 64 80



Kim Vistisen
Faglig sekretær

Ins./Kollegier/overenskomst
Mobil 29 45 64 24



Pia O. Brøndal
Fagligt bestyrelsesmedlem

Stabe
Mobil 23 43 02 28



Annelise Kall
Bogholder

Tlf. 33 63 29 01



Bent Parbo
Kontor Ass.

Tlf. 33 63 29 01



Susanne L. Frederiksen
Kontor Ass.

Tlf. 33 63 29 01



Jørgen Høyer
Servicemedarbejder

Tlf. 33 63 29 01



Hanne Serop
Kontor ass.

Tlf. 33 63 29 01



Christina Pasqual
Kontor medhjælper

Tlf. 33 63 29 01

DANSK METAL



TELE ØST

Danmarks
stærkeste
IT-afdeling

Teleforeningen af 2003

Generalforsamling i Teleforeningen af 2003
for medlemmer af
Dansk Metal Tele Afdeling Øst



Indholdsfortegnelse

Dagsorden	side 83
Dagsordenens punkt 1 Valg af dirigent	side 84
Dagsordenens punkt 2 Indkomne forslag	side 85
Dagsordenens punkt 3 Protokol	side 86
Dagsordenens punkt 4 Beretning	side 87
Dagsordenens punkt 5 Godkendelse af årsregnskab	side 88
Dagsordenens punkt 6 Fastsættelse af kontingent og honorar til administration	side 99
Dagsordenens punkt 7 Vedtægtsændringer	side 100
Dagsordenens punkt 8 Valg af bestyrelse	side 101
Dagsordenens punkt 9 Godkendelse af statsautoriseret revisor	side 102

Dagsorden

1. Valg af dirigent
2. Indkomne forslag
3. Protokol
4. Beretning
5. Godkendelse af årsregnskab
6. Fastsættelse af kontingent og honorar til administration
7. Vedtægtsændringer
8. Valg af bestyrelse
9. Godkendelse af statsautoriseret revisor

Dagsordenens punkt 1

Valg af dirigenter

Forretningsorden for medlemmer i Teleforeningen af 2003

Stk.1. Formanden åbner generalforsamlingen og stiller forslag til 2 dirigenter samt 2 protokolførere, der vælges ved håndsoprækning. Valget afgøres ved almindeligt flertal.

Stk.2. Dirigenterne kontrollerer om generalforsamlingen er lovligt indkaldt. Derefter oplæses og godkendes dagsordenen. Dirigenterne gør opmærksom på, at spørgsmål til regnskabet skal stilles under debatten om bestyrelsens beretning. Dirigenterne skal spørge generalforsamlingen om protokollen ønskes oplæst.

Stk.3. Dirigenterne forestår valg af mindst 3 stemmetællere. Afstemningen foregår ved håndsoprækning.

Stk.4. Ved forslag fra medlemmerne kan dirigenterne straks foretage afstemning om afslutning af en debat med de indtegnede talere. Et angrebet medlem skal gives adgang til at forsvare sig. Formanden kan altid få ordet til afsluttende bemærkninger.

Stk.5. Kun forslag, der i henhold til vedtægterne er rettidigt indsendt, kan behandles på generalforsamlingen. På baggrund af behandling af et hovedforslag kan der stilles skriftlige ændringsforslag. Forslagsstilleren og dernæst formanden kan altid få ordet til afsluttende bemærkninger.

Stk.6. Afstemninger om forslag sker i almindelighed ved håndsoprækning, medmindre der er flertal for skriftlig afstemning. Hvor vedtægterne ikke giver særlige regler for afstemninger, afgøres disse med almindeligt flertal. I tilfælde af stemmelighed er det fremsatte forslag bortfaldet.

Stk.7. Ved afstemninger om ændringsforslag sætter dirigenterne det mest vidtgående forslag under afstemning først.

Stk.8. Ved valg til bestyrelse m. m. skal dirigenterne efterlyse forslag til kandidater og herunder oplyse om, hvem af de afgående der modtager genvalg. Dirigenterne kan beslutte skriftlig afstemning.

Stk.9. Dirigenterne er pligtige til at fratage en taler ordet, såfremt denne ikke holder sig til det foreliggende punkt.

Stk.10. Dirigenterne kan udskiftes, såfremt der er almindeligt flertal for dette. Dirigenterne forestår denne afstemning.

Stk.11. Gæster kan begære ordet under punktet "Eventuelt".

Stk.12. Såfremt dagsordenen ikke kan færdigbehandles på den fastsatte generalforsamling, skal bestyrelsen indkalde til en ny generalforsamling, hvor dagsordenen færdigbehandles.

Stk.13. Ændringer til den her gældende forretningsorden kan kun ske ved indsendelse af forslag herom. Ændringer vedtages jævnfør stk. 6. Ændringer får først virkning fra den efterfølgende generalforsamling.

Dagsordenens punkt 2

Indkomne forslag

Bestyrelsen indstiller, at de medlemmer som er indmeldt i Dansk Metal Tele Afdeling Øst, fra den 30. oktober 2008 og indtil den 27. oktober 2009, optages som medlemmer i Teleforeningen af 2003

Dagsordenens punkt 3

Protokol

Protokollen fra den 5. ordinære generalforsamling i Teleforeningen af 2003 for medlemmer i Dansk Metal Tele Afdeling Øst, har ligget til gennemsyn på Tele Øst's kontor i Nyropsgade 25, 3.sal 1780 København V

Dagsordenens punkt 4

Beretning

Efter vores ændrede investeringsstrategi, som blev besluttet i 2006, har der også i regnskabsåret 2008 været en positiv udvikling af vores formue placeret hos Nordea.

Forrentningen på 6,38 % i 2008 har primært været drevet af afkastet på strukturerede produkter, der udviste et plus på 19,9 %.

Derudover har Teleforeningen bevilliget midler i forhold til vedtægterne.

Dagsordenens punkt 5

Godkendelse af årsregnskab

Revisionsinstituttet
Statsautoriseret Revisionsaktieselskab

**TELEFORENINGEN AF 2003
FOR MEDLEMMER AF
DANSK METAL TELE
AFDELING ØST**

ÅRSRAPPORT FOR 2008

Revisionsinstituttet

Teleforeningen af 2003 for medlemmer af Dansk Metal Tele afdeling Øst

INDHOLDSFORTEGNELSE

Ledelsespåtegning	1
Den uafhængige revisors påtegning	2
Påtegning - bilagskontrollører	4
Anvendt regnskabspraksis	5
Resultatopgørelse for året 2008	6
Balance pr. 31.12.2008	7
Noter til årsrapporten	8

Foreningen

Teleforeningen af 2003
For medlemmer af
Dansk Metal Tele afdeling Øst
Lyngsiehus
Nyropsgade 25, 3. sal
1780 København V

Telefon: 33 63 29 01

CVR nr.: 27 27 09 64
Hjemsted: København
Regnskabsår: 1. januar - 31. december

Revision

Revisionsinstituttet
Statsautoriseret Revisionsaktieselskab
Skagensgade 1
2630 Tåstrup

Revisionsinstituttet

Teleforeningen af 2003 for medlemmer af Dansk Metal Tele afdeling Øst**LEDELSESPÅTEGNING**

Bestyrelsen og daglig ledelse har dags dato godkendt årsrapporten for 2008. Årsrapporten er aflagt i overensstemmelse med årsregnskabsloven og danske regnskabsstandarder. Vi anser den valgte regnskabspraksis for hensigtsmæssig, således at årsrapporten giver et retvisende billede af foreningens aktiver, passiver, finansielle stilling samt resultat.

Årsrapporten indstilles til generalforsamlingens godkendelse

København den / 2009

Daglig ledelse:


Leif Hartmann
formand


John Schwartzbach
næstformand og kasserer

Bestyrelsen i øvrigt:


Jørgen Hansen


Jørgen Bredøl


Kenneth Mortensen


Finn Bertelsen


Jan Ohlsson


Birgitte T. Kristiansen

*Teleforeningen af 2003 for medlemmer af Dansk Metal Tele afdeling Øst***DEN UAFHÆNGIGE REVISORS PÅTEGNING****Til medlemmerne i Teleforeningen af 2003**

Vi har revideret årsrapporten for Teleforeningen af 2003 for medlemmer af Dansk Metal Tele afdeling Øst for regnskabsåret 1. januar – 31. december 2008, omfattende ledelsespåtegning, anvendt regnskabspraksis, resultatopgørelse, balance og noter. Årsrapporten aflægges efter årsregnskabsloven.

Ledelsens ansvar for årsrapporten

Ledelsen har ansvaret for at udarbejde og aflægge en årsrapport, der giver et retvisende billede i overensstemmelse med årsregnskabsloven. Dette ansvar omfatter udformning, implementering og opretholdelse af interne kontroller, der er relevante for at udarbejde og aflægge en årsrapport, der giver et retvisende billede uden væsentlig fejlinformation, uanset om fejlinformationen skyldes besvigelser eller fejl samt valg og anvendelse af en hensigtsmæssig regnskabspraksis og udøvelse af regnskabsmæssige skøn, som er rimelige efter omstændighederne.

Revisors ansvar og den udførte revision

Vort ansvar er at udtrykke en konklusion om årsrapporten på grundlag af vor revision. Vi har udført vor revision i overensstemmelse med danske revisionsstandarder. Disse standarder kræver, at vi lever op til etiske krav samt planlægger og udfører revisionen med henblik på at opnå høj grad af sikkerhed for, at årsrapporten ikke indeholder væsentlig fejlinformation.

En revision omfatter handlinger for at opnå revisionsbevis for de beløb og oplysninger, der er anført i årsrapporten. De valgte handlinger afhænger af revisors vurdering, herunder vurderingen af risikoen for væsentlig fejlinformation i årsrapporten, uanset om fejlinformationen skyldes besvigelser eller fejl. Ved risikovurderingen overvejer revisor interne kontroller, der er relevante for foreningens udarbejdelse og aflæggelse af en årsrapport, der giver et retvisende billede, med henblik på at udforme revisionshandling, der er passende efter omstændighederne, men ikke med det formål at udtrykke en konklusion om effektiviteten af foreningens interne kontrol. En revision omfatter endvidere stillingtagen til, om den af ledelsen anvendte regnskabspraksis er passende, om de af ledelsen udøvede regnskabsmæssige skøn er rimelige samt en vurdering af den samlede præsentation af årsrapporten.

Det er vor opfattelse, at det opnåede revisionsbevis er tilstrækkeligt og egnet som grundlag for vor konklusion.

Revisionen har ikke givet anledning til forbehold.

Revisionsinstituttet

Teleforeningen af 2003 for medlemmer af Dansk Metal Tele afdeling Øst

Konklusion

Det er vor opfattelse, at årsrapporten giver et retvisende billede af foreningens aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31. december 2008 samt af resultatet af foreningens aktiviteter for regnskabsåret 1. januar - 31. december 2008 i overensstemmelse med årsregnskabsloven.

København, den 25. juni 2009

Revisionsinstituttet
Statsautoriseret Revisionsaktieselskab


Bjarne Ingstrup
statsautoriseret revisor

Revisionsinstituttet

Teleforeningen af 2003 for medlemmer af Dansk Metal Tele afdeling Øst

BILAGSKONTROLLANTER

Som valgte bilagskontrollanter har vi gennemgået bilagene vedrørende året 2008 i henhold til de i vedtægterne udstukne retningslinier.

København den / 2009

bilagskontrollant

bilagskontrollant

*Teleforeningen af 2003 for medlemmer af Dansk Metal Tele afdeling Øst***ANVENDT REGNSKABSPRAKSIS**

Årsrapporten for foreningen er aflagt i overensstemmelse med årsregnskabslovens bestemmelser for klasse A-virksomhed.

Generelt om indregning og måling

I resultatopgørelsen indregnes indtægter i takt med, at de indtjenes, herunder indregnes værdireguleringer af finansielle aktiver og forpligtelser. I resultatopgørelsen indregnes ligeledes alle omkostninger, herunder afskrivninger og nedskrivninger.

Aktiver og forpligtelser indregnes i balancen, når det er sandsynligt, at fremtidige økonomiske fordele vil til- eller fragå foreningen, og forpligtelsens værdi kan måles pålideligt.

Ved første indregning måles aktiver og forpligtelser til kostpris. Efterfølgende måles aktiver og forpligtelser som beskrevet for hver enkelt regnskabspost nedenfor.

Ved indregningen og måling tages hensyn til forudsigelige tab og risici, der fremkommer inden årsrapporten fremlægges, og som be- eller afkræfter forhold, der eksisterede på balancedagen.

Finansielle poster

Finansielle indtægter og omkostninger indeholder renteindtægter og – omkostninger, realiserede og urealiserede kursgevinster og – tab vedrørende værdipapirer. Finansielle indtægter og omkostninger indregnes med de beløb, der vedrører regnskabsåret.

Periodeafgrænsningsposter

Periodeafgrænsningsposter indregnet under aktiver og passiver omfatter afholdte udgifter/indtægter vedrørende efterfølgende regnskabsår.

Obligationer

Omfatter børsnoterede obligationer, der måles til dagsværdi på balancedagen.

Revisionsinstituttet

Teleforeningen af 2003 for medlemmer af Dansk Metal Tele afdeling Øst**RESULTATOPGØRELSE FOR ÅRET 2008**

Note		2007 t.kr.
	Kontingent	<u>0</u> <u>0</u>
	Primære indtægter	<u>0</u> <u>0</u>
	Medlemsaktiviteter mv.	629.844 878
	Tillidsrepræsentant uddannelse	366.487 618
	Tilskud til sociale arrangementer/almennyttige formål	95.946 23
	Begravelseshjælp	168.000 147
	Generalforsamling	196.981 0
	Juletræsfest	242.489 0
1	Administrationsudgifter	<u>52.250</u> <u>22</u>
	Primære udgifter	<u>1.751.997</u> <u>1.688</u>
	Resultat af ordinær primær drift	<u>-1.751.997</u> <u>-1.688</u>
2	Finansielle poster, indtægter	<u>4.376.331</u> <u>684</u>
	Årets resultat	<u>2.624.334</u> <u>-1.004</u>
	der foreslås disponeret således:	
	Overført til kapitalkonto	<u>2.624.334</u> <u>-1.004</u>
		<u>2.624.334</u> <u>-1.004</u>

Revisionsinstituttet

Teleforeningen af 2003 for medlemmer af Dansk Metal Tele afdeling Øst

Note	BALANCE PR. 31.12.2008	
		2007 t.kr.
AKTIVER		
	Tilgodehavende renter	1.251.200 25
	Tilgodehavende udbytteskat	115.811 83
	Obligationer, nom. kr. 65.711.770 (anskaffelsessum kr. 64.645.907)	62.733.623 61.690
	Likvide beholdninger	<u>2.973.080 3.069</u>
	Omsætningsaktiver	<u>67.073.714 64.867</u>
	Aktiver	<u>67.073.714 64.867</u>
PASSIVER		
	Kapitalkonto	<u>65.953.344 63.329</u>
3	Egenkapital	<u>65.953.344 63.329</u>
	Gæld	1.100.620 0
	Periodeafgrænsningsposter	<u>19.750 1.538</u>
	Kortfristede gældsforpligtelser	<u>1.120.370 1.538</u>
	Passiver	<u>67.073.714 64.867</u>

Revisionsinstituttet

Teleforeningen af 2003 for medlemmer af Dansk Metal Tele afdeling Øst

NOTER TIL ÅRSRAPPORTEN

Note		2007 t.kr.
1	Administrationsudgifter	
	Revision og regnskabsmæssig assistance	19.750 17
	Revision og regnskabsmæssig assistance, tidligere år	7.625 0
	Rådgivning mv.	24.875 0
	Administrationskasse	0 5
		<u>52.250 22</u>
2	Finansielle poster, indtægter	
	Renteindtægter	2.654.537 2.429
	Kursgevinster/tab, værdipapirer realiseret	1.548.958 -3.073
	Urealiseret kursgevinster/tab, værdipapirer	250.320 1.478
	Kurtage, gebyr mv.	-77.484 -150
		<u>4.376.331 684</u>
3	Egenkapitalopgørelse	
	Bevægelserne i egenkapitalen specificeres således:	
		Kapitalkonto 2007 t.kr.
	Egenkapital primo	63.329.010 64.333
	Årets resultat	2.624.334 -1.004
	Egenkapital pr. 31. december 2008	<u>65.953.344 63.329</u>

Dagsordenens punkt 6

Fastsættelse af kontingent og honorar til administration

Bestyrelsen foreslår et honorar på kroner 5000 til administration.

Kontingentet er uændret

Dagsordenens punkt 7

Vedtægtsændringer

Forslag til ændring af vedtægter gældende for valg på generalforsamlingen 2010:

Teleforeningen af 2003 for medlemmer af Dansk Metal Tele Afdeling Øst.

Gammel tekst:

§ 7

Foreningens daglige ledelse varetages af en bestyrelse på 8 medlemmer.
En Formand vælges efter indstilling af Tele Afdeling Øst's bestyrelse.
En Kasserer vælges blandt foreningens medlemmer.
To Bestyrelsesmedlemmer vælges blandt foreningens medlemmer.
Tre Bestyrelsesmedlemmer repræsenterende hvert sit faglige område vælges efter indstilling af tillidsrepræsentanter fra det faglige område.
Et Bestyrelsesmedlem vælges efter indstilling af Seniorklubben Tele Danmark Øst.

Valgene er gældende for en generalforsamlingsperiode.

Valg til bestyrelsen kan tidligst ske efter 3 års medlemskab. af Teleforeningen af 2003.

Genvalg kan finde sted. Afgår et bestyrelsesmedlem i generalforsamlingsperioden, konstituerer bestyrelsen et medlem der indstilles af det område der har indstillingsretten til den ledigblevne plads.

Ny tekst:

§ 7

Foreningens daglige ledelse varetages af en bestyrelse på 8 medlemmer bestående af én formand, én kasserer og 6 bestyrelsesmedlemmer.

Valgbare til bestyrelsen er alle medlemmer i Teleforeningen, der har været medlem i mindst 3 år.

Gammel tekst:

§ 10

På den årlige generalforsamling vælges:

En Formand vælges efter indstilling af Dansk Metal Tele Afdeling Øst's bestyrelse.
En Kasserer vælges blandt foreningens medlemmer.
To Bestyrelsesmedlemmer vælges blandt foreningens medlemmer.
Tre Bestyrelsesmedlemmer repræsenterende hvert sit faglige område efter indstilling af tillidsrepræsentanter fra det faglige område
Et Bestyrelsesmedlem efter indstilling af Seniorklubben Tele Danmark Øst.

Valgene er gældende for en generalforsamlingsperiode.

Ny tekst:

§ 10

På den årlige generalforsamling vælges:

En formand vælges i lige år for 2 år.
En kasserer vælges i ulige år for 2 år.
Tre bestyrelsesmedlemmer vælges i lige år for 2 år.
Tre bestyrelsesmedlemmer vælges i ulige år for 2 år.
Genvalg kan finde sted.

Dagsordenens punkt 8

Valg af bestyrelse

Formand Leif Hartmann	modtager genvalg
Kasserer John Schwartzbach	modtager genvalg
Bestyrelsesmedlem Jørgen Hansen	modtager genvalg
Bestyrelsesmedlem Kenneth Mortensen	modtager genvalg
Bestyrelsesmedlem Jørgen Bredøl	modtager genvalg
Bestyrelsesmedlem Jan Ohlsson	modtager ikke genvalg
Bestyrelsen indstiller Svend Erik Nielsen, som	modtager valg
Bestyrelsesmedlem Birgitte Kristiansen	modtager ikke genvalg
Bestyrelsen indstiller Hanne Trebbien, som	modtager valg
Bestyrelsesmedlem Finn Bertelsen	modtager ikke genvalg
Bestyrelsen indstiller Brian Svendsen, som	modtager valg

Dagsordenens punkt 9

Godkendelse af statsautoriseret revisor

Bestyrelsen indstiller med henvisning til vedtægterne følgende statsautoriseret revisor til revision af Teleforeningen af 2003's regnskab

Til revision af regnskabet anvendes
Revisionsinstituttet
Skagensgade 1
2630 Tåstrup

Praktiske oplysninger

Tele Afdeling Øst's kontor har åbnet mandag - torsdag kl. 8.00 - 15.30 samt fredag kl. 8.00 - 12.00.

Adressen er:

Dansk Metal Tele Afdeling Øst
Lyngsiehus

Nyropsgade 25, 3. sal 1780 København V

E mail: teleoest@danskmetal.dk

Hjemmesiden er : www.teleoest.dk

Telefon: 33 63 29 01

Telefax: 33 63 29 56

Der er altid mulighed for personlig henvendelse.

Ønsker du at tale med en bestemt person, er det en god ide at ringe først, for at aftale tid.

Redaktion og korrekturlæsning på denne beretning: Birgitte Kristiansen

Ansvarshavende: Afdelingsformand Leif Hartmann



Tjenestemændenes Forsikring - et godt tilbud til alle medlemmer af Dansk Metal Tele.

Tjenestemændenes Forsikring Afdeling F

Metal Tele Feriehusforening Afdeling F, er en afdeling under Forsikringsagentur Foreningen.

Tjenestemændenes Forsikring er et selvstændigt selskab i TrygVesta, Danmarks største forsikringsselskab.

Det betyder et stærkt bagland med garanti for økonomisk soliditet.

Lidt mere forsikring end hos alle andre

Hos Tjenestemændenes Forsikring gør vi tingene en smule anderledes end hos andre forsikringsselskaber. Alle kan nemlig ikke blive kunde hos os. Det betyder, at vi kan give hver enkelt af vores kunder lidt mere, end man får andre steder, for eksempel hurtig sagsbehandling og 0 kr. i selvrisiko. Alt sammen uden at gå på kompromis med kvaliteten.

Få del i fordelene

Du har to muligheder for at blive kunde hos os:

1. Hvis du er medlem af en faglig organisation, der er tilknyttet os.
2. Hvis du er barn af en af vores kunder, som samtidig er medlem af en faglig organisation, der er tilknyttet os.

Du behøver altså slet ikke være tjenestemand. Du bliver en del af en sluttet kundekreds, hvor du straks får samme fordele som vores eksisterende kunder.

Med en sluttet kundekreds skal vi ikke erobre nye markeder. Vores administrationsomkostninger er næsten halvdelen af andre selskabers. Det giver attraktive priser og høj kvalitet for alle vores kunder, eller som vi siger: "Dem der kender os, vælger os."

Mere end 70 års erfaring

Tjenestemændenes Forsikring blev oprettet i 1936 af en række driftige jernbanefolk. Tanken var, "hvis tjenestemænd står sammen, kan vi danne en forsikring til os selv, der er billigere, end den de profitorienterede forsikringsselskaber tilbyder."

I dag servicerer Tjenestemændenes Forsikring cirka 65.000 kunder fra hovedkontoret i Valby, hvor 46 fuldtidsansatte tager sig af policeadministration, skadesbehandling og produktudvikling. Rundt om i landet supporterer 67 forsikringstillidsmænd med alt det praktiske i forbindelse med tegning af forsikringer og anmeldelse af skader. Men tanken er den samme som dengang. Ét fællesskab baseret på én fælles interesse i fordelagtige forsikringer til fornuftige priser.



Tjenestemændenes Forsikring - et godt tilbud til alle medlemmer af Dansk Metal Tele.

Klik ind på www.tjm-forsikring.dk -og læse mere
-eller ring på telefon 70 33 28 28



Ferielejlighed i Marbella



Du kan ringe til vores

kontor for udlejning på telefon 86 12 49 44 (hverdage kl. 10-12) eller

du kan sende en e-mail på feriehuse@mail.dk

Du kan læse mere, se billeder og ledige perioder på hjemmesiden: www.feriehuse.dk

Bemærk at dit faglige kontingent ikke bliver brugt til at drive og opkøbe feriehus, men du kan som medlem af Metal Tele og Forsikringskunde leje nogle lækre sommerhuse og ferielejligheder i Danmark og i udlandet.

Tænk over det når du vælger forsikring.

Jo flere vi er i Tjenestemændenes forsikring, jo flere midler bliver der frigivet til vedligehold og køb af ferielejligheder.