

---

**Tele Øst bladet**  
**Dansk Metal Tele Afdeling Øst**

**Beretning**  
**for året 2007/2008**



**Generalforsamling 2008**  
**torsdag den 30. oktober 2008 kl. 17.30**

**Lyngsiehus**  
**Nyropsgade 25, 1780 København V.**

---





## **Dansk Metal Tele afdeling Øst**

**Beretning for  
året 2007/2008**

**Dansk Metal Tele Afdeling Øst  
1. ordinære generalforsamling  
torsdag den 30. oktober 2008 kl. 17.30**

**Lyngsiehus  
Nyropsgade 25, 1780 København V.**



# Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse		5
Indledning	Leif Hartmann	7
Dagsorden		9
Dagsorden punkt 1	Valg af dirigent	11
Dagsorden punkt 2	Beretning fra de faglige områder	13
Afslutning	Leif Hartmann	48
Dagsorden punkt 3	Forelæggelse af årsregnskaber	49
Regnskaber	Indholdsfortegnelse	51
Tele afdeling 12	Regnskab og ledelsespåtegninger	52
Tele afdeling 1	Regnskab og ledelsespåtegninger	57
Dagsorden punkt 4	Indkommende forslag	63
Dagsorden punkt 5	Budgetoversigt	65
Dagsorden punkt 6	Kontingenter	66
Dagsorden punkt 7	Valg af bestyrelse	68
Teleforeningen af 2003 for medlemmer af Dansk Metal Tele afdeling Øst		1(69)
Bestyrelsen og personale i billeder		91
Praktiske oplysninger (Bagsiden)		92



# Indledning



*Leif Hartmann*

Bestyrelsen for Tele afdeling Øst vil gerne i denne skriftlige beretning beskrive foreningens arbejde siden de to tele afdelinger afholdt deres sidste ordinære generalforsamlinger i efteråret 2007.

Der har været mange udfordringer i årets løb, og én af de helt store har givetvis været fusionen mellem Tele afdeling 1 og Tele Afdeling 12. Det har krævet mange ressourcer, men vi er glade og stolte over resultatet. Vi er fortsat af den overbevisning at det var det eneste rigtige at gøre.

Denne første skriftlige beretning i den nye afdeling vil indeholde en blanding af arbejdsopgaver, dels fra det tidligere Tele afdeling 1 og dels fra det tidligere Tele Afdeling 12 samt naturligvis fælles fra Tele Afdeling Øst, der blev stiftet den 1. juni 2008.

Men selvfølgelig har afdelingen arbejdet med andet end fusionen. Fratrædelser, afskedigelser, arbejdsmiljø samt hjælp til vores medlemmer har også fyldt meget.

I skrivende stund har TDC netop meddelt, at endnu en fyringsrunde er på vej. Mange af Metals medlemmer bliver ramt og Tele afdeling Øst tager skarp afstand fra personalereduktioner af sådan et omfang.

Yderligere er der mange opgaver af personlig karakter, som ikke er medtaget i den skriftlige beretning.

Vores første og største arbejdsopgave 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.





# Dagsorden



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



# Dagsordenens punkt 1.

## Valg af dirigent

### **Forretningsorden for generalforsamling i Dansk Metal Tele Afdeling Øst**

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.

## Beretning



*Carsten D. Nielsen*



*Ulla Puck*

### Udpluk af de faglige sager

#### Lønregulering 2008 i TDC

I år var det første gang, at alle Dansk Metals medlemmer ansat i TDC skulle afprøve Funktionæroverenskomstens lønsystem, som fremover er gældende i TDC. Lønssystemet bygger som udgangspunkt på, at lønfastsættelsen aftales mellem lederen og medarbejderen.

Indtil 2001 var Metals medlemmer ansat i TDC omfattet af den gamle Landsoverenskomst, som var et normallønssystem, hvor lønnen i princippet aftales én gang for hele overenskomstperioden. Derfor har medlemmerne hidtil været vant til, at det var teleafdelingerne, som forhandlede timelønningerne på plads for medlemmerne.

I 2001 skiftede vi til Funktionæroverenskomsten aftalt mellem DI og CO-industri. Dermed skulle vi også skifte lønsystem, eftersom Funktionæroverenskomsten mest af alt fungerer som et minimallønssystem, hvor lønnen typisk aftales hvert år i overenskomstperioden direkte mellem lederen og medarbejderen

På grund af skiftet mellem de to fundamentalt forskellige lønsystemer, blev der i 2001 imidlertid aftalt en overgangsordning, som egentlig udløb i 2007. Men i 2007 var TDC slet ikke parat til individuel løndannelse, hvorfor det dengang lykkedes for teleafdelingerne at forhandle en timelønsforhøjelse hjem, som svarede til normallønsområdet.

Derfor var løndannelsesprocessen i 2008 på mange måder nyt for alle implicerede parter,

såvel for TDC og lederne, som for teleafdelingerne, tillidsrepræsentanterne og medlemmerne.

Lokalaftale 3.A. giver forhandlingsret til teleafdelingerne om løn, hvilket indebærer, at der skal finde en forhandling sted, hvert år pr. 1. marts. Hvis der ikke opnås enighed mellem teleafdelingerne og TDC, falder man dog tilbage på Funktionæroverenskomsten, hvor lønnen som nævnt aftales mellem ledere og medarbejderen, idet medarbejderen kan anmode om en lønsamtale.

Ligesom TDC ikke i 2007 var parat til at åbne op for individuel løndannelse i større stil, var teleafdelingerne i 2008 ikke parat til at løndannelsen udelukkende skulle foregå individuelt.

Lønforhandlingerne mellem TDC og teleafdelingerne blev gennemført i februar marts 2008, dvs. på et tidspunkt, hvor forhandlingerne på det offentlige område – som dog er normallønsområder – var på sit højeste, og hvor kravene lød på 15% over tre år.

Teleafdelingerne stillede naturligvis krav til TDC om *generelle* lønstigninger som kunne matche det øvrige arbejdsmarked, men det krav ville TDC ikke imødekomme. I modsætning til normallønsområdet er der ikke konfliktret ved lønforhandlinger på minimallønsområdet. Vi kunne derfor ikke bruge konfliktvåbenet til at gennemtrumfe vores krav. Der var derfor i starten af marts udsigt til, at det slet ikke ville lykkes med en aftale om en generel lønstigning, og at lønreguleringen derfor alene skulle ske ved individuelle lønsamtaler.

Men til sidst lykkedes det dog at opnå enighed om, at alle fik en timelønsregulering på kr. 4,- pr. time, dog svarende til mindst 2,6%.

Herudover blev det præciseret i aftalen, at alle som anmodede om det, ville have ret til en lønsamtale med lederen, hvis medarbejderen mente, der skulle gives en lønstigning udover den generelle lønstigning. Det blev også

# Dagsordenens punkt 2.

## Beretning

præciseret, at der i de enkelte enheder kan aftales bonusløn, præstationsløn, og provision som supplement til timelønsforhøjelserne.

### Lønsamtalerne i TDC

Det viste sig efterfølgende, at TDC slet ikke var klar til at gennemføre lønsamtalerne som aftalt.

For det første forsinkede TDC lønsamtalerne, så de kom temmelig sent i gang. Og for det andet var der blandt en lang række af de tilbagemeldinger, som Tele Afdeling Øst fik fra medlemmerne og tillidsrepræsentanterne stor utilfredshed med den måde TDC gennemførte lønsamtalerne på.

Det kom også til kortvarige overenskomststridige arbejdsnedlæggelser og den sag verserer for øjeblikket ved Arbejdsretten. Udover at arbejdsgiverne mener, at de enkelte medlemmer som holdt faglige møder skal betale bod, mener arbejdsgiverne også, at Dansk Metal Tele Øst opildnede til utilfredshed blandt medlemmerne og arbejdsgiverne mener derfor, at Dansk Metal Tele Øst skal betale en bod.

Det vil vi under en eventuel kommende Arbejdsretssag pure afvise. Tværtimod mener vi, at det er TDC som ikke har overholdt indgåede aftaler.

De mange indberetninger som indløb fra medlemmer og tillidsrepræsentanter resulterede i, at teleafdelingerne i juni måned anmodede TDC om en forhandling. Da der ikke kunne opnås enighed om de klager som teleafdelingerne rejste overfor TDC blev der den 19. juni 2008 underskrevet en såkaldt uenighedsprotokol, hvor teleafdelingerne tog forbehold for at videreføre klagerne.

Efterfølgende er de fleste sager blevet indberettet til Dansk Metal. Sagerne er opdelt efter kategori og i to af sagerne blev der indgået forlig mellem DA, DI og TDC på den ene side samt LO og Dansk Metal på den anden side, da TDC måtte erkende at man ikke i TDC Mobil og for udlånte medarbejdere i

CSC havde gennemført lønsamtalerne i overensstemmelse med overenskomsten.

For øjeblikket er der forligsdrøftelser i to andre af sagerne, nemlig spørgsmålene om i hvilken udstrækning en tillidsrepræsentant kan få lønoplysninger fra TDC og oplysninger om ansatte i tillidsrepræsentantens forhandlingsområde.

Endelig udestår der de sager, hvor der har været utilfredshed med resultatet af lønsamtalerne. Alene Dansk Metal Tele Øst har modtaget indberetninger fra ca. 195 medlemmer, som ikke mener, at lønsamtalerne har været gennemført på en ordentlig måde. Dansk Metal Tele Øst er i fuld færd med at analysere disse indberetninger nærmere og sagerne vil blive rejst overfor TDC på et nyt møde den 1. oktober.

### Foreløbig opgørelse af lønudvikling i TDC

De aftalte 2,6%, som lønnen mindst skulle reguleres med, var ikke grebet ud af den blå luft, men var den procentsats som Finansministeriet i Økonomisk Redegørelse fra februar 2008 forventede at inflationen i Danmark, målt i Forbrugerindekset, ville stige med i hele 2008.

Nu er det ikke til at sige, hvad inflationen i Danmark for hele 2008 vil ende med at blive, før 2008 er omme. Men tallene fra Danmarks Statistik med den faktiske inflation for månederne, februar til august 2008 viste sig at være væsentlig højere end prognosen fra februar på de 2,6%.

Inflationen stagnerede i august måned på hele 4,3%. I Finansministeriets seneste Økonomiske Redegørelse fra august 2008 ventes inflationen for hele 2008 således at lande på 3,5%. For 2009 forventer Finansministeriet at inflationen vil være på 2,7%.

På grund af, at den generelle lønstigning på kr. 4,- har et højere procentvis gennemslag end blot de 2,6 % resulterede den generelle lønregulering en gennemsnitlig forhøjelse på mere end 2,6%

# Dagsordenens punkt 2.

## Beretning

Resultatet af lønsamtalerne er endnu ikke tilendebragt, idet der pr. august 2008 fortsat var lønsamtaler i Installation, Mobil og for udlån-te i CSC.

Men pr. ultimo. august 2008 havde i alt 1.218 medlemmer af Tele Øst gennemført en lønsamtale med sin leder. 420 af disse - eller knap 1/3 - opnåede en individuel lønforhøjelse på i gennemsnit kr. 968 ud over den generelle lønstigning.

For alle teleafdelingerne har den individuelle lønregulering medført en gennemsnitlig lønglidning på 0,6 % beregnet ultimo august. Lægges den generelle lønregulering til samt den øvrige lønglidning som opnås ved f.eks. stillingsskift, er lønglidningen pr. ultimo. august 2008 opgjort til 3,82 %. Hertil skal værdien af stigningen i fritvalgslønkontoen på 0,25 % tillægges, ligesom værdien af øgede præstationsfremmende løndelev i form af præstationsløn, bonusløn og provision, samt fortsat lønglidning ved f.eks. stillingsskift.

Det er naturligvis ikke til at opgøre den gennemsnitlige lønudvikling for medarbejdere ansat i TDC, omfattet af Metals overenskomst for hele 2008, før året er omme. Men vi vurderer på baggrund af ovenstående, at den gennemsnitlige lønglidning vil komme til at ligge et godt stykke over 4%.

Derved ser det ud som om, at den gennemsnitlige lønudvikling vil ligge højere end inflationen, men bag tallene gemmer sig, at en række medlemmer givetvis vil opleve en reel lønstilbagegang medens andre vil opleve en reallønsfremgang.

### **Fortsatte personalereduktioner i TDC**

Under Henning Dyremoses tid, som administrerende direktør og koncernchef, var de klare budskaber om fremtiden, at bemanningen i de danske forretninger skulle reduceres med 5% hvert år. Jens Alder overtog stafetten i november i 2006 og kort efter blev budskabet om personalereduktioner i de danske forretninger forhøjet til mellem 5-7% hvert år fremover. Så var linjen ligesom lagt...

Da Jens Alder i slutningen af 2007 skrottede TDC's tidligere visionsmodel og lancerede sin nye strategi, gjorde han meget ud af at fortælle, at der med værdiskabelse menes værdi for *alle*, dvs. udover værdi for *TDC og dermed aktionærerne* også for *kunderne og medarbejderne*. Jens Alder vil have *engagerede medarbejdere*. Men ifølge alle ledelsesmæssige teorier forudsætter engagement, at medarbejderne er *motiverede*. Flere års ensidige fokusering på omkostningsminimering på bekostning af medarbejderne viste sig desværre med al tydelighed i Klimamålingerne i 2006 og 2007. Selv om Klimamålingen i 2006 blev af direktionen betegnet som *foruroligende*, men resultatet blev endnu dårligere i 2007 navnlig mht. *motivation*.

Teleafdelingerne, herunder Dansk Metal Tele Øst, har i hele forløbet forsøgt at komme i en konstruktiv dialog med koncernledelsen om fremtiden. Vi mener ikke TDC's fremtid kan bygges på evindelige personalereduktioner, med pludselige fyringsrunder som opleves tilfældige og uforståelige. Det skaber demotivering blandt medarbejdere, har vi forsøgt at forklare koncernledelsen. I maj 2008 forelagde vi et forslag for koncernledelsen om en anden vej, en slags ny start for TDC, som bygger på en langsigtet plan, hvor de faglige organisationer samarbejder med TDC om bemanningstilpasning til den markedsmæssige og teknologiske fremtid. En plan – uden fyringsrunder – men med attraktive fratrædelsesordninger, kombineret med efteruddannelse og omskoling til fremtidens jobs samt et attraktivt arbejdsmiljø, hvor lønnen også afspejler at vi er værdsatte.

Få uger efter at vi fremlagde vores fremstrakte hånd om samarbejde om fremtiden, kom koncernledelsens svar. Den vej ville TDC ledelsen ikke gå, og i stedet indkaldte TDC teleafdelingerne til forhandlinger om nye fyring af 400 medarbejdere, og nedlægges af 200 stillinger, ud over det antal på 860 stillinger, som tidligere på året blev fremlagt som måltal for 2008. Hermed vil bemanningen i

# Dagsordenens punkt 2.

## Beretning

2008 blive reduceret med, ikke med mellem 5-7%, men med 12%.

Forhandlingerne blev gennemført i overensstemmelse med *Lov om varsling mv. i forbindelse med afskedigelse af større omfang*. Også under disse forhandlinger forsøgte teleafdelingerne at overbevise TDC om at iværksætte en frivillig fratrædelsesrunde i stedet for at gribe til fyringer. Det lykkedes dog ikke og den 5. september 2008 blev der lavet en protokol, hvor TDC og teleafdelingerne beskrev nogle ting der var uenighed om, og andre ting som parterne var enige om.

F.eks. blev det skrevet i protokollen at teleafdelingerne var uenige i, at det overhovedet var nødvendigt med uansøgte afskedigelser. Men da teleafdelingerne jo ikke kan forhindre TDC i at fyre folk, blev der i protokollen aftalt nogle fratrædelsesvilkår med TDC som skal gælde for den nye fyringsrunde i 2008.

Det drejer sig om en lang række initiativer og tilbud til de medarbejdere der bliver ramt af overtallighed, f. eks. workshops, cafemøder, hjælp til ekstern jobsøgning, karriererådgivning, hjælp fra TDC's jobcenter, generelle uddannelses tilbud, kompetenceafklaring. Alt sammen aktiviteter der giver muligheder for at komme fagligt styrket ud af situationen, og dermed bedre rustet overfor de ny jobmæssige udfordringer.

Derudover aftalte teleafdelingerne med TDC forskellige særlige tilbud om økonomisk kompensation ved afskedigelser på grund af overtallighed, udover de almindelige overenskomstmæssige rettigheder.

Tilbage står spørgsmålet om, hvordan TDC vil fastholde og motivere de medarbejdere der skal blive tilbage i TDC og hvad medarbejdernes fremtidsudsigter er?

Bestyrelsen i Dansk Metal Tele Øst forventer, at TDC indkalder til en konstruktiv forhandling om, hvordan vi i årene fremover skal sikre TDC som en *ordentlig* arbejdsplads, med *engagerede* medarbejdere.

### **Arbejdsretssag om arbejdsnedlæggelserne i 2007**

Den 6. oktober 2008 var der domsforhandling i Arbejdsretten om en lang række overenskomststridige arbejdsnedlæggelser i efteråret 2007. Arbejdsnedlæggelser kom i kølvandet på en stribe

af upopulære beslutninger truffet af TDC-ledelsen i TDC Installation og TDC Net. Under Arbejdsretssagen har DA, DI og TDC som sædvanlig nedlagt påstand om, at de strejkende medlemmer skal betale skærpet bod.

Herudover har arbejdsgiverne nedlagt påstand om, at Dansk Metal Tele Øst skal idømmes organisationsansvar, fordi arbejdsgiverne mener, at Dansk Metal Tele Øst opildnede til overenskomststridige arbejdsnedlæggelser og i øvrigt ikke gjorde tilstrækkeligt for at få arbejdet normaliseret.

Dansk Metal Tele Øst har under sagen nedlagt påstand om frifindelse i spørgsmålet om organisationsansvar, da beskyldningerne er helt grundløse.

### **De Gule Sider A/S**

De Gule Sider A/S og Dansk Metal blev enige om et nyt overenskomstgrundlag som trådte i kraft den 1.april 2008. Ved TDC's frasalg af De Gule Sider A/S i december 2005 fik De Gule Sider A/S en kopi af TDC-overenskomsten med sig. Og da De Gule Sider A/S i sommeren 2006 skiftede arbejdsgiverorganisation fra DI til Dansk Erhverv fandt overenskomstparterne det hensigtsmæssigt at tilpasse overenskomsten til de specifikke forhold for De Gule Sider A/S.

Både De Gule Sider A/S og Dansk Metal har dog fortsat valgt at opbygge overenskomstgrundlaget med udgangspunkt i Industriens Funktionæroverenskomst. Den er derfor fortsat gældende på De Gule Sider, med en række særaftaler, lokalaftaler og protokollater der erstatter og supplerer Funktionæroverenskomsten.

Lønforhandlingerne med de Gule Sider A/S kom på plads inden sommerferien og endte med en lønforhøjelse på 675,- kr. pr. måned



# Dagsordenens punkt 2.

## Beretning

plus en eventuel yderligere regulering for medarbejdere beskæftiget i Operations og Back Office funktioner.

For medarbejdere i Telesalg hæves lønnen med 679 kr. pr. måned og for kørende Salg hæves lønnen med 730 kr. pr måned.

De Gule Sider A/S meddelte i august måned, at man ville lukke en række salgsfunktion i Århus og flytte dem til De Gule Siders nye adresse i Ballerup. Dermed blev ca. 70 jyske medarbejdere sagt op, fortrinsvis organiseret i Dansk Metal Tele Afdeling 11.

### Fortsatte frasalg og Outsoucinger

TDC skriver i Aspekt september 2008 ”Outsourcing – en proces, der aldrig stopper” og Dansk Metal Tele Øst tror, at TDC desværre har ret, så længe det er kapitalfondene som er ejere.

Mange af vores kolleger har siden 2003 skiftet arbejdstøjet ud med nyt, da TDC har ment at en outsourcing var nødvendig i lige præcis deres område. For nogle kolleger har det været et springbræt til et nyt arbejdsliv, mens andre har følt sig kasseret.

I Aspekt har TDC opgjort en liste med outsourcete kolleger, sådan at der i:

- ✚ 2003 var 212 kolleger der forlod TDC
- ✚ 2004 var der 12 kolleger
- ✚ 2005 var der 177 kolleger
- ✚ 2006 var der 115 kolleger
- ✚ 2007 var der 133 kolleger
- ✚ 2008 var der 461 (t.o.m. 31.07.08)

Hvoraf de udlånte udgjorde 216 kolleger. Siden stiftelsen af Dansk Metal Tele Øst den 1. september har der været følgende frasalg og outsourcinger:

- ✚ Salg af TDC Produktion A/S til Eltel Networks Produktion A/S
- ✚ Salg af TDC medarbejderbredbånd til Topnordic
- ✚ Ny virksomhedsoverdragelse til CSC

✚ Virksomhedsoverdragelse til Relacom A/S

✚ Virksomhedsoverdragelse af Digital Signatur til PBS Holding A/S og Dan-Id

### Retssag om pligten til at lade sig udlåne

De føromtaltede udlånte, drejer sig om de såkaldte ”kassetjenestemænd”, dvs. medlemmer af en af de til TDC knyttede pensionskasser, f.eks. KTAS Pension. Medarbejderne her kan ikke virksomhedsoverdrages til virksomheder uden for TDC. TDC mener imidlertid, at de er forpligtet til at lade sig udlåne, og hvis man nægter det, 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 statstjenestemænd 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.

Dansk Metal Tele Øst har i oktober 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 til ISS.

### Andre forhandlinger

Siden stiftelsen af Dansk Metal Tele Øst har der ud over ovenstående været en lang række andre forhandlinger med vores arbejdsgivere. Det drejer sig bl.a. om:

## Dagsordenens punkt 2.

### Beretning

- ✚ TDC: Båndoptagelse af telefonopkald mellem medarbejdere og kunder
- ✚ TDC: Opsigelse af etiske regler i Salg og Support
- ✚ TDC: Aldersdiskrimination, pligtig afgangsager
- ✚ TDC: Fortæring ved tjenesterejse iht. Lokalaftale 11 A
- ✚ TDC: Ansættelsesvilkår for flyvere i butik
- ✚ TDC: Bortfald af frugtordning mv. i Mobil Norden
- ✚ ISS: Postmedarbejdere omfattet af HTSA-overenskomsten
- ✚ ISS: Lønregulering pr. 1. marts 2008
- ✚ Ericsson: Lønregulering pr. 1. marts 2008

# Dagsordenens punkt 2.

## Beretning

### Social- og socialpolitisk område



*Jan Simonsen*



*Jørgen Hansen*

Da Tele Øst så dagens lys den første dag i juni 2008, var der samtidig truffet beslutning om at skabe de nødvendige rammer for, at den nye afdeling kunne stå stærk og markant i det fremtidige social og socialpolitiske arbejde, til gavn og støtte for afdelingens medlemmer. Således blev det besluttet, at vi nu er to faglige sekretærer til at håndtere alle de typer af hændelser som opstår for vores medlemmer ved arbejdet i TDC eller i andre selskaber, hvor de forhenværende medarbejdere i TDC nu har søgt nye udfordringer.



En særlig forpligtigelse har afdelingen overfor de medlemmer, der har fastholdt deres medlemskab i afdelingen, efter at de har fået beskæftigelse uden for TDC.

Der er tale om medlemmer, der arbejder på væsentlige andre, og til tider ringere overenskomstvilkår eller kontraktforhold, end dem vi kender fra TDC, og dermed også i de fleste tilfælde med manglende aftaler, tilsagn og garantier for arbejdsfastholdelse ved sygdom og tilskadekomst.

Arbejdet med at etablere den nye social og socialpolitiske platform, der skal støtte afdelingens tillidsrepræsentanter i deres daglige arbejde er nu godt i gang. Der er udformet vejledning om håndtering og samarbejde i

fastholdelsessager og udformet beskrivelse af arbejdsområdets primære arbejdsopgaver og interne og eksterne kontakter.

Disse beskrivelser er godkendt af afdelingens bestyrelse.

Tilbage er at få synliggjort disse og få fokus på, hvordan vi bedst og i tide yder den nødvendige støtte til de medlemmer, der mister fodfæstet for en stund.

Alle erfaringer siger, at den bedste støtte gives i dagligdagen og på arbejdspladsen. Den gives der, hvor problemerne er opstået, så derfor er det en utroligt vigtigt at få afdelingens tillidsrepræsentanter klædt på til opgaven.

Denne decentralisering af tidlig opmærksomhed og støtte betinger også at vores tillidsrepræsentanter altid skal kunne forvente at den nødvendige supportfunktion er inden for rækkevidde.

Det sociale og socialpolitiske område vil som supportfunktion tilstræbe at være klar ved telefonen. Vi kommer også gerne ud og yder den nødvendige hjælp, der hvor tillidsrepræsentanterne føler opgaven for stor og i de situationer hvor der er kommuner og andre offentlige myndigheder involveret i sagsforløbet.



Derudover vil alle medlemmer selvfølgelig altid og direkte kunne kontakte området og søge hjælp og rådgivning ved arbejdsfastholdelse, arbejdsskader, forsikringsforhold og i andre sociale spørgsmål.

En af områdets andre væsentlige arbejdsopgaver bliver at påvirke TDC og andre arbejdsgivere, der har ansatte, der er medlemmer af afdelingen. Opgaven består i at udforme og efterleve en socialpolitisk personalepolitik, der er i tråd med medarbejdernes og samfundets behov om interesser.

# Dagsordenens punkt 2.

## Beretning



En af de tungeste opgaver i den nuværende situation bliver nok at få påvirket TDC's ledere til bare at følge og efterleve virksomhedens egen vedtagne personalepolitik. At sætte deres egne egoistiske og økonomiske interesser til side for en stund.

Dermed også at få dem til at forstå og erkende, at de har et socialt ansvar og at investeringen i medarbejdernes forhold er en investering, der vil komme tilbage i form af medarbejdertilfredshed, fleksibilitet og lavere sygefravær.

At TDC indfører nye ledelsesværktøjer og målstyringssystemer kan man havde mange meninger om, men den seneste nyskabelse, det såkaldte "Performance management" har primært den virkning i TDC, at antallet af syge som følge af depression og psykisk udmattelse er i stigning – der har aldrig før været så mange henvendelser til afdelingen, hvor medlemmerne spørger om det kan være rigtigt, at man skal behandles urimeligt dårligt fra ledelsen, i ledelsens forsøg på at få betjent flest mulige kunder med den ringeste grad af service.

Som det er os bekendt skulle "Performance management" ledelse praktiseres som et rollesystem der betyder, at både medarbejder og leder er involverede i processen med at sætte mål og holde sig opdaterede på resultaterne på en enkelt, gennemsigtig og praktisk måde.

Som vi oplever det praktiseret i TDC er der alene tale om et ledelsessystem, der bruges til at true medarbejderne til at opnå af ledelsen ensidigt fastsatte mål.

De mange sygemeldinger og de dertil hørende lægeerklæringer og lægelige udtalelser taler deres klare og tydelige sprog om årsagen til fraværet.

Hele den noget uafklarede og anspændte personale og arbejdssituation i TDC betyder, at det socialpolitiske område allerede har oplevet en voldsom stigning i arbejdsopgaver og

er dermed meget afhængig af afdelingens tilidsrepræsentanter ude på arbejdspladserne.

Den igangværende afskedigelsesrunde "Fast Forward" har rystet det meste af organisationen og der kan og skal ikke falde nogen rosende ord om ledelsens måde at håndtere denne måske uundgåelige besparelsesrunde på. Manglende etik og menneskelig forståelse har helt været udeladt i denne proces.

Men nu skal man passe på med at lade harmen gå ud over hele TDC organisationen, idet vi i Installation har oplevet en meget stor grad af samarbejde og velvilje til at kombinere de store sparekrav og dermed de besluttede afskedigelser til en situation, hvor der fortrinsvis blev afskediget blandt de medarbejdere der havde givet udtryk for at denne situation var attraktiv.

Derfor skal der også falde ros til Installation i denne situation og vi er overbeviste om at de tilbageværende medarbejdere oplever en større trykthed og motivation i det daglige arbejde.



Derudover er vores nuværende og positive samarbejde med HR konsulenterne i TDC en vigtig og væsentlig faktor. HR konsulenterne ser som regel mere nuanceret på fastholdelsesmuligheder i TDC i forhold til ledelsessystemet generelt og rådgiver ledelsessystemet om nødvendigheden og mulighederne af at opretholde en positiv social profil, som ansvarlig virksomhed.

Tele Øst har ved fusionen sammenbragt et stort netværk af kontaktpersoner, som er utroligt vigtigt når man som afdeling har sagt ja til at støtte medlemmerne i forhold der vedrører pensioner, forsikringer, arbejdsskader, arbejdsfastholdelse og andre sociale og juridiske forhold.

## Dagsordenens punkt 2.

### Beretning



Påvirkningen af lovgivningen på de relevante socialpolitiske områder, er afdelingen selvfølgelig afhængig af et tæt samarbejde med de øvrige faglige organisationer uden for Dansk Metal.

Dette samarbejde har vi rig mulighed for at deltage i, idet vores medlemskab af LO og af LO-sektionerne i stor grad medfører, at vi bliver part i de mange drøftelser og høringer der pågår når nye love og initiativer skal vedtages og igangsætte af lovgiverne.



Alt i alt kan vi alle være glade og stolte over at være medlem af en fagforening, hvor det fagpolitisk er besluttet, at den nye Dansk Metal Tele afdeling Øst vil påtage sig et socialt ansvar og medvirke, i den til tider svære opgave det er, at støtte og vejlede medlemmerne i alle de personlige forhold, der påvirker deres tilhørsforhold til arbejdsmarkedet.



# Dagsordenens punkt 2.

## Beretning



*Annette Brejnholt*

### **Butik**

I foreningsåret er der sædvanen tro sket store ændringer i Butik. Organisatorisk er Butik blevet flyttet fra Privat til Mobil Norden. Direktøren er også blevet skiftet ud. Det har som ved tidligere direktørskift betydet justeringer. Vi håber vi nu er i smult vande.

Pr 1. februar blev der indført resultatløn i Butik. I aftalen indgår såvel en gruppebaseret som en individuel del. Der er nedsat en følgegruppe til at overvåge projektet i prøveperioden. Prøveperioden er her i september igen blevet forlænget.

Det er vores opfattelse, at der er tilfredshed med måden, hvorpå aftalen udmøntes.

Også i år har vi mærket sparekniven. Butik har måttet tage afsked med 42 medarbejdere. De fleste er klaret ved ikke at genbesætte ledige stillinger.

### **Ligebehandling i TDC**

I mere end 10 år har TDC været toneangivende i arbejdet for ligebehandling og mangfoldighed.

TDC's Ligebehandlingsudvalg har ofte sat kontroversielle emner til debat. Emner som har været med til at skabe ændringer og større rummelighed på arbejdspladserne - også på arbejdspladser i det omliggende samfund. Det har TDC kunnet, fordi virksomheden har været dygtige til at tiltrække personer med de kompetencer, som skal være til rådighed, når man vil være med til at sætte dagsordenen på ligebehandlingsområdet.

Disse kompetencer er ikke længere til stede i TDC. Dette tab betyder, at det er umuligt at få

gennemarbejdet initiativer på ligebehandlings- og mangfoldighedsområdet. Ledelsen fastholder, at de stadigvæk vil arbejde med ligebehandling. TDC mener at arbejdet fremover skal være mere ad hoc orienteret. Her har Tele Øst sammen med de øvrige teleafdelinger i ligebehandlingsudvalget sagt fra. Ligebehandlingsudvalget er nedsat under HSU som et fast udvalg.

Tele Øst arbejder sammen med de øvrige teleafdelinger på at gøre arbejdet i TDC's Ligebehandlingsudvalg mere projektorienteret.





# Dagsordenens punkt 2.

## Beretning



*Pia Christensen*

### Info og service

Så er det igen blevet tid til at lave status på, hvordan det er gået siden sidste generalforsamling.

#### 118

I Info og Service har der ikke været de store organisationsændringer. Der har været et par skift på lederside. På Borups Allé valgte Kathrine Linnet at forlade TDC og prøve kræfter udenfor virksomheden. Det blev Charlotte Hegner der er leder for 4x80, der også blev leder for Kathrines gruppe.

I Nykøbing Falster blev Hanne Kromand leder pr. 1. januar 2008. Nykøbing Falster har været uden leder i lidt over et år, så det var med stor glæde gruppen så frem til at få en daglig leder.

Da Info og service er en del af Fastnet Norden er der kommet nye organisationsforkortelser. FSO6, står for Fastnet Norden Salg Oplysningen – team 6. Denne forkortelse tilhører en gruppe på Borups Allé.

Som nævnt i sidste års beretning blev den centrale drift samlet i Århus pr. 1. oktober 2007 – ikke helt uden skepsis, men indtil videre er det gået godt. Der har selvfølgelig været fejl, men det er i småtingsafdelingen.

Det var med at have is i maven, da vi i år skulle vælge ferie centralt og elektronisk. Alle medarbejdere i I&S skulle vælge hovedferien på landsplan. Det vil sige, at for hovedferiens vedkommende skulle hver medarbejder give ønske om 2 ferieperioder. Det lykkedes med lidt justeringer, at få det til at hænge sammen, så alle fik deres ønsker opfyldt. Så fra næste

år er der planer om at udvikle programmer således, at alt ferie vælges elektronisk og centralt.

Byttebørsen er også et nyt tiltag, som foregår på landsplan. Det er blevet lidt af en succes, for nu kan der byttes vagter på tværs af landet, og det bliver brugt flittigt.

Vagtvalg 2009 er der også planer om skal laves på landsplan. Oplæg til dette har været forelagt på LSU, men er ikke endeligt godkendt.

Henover foråret har medarbejderne på 118 fået et fagligt løft. Det har været et ønske gennem flere år. Hver medarbejder har gennemgået to e-learningkurser. Derudover har hver medarbejder fået lavet en kompetencemåling, så der kan sætte ind, hvor der er brug for et fagligt løft. Hen over efteråret skal der laves nye uddannelses tiltag, hvilket er blevet positivt modtaget, da det virkelig har været noget der har manglet.

Samtidig er der indført 1:1 samtaler med lederen ca. hver 6. uge, hvor den enkelte skal tale om sine tal (TDC's mål), trivsel, udviklingsområde, sygefravær og jobkom.

Sygefraværet er meget højt og det er et punkt der ses med alvor på, og hvad der eventuelt kan gøres for nedbringe det.

Undersøgelser har vist, at der er rigtig mange bakterier på et tastatur, så for at nedbringe evt. smitte har alle ekspeditionspladser nu fået desinficerende klude, så tastaturet kan aftørres inden brug.

Nat-området på Borups Alle har haft svært ved at fastholde medarbejderne, og ligeledes har det været svært at rekruttere nye medarbejdere. Der har været drøftet flere forslag, men det ser nu ud til, at Call Center Europe skal hjælpe med at besvare kaldene om natten. Dansk Metal havde ellers fremført en løsning. Vi forudså en bedre mulighed for at kunne fastholde og rekruttere nye medarbejdere til natten, hvis man gik tilbage til det gamle system, hvor der arbejdes hver anden nat, (der er og har været en meget lille udskiftning gennem årene), men det blev afvist. Grunden til

# Dagsordenens punkt 2.

## Beretning

forslaget er, at vi mener, det er alt for hårdt, at arbejde på fuld tid om natten.

Flexjobaftalerne vil ledelsen gerne have op til revision. De aftaler der er i dag, er for tidskrævende at håndtere i den centrale drift, ide alle flexjobaftaler er individuelle og ikke lige kan lægges ind i en samlet kasse. Ledelsen er kommet med tre forslag, som vi i Dansk Metal tager afstand fra. Vi mener med de nye tiltag, at ledelsen vil gøre det mindre attraktivt, at arbejde på flexjob i TDC. Har ledelsen i I&S glemt den overordnede politik omkring mangfoldighed?

### **1810 er tilbage hos TDC**

Den 1. juli 2008 overtog TDC igen nummeret 1810, som ellers var fulgt med DE GULE SIDER, da de blev frasolgt.

De gule sider ville nedlægge tjenesten pr 1. juli, men efter forhandlinger kom nummeret og tjenesten tilbage.

Forsyningspligten på 118 og hvem der skal drive pligten videre, er i skrivende stund endnu ikke afgjort. TDC havde håbet på en afgørelse inden sommerferien, men pga. folketingsvalg blev udbudsmaterialet forsinket. TDC og ENIRO har budt på tjenesten. Underdirektør i TDC Christian Holme Petersen forventer ikke en afgørelse før i oktober, måske november. Tilbage står så personalet med en vis usikkerhed, men hertil skal lyde en tak til ledelsen omkring den måde det bliver taklet på. Ligeså snart der er noget nyt får alle medarbejdere et nyhedsbrev omkring situationen.

### **4x80**

På 4x80 er der ved at blive indført talestyret omstilling. Der er på nuværende tidspunkt optaget ca. 20.000 kald, som skal danne grundlaget for talegenkendelsen.

Det er for at finde ud af, hvad kunderne siger og spørger efter. Der har, mens forsøget har kørt, været nedgang af kald til 4x80. Det var meningen, at når der ikke var travlt på indgangen til 4 x80 skulle medarbejderne ekspedere 118, men det har endnu ikke været mu-

ligt at lave mixkald rent teknisk. Der er ingen afklaring på dette endnu.

### **Fejlservice og Hotline**

1. april i år blev de nye kontaktcentre i verdensklasse taget i brug. Man havde næppe fundet sig til rette før der igen skete ændringer. Der var en del personaleafgang og ingen nye kom til. Ledelsen mente at det var mest hensigtsmæssigt at flytte Kundeservice sammen med Hotline. Det var atter to nye kulturer der skulle tilpasses.

Næppe havde personalet vænnet sig til nye vagter og mødetider før der igen skulle nye vagtplaner og åbningstider på Hotline.

Hotline på BOA skal således have åben mellem kl. 7.00 og kl. 21.00. Kald efter kl. 21.00 besvares af Call Center Europe

Vagterne bliver fordelt så personalet den ene uge har dagvagter og den anden uge aftenvagter. Da den nye ændring skulle starte inden udløb af en allerede kendt og varslet periode, opstod der uro.

*Er det til at forstå, at der er stort sygefravær og mange fratrædelser på Hotline?*

Udover nye vagter er der også blevet indført et samtaleflow skema, så alle bliver ensrettet i deres spørgsmål til kunderne. Det har skabt en del røre, da ikke alle er og ej heller taler ens og ikke alle kunne få spørgsmålene på deres læber. Der er blevet rettet og tilpasset i skemaet, så det nu er brugbart.

# Dagsordenens punkt 2.

## Beretning



*Pia Overgaard Brøndal*

### **Koncern Fakturering.**

Så er endnu et år gået og igen i år blev vi reduceret i medarbejderantallet. Det er ikke til at forstå hvad der rører sig i toppen, for arbejdsopgaverne skal stadig laves. Godt nok har TDC flere steder droppet nogle af arbejdsopgaverne, men i det store og hele kan vi se, at der er travlhed.

Fællestillidsrepræsentanterne gør et stort arbejde for medlemmerne i Koncern Fakturering når TDC varsler overtallighed. Det er målet at medlemmerne skal have den bedste rådgiver med på sidelinjen.

I Jylland blev en del afdelinger nedlagt i årets løb. Det var et chok, at så mange medlemmer pludselig stod uden arbejde. Heldigvis har næsten alle fået nyt job i TDC.



*Kiss Vognsvend*

### **Salg og Support**

Hvad skaber værdi for TDC?: - Er det undergravning af vores overenskomster, gode stabile medarbejdere eller vikarer der flyver ind og ud af dørene?

I Salg og Support er det et år, der står i forandrings tegnet. De nye kontaktcentre er taget i brug, flytning omrokering og atter en flytning for kundeservice er en realitet. Både kundeservice, hotline og support er nu placeret på 8. sal på Borups alle.

Kundeservices og Hotlines bor i samme lokale med meget støj, i form af høj musik fra et Team og støj fra kollegerne, når der er travlt på telefonerne. Det giver ikke et optimalt arbejdsmiljø. Der er mange kameler at sluge, når så mange mennesker skal være på et sted. Vores arbejdsmiljørepræsentant gør, hvad han kan for at skabe bedre vilkår, også når det gælder den ubehagelige træk fra ventilationsanlægget.

Performance/resultatløn er indført i kundeservice. Det nedsatte udvalg, LØSU, som består af leder- og medarbejderrepræsentanter har haft mange udfordringer. Aldrig så snart var de sidste kommaer i aftalen sat, før der skulle ændres i KPI'erne. Nyt salgsværdi pr kald skulle erstatte salgshitrate og helst være indført i går. Det blev indført pr. 28/6-2008, der er derfor lavet en aftale, at man opgør for begge KPI'er i det næste kvartal, for at se hvilken indflydelse det har på performanceafregningen. Og viser det sig, at den gamle ordning er til fordel for kollegerne, er afregningen den gamle ordning i det kvartal.

# Dagsordenens punkt 2.

## Beretning

Ledelsen fandt ud af, at targetsætningen var sat forkert, dvs. at kundeservice var sat for højt og hotline for lavt, dette er nu ændret.

Der har været udfordringer i forhold til de kollegaer der skal med i projektgrupper eller ændringer af arbejdsprocedure, så de ikke bliver dårligere stillet i forhold til performance løn.

Vi har nogle rigtig gode Lokalaftaler, men det skaber ikke værdi for TDC, mener ledelsen. Der har været mange møder, drøftelser og forhandlinger om lokalaftale 4D, som bl.a. siger, hvordan pausemønstret skal være og det er bedre end lokalaftale 4C. Ledelsen vil have kundeservice over på aftale 4 C med følgende begrundelse: De der er på lokalaftale 4D har en login-tid på max 5.45 i forhold til dem på 4C aftalen der har login tid på max 7.15, det giver en mulig produktionskapacitet på henholdsvis 16,2 timer og 19,9 timer ud af en 37 timers ugenorm og giver derfor større værdi for TDC.

Vi er kommet med forslag til ændringer som medarbejderne på 4D kunne leve med og hvor ledelsen gav lidt, men hvorfor er det altid os medarbejdere, der skal ofre nogle goder, uden at få noget igen fra ledelsens side! Det har vi i salg og support gjort flere gange, og det vil vi IKKE blive ved med.

Der er ikke opnået enighed, men det sidste ord er ikke sagt endnu fra ledelsens side!

Det sidste er et uformelt møde mellem ledelsen og tillidsrepræsentanterne den 12. august, hvor TDC igen prøvede om vi ikke kan lave en aftale om at tage pausemønstret ud af lokalaf-talen 4D. Det er nu videregivet til Tele Øst..

Dette har også resulteret i, at der ikke er ansat nye medarbejdere på kundeservice, udover vikarer. Ledelsen har udtalt: - Så længe vi har 4D-aftalen bliver der ikke fastansat medarbejdere på kundeservice.

Dansk Metal har ført forhandlinger med ledelsen om udhulning af overenskomsten, og sagen er nu indbragt som overenskomstbrud. På kundeservice er vi oppe på omkring 30 % vikarer. Aftalen fra samarbejdsudvalget lyder på mellem 8 -10%. Overarbejde på kundeservice har vi været forskånet for længe, men inden for de sidste 4 uger er der kommet mail ud om overarbejde hver uge. Hvorfor vides ikke.

Etisk behandling af persondata udtaget fra diverse systemer i kundeservice er en Lokal-lokal aftale med selskabet, der bl.a. siger: Medarbejderens egne data må holdes op mod teamets fælles resultater og egne resultater, men ikke op mod øvrige medarbejders data. Den aftale blev opsagt fra ledelsens side med udgangen af september måned. Aftalen strider mod ledelsens ønske om at fremhæve og lovprise gode og dygtige salgsmedarbejdere, og på den måde vise de kollegaer frem, som måske ikke er så gode til at sælge, men har andre gode værdier, der får et team til at fungere godt. Dem er der ikke plads til i et kontaktcenter i verdensklasse!

I forbindelse med bandede samtaler skal der være etiske spilleregler. Ledelsen vil gerne indføre bandede samtaler i forbindelse med coaching. Her er der også uenighed om, hvordan det skal foregå. En arbejdsgruppe er nedsat til at kikke på det, og i det oplæg der er kommet fra ledelsens side, er der uenighed og der pågår for øjeblikket forhandlinger mellem teleafdelingerne og TDC.

Sygefraværet har været/er rigtig stort i Salg og Support og med mange langtidssyge. Det har resulteret i, at ledelsen har lavet en ny forretningsgang i håndtering af sygefravær. Vi har ellers haft en håndbog i administrative retningslinjer bl.a. om sygefravær. Denne aftale skabte ikke værdi for TDC, så den mappe findes ikke mere. Der er nu lagt en meget strammere linje, med færre sygemeldinger/sygedage inden

# Dagsordenens punkt 2.

## Beretning

der bliver kaldt til samtale og med afskedigelse til følge, såfremt der ikke sker ændringer i sygemønstret. De andre retningslinjer er lagt enten ud i vagtudvalgene, til HR eller er helt blevet slettet, da de ikke var relevante.

Alle skal ensrettes i deres spørgsmål til vores kunder. Ledelsen har udarbejdet et Samtaleflow-skema som alle i salg/kundeservice samt hotline skal bruge. Det skabte lidt røre hos kollegaerne - alle er jo ikke ens. Der er dog blevet rettet i det et par gange fra ledelsens side.

TDC har en tankegang om "One Company" og har/er ved at igangsætte en række pilotprojekter for at se om der er potentiale for "Et kontaktcenter". Ledelsen indbød til samarbejde og der blev nedsat en følgegruppe under HSU, som bl.a. havde til opgave at:

- ✚ undersøge muligheden for at få én fælles indgang i fastnet Norden og Business Nordic på Support af Fastnet og Bredbånd.
- ✚ undersøge mulighederne for en fælles kundeservice på tværs af Fastnet Norden, Business Nordic og Mobil Norden, samt
- ✚ undersøger mulighederne for salg på tværs af Fastnet Norden og Mobil Norden.

Følgegruppen pegede på en række problemer ved at indføre "Et kontaktcenter". HSU besluttede fredag den 29. august 2008, at følgegruppen skulle arbejde videre med at finde løsninger på de problemer inden, der blev truffet en endelig beslutning. Men dén beslutning blæste ledelsen i Salg og Support på. Mandag den 1. september gennemtrufede ledelsen en organisationsændring af kontaktcentre i Fastnet Norden, Business Nordic og Mobil Norden. Det bevirkede, at teleafdelingerne meddelte, at vi så det formålsløst at fortsætte samarbejdet i Følgegruppen.

Der er ikke lagt skjul på, at projektet om "Et kontaktcenter" er for at spare på omkostningerne. Ledelsen regner med at kunne spare ca. 25 mil. kr. fra 2009 bl.a. en personale besparelse på ca. 75 personer.



# Dagsordenens punkt 2.

## Beretning



Per Nørskov

### Net

#### Geografi

Den 10. oktober 2007 meddelte TDC, at de havde planer om at genoplive et tidligere ønske, nemlig GEOGRAFI.

Net ønskede at være 3 steder - i Odense, Århus samt Københavnsområdet

Denne meddelelse betød uro på arbejdspladserne, som igen betød, at der var arbejdsnærlæggelser den 30. og 31. oktober 2007.

Mødeaktiviteten i denne periode var enorm i håb om, at fornuften til sidst ville sejre.

Der var, desværre, ingen fornuft der sejrede, og vi måtte begære forhandling, som fandt sted fire dage før jul. Den endte med en uenigheds protokol.

Det betyder at NET på Sjælland kun er at finde i København/Tåstrup ved indgangen til 2009.

#### Outsourcing

Lige omkring årsskiftet begyndte nye ord at blive aktuelt i NET, et af dem var outsourcing.

Det første vi hørte om, var antenne afdelingen, hvor vi på landsplan har 85 medarbejdere beskæftiget.

Andre områder blev også interessante f. eks energiområdet. I slutningen af februar måned kom meddelelsen, at TDC ønskede at undersøge muligheden for at outsource hele NET's personale i alt 1800 medarbejdere.

Carsten Dilling havde fungeret som direktør for NET efter Dan Sørensen's pludselige afgang, men nu syntes Carsten Dilling, at det var tid til en ny mand på pladsen.

Valget fandt på Jess Ibsen, som kom fra CSC og var kendt som verdensmester i ind/ud sourcing.

I februar outsource TDC hele antenneområdet til LME, og så var det som om, at hele den øvrige plan var forpestet.

Først måtte man opgive energiområdet, og 1. juli meddelte TDC, at de havde opgivet hele planen om outsourcingen af NET.

#### Performance management

Andre ord vi stiftede bekendtskab med var performance management.

Et system, der lægger sig op af resultatløns, og skal forstås på den måde, at området performance skulle skabe grundlag for resultatløns.

Det viser sig, at det er et meget vanskeligt system at arbejde med, og det er fyldt med fejl.

Man kan ikke få målbare resultater på mere end halvdelen af vores medlemmer.

Dette kunne være ligegyldigt, men i denne sammenhæng med resultatløns, resulterer det i, at TDC kun kan tilbyde resultatløns til halvdelen af vores kollegaer.

#### Resultatløn

Vi startede op i februar måned. Her var der noget, hvor vi var meget positive fra starten, nemlig udsigten til flere penge til vores medlemmer.

Vi fandt ud af, at TDC havde sat hastigheden op, i løbet af en tiårig periode, uden at vi havde fået så meget som en øre for det.

Men som allerede antydet i det ovenstående. Værktøjet, som skulle bane vej for resultatløns, var belagt med brosten.

Situationen er den, at nogle steder er vi i gang med et pilotforsøg, dog uden større held og andre steder er vi ikke begyndt endnu.

#### Lønsamtaler

Lønsamtaler er ikke et nyt ord, men det var noget der skulle prøves i Net for første gang og resultatet kunne vel ikke blive dårligere?

# Dagsordenens punkt 2.

## Beretning

Tillidsrepræsentanterne har skrevet til NET's ledelse, hvori vi klart tilkendegiver vores utilfredshed, samt de krav, vi havde til lønsamtalerne.

Vi blev ikke hørt, så det resulterede i en forhandling.

Tillidsrepræsentanterne i NET er allerede i gang med at finde ideer/ forslag til, hvordan vi ønsker lønsamtalerne kan afvikles i 2009.

### **Overtallighed**

Overtallighed af medarbejdere er til gengæld en rigtig gammel kending.

I 2008 skal NET af med 150 medarbejdere fordelt over fire kvartaler.

Tillidsrepræsentanterne i Net ved nøjagtig, hvordan disse sager skal gribes an.

For vores medlemmer er det helt indlysende en katastrofal ting.

Der bliver arbejdet meget professionelt med disse sager fra tillidsrepræsentanterne, afdelingen, og TDC.

I rigtig mange tilfælde, finder vi også en acceptabel løsning for vores medlemmer.

Når dette er sagt er overtallighed utrolig vanskeligt at få vendt til noget positivt.

### **Vedligeholdelse og forbedring**

Net har mange medlemmer i Borups Allé og der er ikke udrettet de store forbedringer og vedligeholdelser gennem de sidste 30 år.

Her tænkes hovedsagelig på: kantine, terrasse, kondirum, toiletforhold, parkering osv. osv.

Det har været til drøftelse på et møde i NET-SU, hvilket resulterede i at, der blev givet grønt lys for en nærmere undersøgelse.

Tele Øst Net i Borups Allé har efterfølgende nedsat en arbejdsgruppe blandt tillidsrepræsentanter, som påbegynder deres undersøgelse efter sommerferien.



# Dagsordenens punkt 2.

## Beretning



*Henrik Hansen*

Mobil telefoni og mobil bredbånd bliver noget YouSee's medarbejdere vil skulle lære og forholde sig til i den kommende tid.

### **YouSee**

For 11 måneder siden blev TDC Kabel TV til YouSee. Det var noget stort og YouSee gik massivt ud og lovede kunderne, at:

*"Med YouSee får du hul igennem til en ny spændende digital verden".*

Dette blev gjort med en massiv kampagne som lagde samtlige afdelinger i YouSee ned.

Det har igen i år været en turbulent tid for YouSee's medarbejdere, med mange nye udfordringer og lancering af nye produkter.

Det har også været en prøvelse for medarbejderne, da der i øjeblikket er øget fokus på indtjening/bundlinje og sygefravær.

YouSee indtager den kedelige første plads med koncernens højeste syge-fravær, hvilket resulterede i, at ledelse og tillidsrepræsentanter før sommeren var samlet for at drøfte omfang og handlingsplaner, som kan nedbringe sygefraværet.

Her er der lagt vægt på samarbejde mellem ledelse og de faglige organisationer i langt højere grad end tidligere. Foreløbig er der aftalt lokale møder rundt om i enhederne og vi er spændt på, hvordan processerne kommer til at foregå.

Tele Øst forudser at 2009 bliver et hårdt år for Yousee's medarbejdere både markeds-mæssigt og økonomisk. Der er lagt op til spareplaner i koncernen.

Budgettet forslag m.m. kendes i skrivende stund ikke. Markeds-mæssigt får vi store udfordringer med at sikre kundevækst på vores produkter især Bredbånd og digitalt-tv.



# Dagsordenens punkt 2.

## Beretning



*Uni Byrgesen*

### **Wholesale (Branchesalg):**

I januar valgte man at frasælge International Voice til IBasis, og dermed farvel til 19 medarbejdere der skulle matches. De første gerne allerede i marts/april .

Kollegaerne fik at vide, at de simpelthen var så knalddygtige at man ønskede at beholde deres kompetente arbejdskraft i TDC, så ingen fratrædelser kunne komme på tale.

HR's skrivebordsmatch viste desuden at alle ville kunne jobmatches.

Ledelsen ønskede endvidere at en del af de berørte medarbejderne skulle arbejde videre med deres daglige arbejde til der var forgået en migrering til IBasis. Derfor ville der blive udbetalt en fastholdelse sum på kr. 5000,- hver 3. måned.

Vores kollegaer valgte at være loyale, og tro på, at der ville blive job efterfølgende.

De har passet deres job indtil nu, hvilket der da også har været behov for pga. travlhed.

Status d.d. er desværre at kun 1 af de 19 har fået nyt job.

Der er og har i hele perioden så at sige ikke været nogen job de kunne søge eller matches til. De lovede job findes ikke, og vores kollegaer afventer her 8 måneder senere stadig klarhed om deres fremtid. – Det mest sandsynlige er, at de fleste alligevel får en "fratrædelse" de ikke kan afslå.

Netdisponeringen har ikke haft de bedste betingelser, med skiftende ledere og en turbulent tid for medarbejderne. Kort før jul blev der meldt ud, at der var flere overtallige.

Heldigvis lykkedes det os, at få overbevist ledelsen om, at deres tal og statistikker ikke svarede overens med virkeligheden.

Ledelsen endte så i marts med at erkende at der manglede indtil flere personer!!!

Det havde jo også undret os, at det er nødvendigt, både at bede medarbejderne om at tage overarbejde, samt ikke mindst beordret overarbejde, når der nu var overtallige medarbejdere!!

Resultatløn og performensmanagement er også et ledelsesønske i Wholesale. Vi TR'er har været inddraget i arbejdet. Resultatlønnen er sat i bero indtil januar 2009, men ledelsen har netop valgt at indføre performencemanagement i en enkelt afdeling. Vi følger dette tiltag nøje.

Vi har oplevet flere organisationsændringer, men er blevet inddraget i processen, og der er blevet lyttet til os - så ros til Wholesales ledelse på den konto.

Wholesale satser benhårdt på en ny offensiv strategi 2010!

Strategien går (selvfølgelig) på, at imødegå faldene indtjening og ændrede markedsvilkår. Det bliver spændende at se om vi kan lykkes, men måske knap så spændende når ledelsen kort nævner at vi alle ifm. strategien skal have en profilafklaring, så vi kan få afklaret om vi nu matcher til det nye Wholesale.....

Man kunne frygte at det var et ønske om at udskille de medarbejder som ikke lige "passer ind". At man fremover kun ønsker at have positive medarbejder som ikke stiller spørgsmål "hverken ved arbejdsopgaver, tid eller chefen..... Og så kan man jo undre sig over at ikke en eneste af de kompetente medarbejdere fra vores Internationale voice afdeling kan bruges i de nye stillinger som Wholesale trods alt skal besætte.

Lønsamtalerne i Wholesale har efter vores opfattelse og overblik kun givet de lavest lønnede en smule. De fleste har været til samtaler, hvor lønskemaet har været udfyldt på

## Dagsordenens punkt 2.

### Beretning

forhånd. Ikke just motiverende eller styrkende for arbejdsmiljøet. Der er desværre ikke noget at sige til det, hvis andre skulle følge i vores gode TR Ercans spor. Ercan søgte nyt job eksternt, og med en lønstigning på små 5000,- kr. havde han ikke råd til at blive i TDC.

Vi er stadig godt dækket mht. TR'er i Wholesale, men mangler absolut en i vores kundeservice. Det er helt nødvendigt at specielt de afdelinger som er i "pipeline" til at få såvel resultatløns som performancemanagemt har en TR. Det er næsten umuligt at sikre at måleenhederne og samtalerne bliver reelle og anstændige ellers.

# Dagsordenens punkt 2.

## Beretning



*Jens Boutrup*



*Vagn Rotbøll*

### **Business Nordic**

2007 sluttede med de vanlige organisationsændringer i TDC Business Nordic og samtidigt blev det meldt ud, at der atter skulle ske personale reduktioner i Erhverv.

Endvidere satte man analyser i gang for at finde besparelser på områder der ikke var rentable eller ikke kerneforretning for TDC Business Nordic længere.

Disse tilpasninger gav beklageligt vis en del personsager, idet nogle ledere skalter og valter med job kompetencer og job profiler, alt efter hvordan de mener et job er sammensat. Som konsekvens af organisationsændringerne i september 2007, som blev gennemført inden for en meget kort tidshorison, bad vi ledelsen om at blive inddraget meget tidligere i processen, så vi havde en reel mulighed for at komme med input til ledelsestiltag.

For at starte på en frisk blev der gennemført et samarbejdskursus i HR-regi i starten af 2008, hvor vi fik diskuteret samarbejdsform og metoder.

Her blev det aftalt, at vi langt tidligere blev informeret om de tanker og ideer der lå i pipelinen, og hvis nogle ideer blev til virkelighed, at der skulle nedsættes en følgegruppe til projektet, hvor vi fra b-siden deltog.

Gennem 2008 har vi så kørt efter de aftalte retningslinjer i samarbejdsudvalget, hvilket har givet en større mødeaktivitet i samarbejdsudvalgene samt for medlemmerne i de respektive følgegrupper.

Gennem lang tid blev der arbejdet med salg af ESBU og Business Phone samt andre forretningsområder, som Business Nordic ikke mente, var rentabel for dem. Vi har deltaget i følgegrupperne for at sikre de bedste forhold for de berørte medarbejdere.

Med rette kan der spørges til ”hvad der er Business Nordic's kerneområde”, for organisationsændringerne og tilpasningerne fortsætter. Hvor vi ender er det ikke helt synligt endnu.

Stabene af teknikere er enten flyttet over i andre TDC selskaber eller solgt fra. Et billede af en ren salgsorganisation i Danmark Erhverv toner frem af tågen.

En stor del af CPE området som gennem en længere årrække har været mærket af regnskabsunderskud, er nu skilt ud eller solgt fra. De 2 SBU'ér Nortel SBU og Ericsson SBU nu AASTRA SBU, er blevet overdraget til det TDC ejede firma NetDesign pr 1. Januar 2008. De små PABC'ér Business Phone og LG er solgt fra.

Business Phone til firmaet RelaCom og LG er blevet solgt til Telepunkt i Hillerød.

Med den nuværende udvikling, vil de sidste teknikergrupper, IP-WAN og SCALE også blive afhændet eller flyttet inden for det næste år.

Hvordan det går for kollegaerne som er blevet solgt fra til eksterne virksomheder er der desværre ikke mange oplysninger om. Men det skal være ud fra devisen ”intet nyt er godt nyt”, så må integrationen være godt i gang og problemerne små.

### **NetDesign**

NetDesign som har fået overdraget den største del af teknikerne, er i fuld gang med integrationsprocessen. Et samarbejdsudvalg eksisterede ikke i NetDesign, men er nu etableret og vil forhåbentlig være til fordel for alle.

I forbindelse med overflytningen til ND er der en udfordring med at få eksisterende aftaler overholdt. Men det skyldes måske at det ny-etablerede samarbejdssystem ikke har fundet

# Dagsordenens punkt 2.

## Beretning

sit gænge endnu. Det første stiftende møde i samarbejdsudvalget blev afholdt før sommerferien og der var en positiv stemning.

Et væsentligt led i integrationsprocessen er selvfølgelig at der bliver adgang til fælles informationer. Det kommer forhåbentligt snart.

Her i september/oktober måned bliver medarbejderne flyttet over til ND's eget lønsystem. Et Pilotprojekt med overflytningen har været udført henover sommeren og har givet nogle af vores fynske kollegaer overraskelser. Forventningen er selvfølgelig at problemerne er løst, så overgangen til det nye lønbehandlings system går gnidningsfrit.

I løbet af 2009 forventes det at Netdesign får samlet medarbejderne i henholdsvis Skejby og i Farum i nybyggede lokaler.

Sidst i august var alle medarbejdere i ND inviteret til en kombineret teambuilding og fest event. De overflyttede forretningsenheder fik god mulighed for at tale med NetDesign Classic kollegaerne.

Organisationsændringer slipper man ikke for i NetDesign og det er varslet, at der vil forekomme justeringer af organisationen ved årsskiftet 2008 /2009.

Økonomisk er de overflyttede enheder vendt fra at være underskuds forretninger til overskudsforretninger.

### **FU- Erhverv**

I lighed med TR og kollegiemøderne i Erhverv, er meget af tiden i fællesudvalget gået med behandling af diverse organisationsændringer og de personalemæssige konsekvenser samt at forberede os til samarbejdsudvalgmøderne i Business Nordic.

Aldrig har der været så mange ekstraordinære ESU møder i 2007 / 2008.

JobKom, der har ligget stille det meste af 2007 blev sat på dagsordenen, for at sikre, at medarbejderne i Business Nordic får den rigtige kompetenceudvikling for at kunne bestrejde fremtidens job i TDC.

Det årlige TR- seminar blev gennemført i april 2008 på Jørlunde, med deltagelse af Business Nordic's ledelse. Her var der en åben og ærlig dialog om situationen i vores virksomhed. Seminaret skal gennemføres igen i 2009. Det er en god måde at mødes og få diskuteret tingene på.

# Dagsordenens punkt 2.

## Beretning



**Hanne Trebbien**

### Arbejds miljø

I TDC. Som beskrevet i sidste beretning blev der hen over sommeren 2007 arbejdet med ny arbejdsmiljøorganisation hvor FællesArbejdsMiljøRepræsentant-begrebet, nu skulle være gennemgående og ikke kun forekomme i FastnetNorden. Hvordan går det så i den nye organisation? Middelbart ser det ud som om det fungerer med de nye tiltag. For at få besat på medarbejdersiden ved opstarten i den nye organisation i september, blev det besluttet, at teleafdelingerne udpegede repræsentanterne frem til det ordinære valg i foråret 2008.

Efter valgene er der efterfølgende afholdt valg til FællesArbejdsMiljøRepræsentant, som er de naturlige deltagere i ArbejdsMiljøUdvalgene.

I juni måned blev der afholdt en arbejdsmiljøkonference for alle arbejdsmiljø-udvalgene, tilbagemeldingerne har været positive, det var en god dag for nye som gamle repræsentanter, der ved den lejlighed fik mulighed for at få hilst på hinanden og arbejdslederne fra Crecea, hvortil arbejdsmiljølederne er blevet outsauset. På mødet var der indlæg fra Dansk Standard, som fortalte om den eksterne audit i maj måned, gennemført af Dansk Standard, gav ikke anledning til væsentlige påtale om fejl og mangler. Et af de gennemgående temaer var tele-butikkernes lagerrum, adgangsforholdene var mange steder af ikke optimal karakter. I forbindelse med revision af OHSAS 18001, som er den standard TDC er certificeret efter, skal tilløb til ulykker registreres på lige fod med ulykker. Det betyder, at det er en af de kommende opgaver der skal arbejdes med for at få lavet et optimalt registreringssystem, som samtidig er nemt at arbejde med og håndtere for arbejdsmiljøgrupperne i deres dagligdag.

En anden større opgave der skal arbejdes mere intenst med, er omkring asbest. Asbest og problemer i forbindelse med udførelse af arbejde i rum med materialer der kan indeholde asbest er ikke af ny dato, men der er nu kommet en lovgivningsmæssig opstramning på området, der betyder en bedre registrering af i hvilke bygninger der kan være asbestholdige materialer. Det vil fremadrettet betyde større påpasselighed ved ophold i sådanne lokaler.

DS har i forbindelse med auditen adgang til alle interne edb-systemer, herunder en webside med fokus på det psykiske arbejdsmiljø, ja det er da meget godt, men siden har kun adgang for ledere. Efterfølgende er adgangen for alle blevet efterspurgt, muligheden er ved at blive undersøgt, hvor meget mere mon der findes som medarbejderne ikke har adgang til? Opfattelsen har altid været at et godt og velfungerende arbejdsmiljø var et fælles anliggende! Der kommer stadig tilbagemeldinger rundt omkring fra organisationen om at valgene ikke alle steder er forgået optimalt. På den baggrund er der efterfølgende blevet nedsat en arbejdsgruppe, som skal arbejde med at finde frem til den optimale valgprocedure ved det næste ordinære valg i 2010

På grund af outsauing af arbejdsopgaver er det blevet besluttet at sammenlægge Koncernstabe og IT-Norden til en enhed, om flere sammenlægninger på den baggrund vil følge får tiden vise.

Hvordan ser det ud med antallet af ulykker?. I denne statistik indgår udelukkende ulykker med fravær, som er dem virksomheden bliver målt på

Årstal	Ulykker m. fravær	Ulykkesfrekvens
2004	109	4,5
2005	128	5,2
2006	108	4,9
2007	109	5,5

Viser tallene en positiv eller negativ udvikling?

# Dagsordenens punkt 2.

## Beretning

Det positive er at færre enkelt personer oplever at blive udsat for en arbejdsulykke, det negative er, at ulykkesfrekvensen stiger, det betyder, at i forhold til antallet af udførte arbejdstimer er der procentuelt flere ulykker, forstået på den måde at der er færre men stort set lige mange ulykker, derfor den stigende frekvens.

Frekvens udregnes som antal ulykker x 1.000.000 / med antallet af udførte arbejdstimer pr. fuldtidsansat (arbejdstimerne opgøres med tallet 1680).

I forbindelse med den nye helbredsforsikring, hvor både psykologbistand, fysioterapeut – og kiropraktorbehandling er indeholdt, har givet en del startvanskeligheder, ledere har givet udtryk for en oplevelse af, at det er blevet vanskeligere at, hjælpe en medarbejder til den rette hjælp. Det er både rigtigt og forkert, rigtigt forstået på den måde at lederen ikke længere kan rekvirere direkte, men skal bistå den enkelte medarbejder til at gøre det selv.

Sygefraværet er stigende, endda meget markant i de kundevendte områder, der er delte meninger om hvad årsagen er, herfra skal lyde en opfordring endnu engang, det er på høje tide at få taget fat om det psykiske arbejdsmiljø i disse områder!

Af enkeltstående generelle sager må siges at der var stor bevågenhed omkring problemet med skimmelsvamp i flere af de kørende teknikers biler. Svampen opstod i bilernes træpæring. Situationen blev ikke håndteret optimalt. Kritikken går på den sene udmelding om hændelsen, hvilket skabte unødigt uro og spekulationer omkring hvad der blev gjort og ikke gjort, samt tvivlen om hvor risikobetinget det kan være at opholde sig i sådanne omgivelser. Creces lægelige ekspert kom på banen og fik udvirket konkrete udmeldinger. Der blev udarbejdet planer for udskiftning af træet og alt åndede igen fred og fordragelighed.

I REGION HOVEDSTADEN. Har mødeaktiviteten hen over året været lidt på stand by på grund af for få økonomiske midler, som noget nyt har udvalget fået tilknyttet en kontaktperson til forbundets miljøsekretariat, for dette

udvalg er der Peter Poulsen. Der har været afholdt flere fyraftensmøder med vidt forskelligt indhold:

Muskel og skeletbesvær, arbejdsbetinget cancer, nye love og regler inden for arbejdsmiljø, samt en sund sjæl i et sundt legeme med Chris Macdonald, hvor også ledsagere var meget velkomne.

### I Afdelingen

Har arbejdsmiljøarbejdet båret præg af den nye organisation i TDC, hvor der er blevet brugt en del kræfter på, at få fulgt op på tingene nu også foregår efter de aftaler der indgået. I foråret har vi haft et samarbejde med 3F Bygge Jord og Miljø i Valby, samt Dansk Elforbund i København om et kursu med overskriften ”Vejen som arbejdsplads” desværre nåede der ikke at komme nogen med fra afdeling da tilmeldingen skulle foregå netop mens der var nyvalg, da valget i TDC var overstået var kurset overtegnet, måske kommer der en ny mulighed igen, så må vi prøve igen. Fremtiden i afdelingen handler lige nu om at få registreret og samkørt de gamle afdelingers arbejdsmiljørepræsentanter i medlemssystemet så vi kan få det rigtige overblik over hvilke repræsentanter vi egentlig har, og herefter kan der først blive nedsat et nyt udvalg.

Som noget nyt skal vi også til at forholde os til andre virksomheder end TDC, i forbindelse med de mange overdragelsesforanstaltninger der har fundet sted igennem det seneste stykke tid.



# Dagsordenens punkt 2.

## Beretning



*Birgitte Kristiansen*

### **Fagbevægelsens uddannelser**

Tillidsrepræsentanternes uddannelse har altid haft en stor prioritet i afdelingens arbejde. Det er vigtigt at de personer, som medlemmerne vælger som deres tillidsrepræsentant er klædt på til de mange opgaver der venter dem.

Nye tillidsvalgte skal hurtigst muligt på Metalskolen og som minimum tage grunduddannelsen. Grunduddannelsen er på fire gange én uge og bestyrelsen ser gerne, at tillidsrepræsentanterne har afsluttet deres grunduddannelse indenfor 1½ - 2 år efter de er valgt. Udover grunduddannelsen anbefaler vi, at tillidsrepræsentanterne tager de kurser, som specifik er rettet mod TDC ansatte. Her er det SU/forhandling og overenskomstkursus. Så alt i alt er grunduddannelsen, set ud fra bestyrelsens anbefalinger, på seks uger. Når grunduddannelsen er afsluttet er der næsten frit valg mellem de andre kurser, hvor den enkelte tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant kan vælge og ønske optagelse på kurser målrettet behov og arbejdsområde. Metalskolen i Jørlunde er uddannelsesstedet for tillidsvalgte, og skolen har netop sendt et nyt kursuscatalog ud, som dækker frem til medio 2009. Kataloget indeholder de velkendte obligatoriske grundkurser, arbejdsmiljøkurser, kommunikationskurser samt en del om politik og EU. men der er blevet plads til en række nye tiltag, som f. eks arbejdsmiljø specielt for IT/kontoransatte som i høj grad er vores målgruppe.

### **Flere mænd på ligestillingskurser**

Kurser i ligestilling bliver mere og mere populære i Fagbevægelsens Interne Uddannelsessystem.

Nu er 25 procent af kursisterne på ligestillingskurserne mænd.

FIU-ligestillings kursuscatalog, Naturligvis 2009 er et bredt tilbud af FIU-kurser med ligestilling i fokus. Der er kurser, konferencer, længevarende uddannelser og enkelte temadage.

De sidste tre år er antallet af kursusedtagere steget med hele 30 procent. Mest bemærkelsesværdigt er dog, at de 25 procent er mænd. I 2007 deltog ca. 1000 kursister i FIU-ligestillings aktiviteter, og heraf var altså ca. 250 mænd.

### **FIU-ligestilling**

FIU-ligestilling er en gren af FIU - Fagbevægelsens Interne Uddannelse.

Det blev oprindeligt stiftet i 1992. For at sætte større fokus på ligestilling indgik HK, Dansk El-forbund, 3F og Dansk Metal i 2004 et samarbejde omkring FIU-ligestilling.

Og det har været en succes.

Fra 2004 til 2007 er antallet af deltagere steget med 30 procent.

### **Tele Øst Bladet**

Efter fusionen har medlemsbladet gennemgået en række ændringer, om end dog i småtingsafdelingen.

Medlemsbladet har fået et nyt navn ”Tele Øst Bladet” og oplagstallet er selvfølgelig også ændret. Vi har i dag et oplag på lidt over 5000 og derudover sender vi ca. 250 blade ud til samarbejdspartnere.

De planlagte årlige udgivelser, som er syv gange, har bestyrelsen besluttet at beholde, men der arbejdes lidt på, om vi skal udgive lidt oftere. Intet er dog besluttet endnu.

Til opsætning og layout har afdelingen et fortrinligt samarbejde med Alfa Grafik. Dette samarbejde havde den tidligere afdeling 1 og bestyrelsen har valgt at fortsætte dette samarbejdet, også efter fusionen.

Redaktionsudvalget er sammensat af tillidsvalgte og faglige sekretærer fra de to tidligere teleafdelinger. Holdet bag redaktionen blev præsenteret i det første nummer af Tele Øst bladet, som udkom i august måned, og kan altid kontaktes med henblik på indlæg, artikler

og læserbreve.

Tele Øst bladet er medlemmernes blad, så redaktionen hilser alle initiativer velkommen.

Som én af medlemmerne engang sagde;

”Bladet skal styrke fællesskabet til gavn og glæde for alle medlemmer”

# Dagsordenens punkt 2.

## Beretning



Allan Marott

### Installation

Kabelanlægskoordineringen/Planlægningen har med baggrund i nogle turbulente år med overtallighed og centralisering haft et forholdsvis roligt år på den front indtil nu.

I skrivende stund er koordineringerne dog, sammen med store dele af TDC, blevet en del af fyringsrunden (Fast Forward).

Ca. 75 produktionskoordinatore (gravekoordinatore) fra Net bliver overført til Planlægningen, og herefter skal ledelsen bruge 3 uger på at analysere på synergier = overtallige. Herefter vil medarbejderne blive præsenteret for en ny intern organisation og nye arbejdsbeskrivelser, for dem der skal blive, og i løbet af oktober vil overtallige blive udpeget.

Her får alle medarbejderne god tid, ca. 3-7 uger, til at gå og have ondt i maven over uvisheden. Det er dog væsentlig bedre end sidste gang, hvor medarbejderne måtte gå et år med uvisheden om, hvor mange der var overtallige. Uvisheden giver ikke kun udslag hos medarbejdere, der frygter for deres arbejde, men også hos dem, der evt. skal fortsætte, for hvordan skal det hænge sammen med færre kollegaer?

Sidst TDC lavede samme ”stunt”, hvor man fyrede, før man havde planlagt, hvordan arbejdet skulle hænge sammen, måtte man efterfølgende hive medarbejdere tilbage, som var blevet erklæret overtallige.

Det forgangne år i Installation har, som beskrevet været en turbulent tid

Vi har arbejdet under indflydelse af indgåede aftaler om "etiske regler om GSP", virksomhedsoverdragelse af TDCP, et forsøg på indførelse af "4-dags uge", forskudttid samt nye regler for lønforhandlinger, og her til sidst i perioden, fyringer kamufleret som aftrædelser.

Derudover har vi, med stor iver, deltaget i uddannelsesudvalget.

Med hensyn til GPS, har vi fastholdt vores holdning; det er TDC's projekt, mens vi holder os til aftalen om de etiske brug af disse.

Vi oplevede en virksomhedsoverdragelse af folkene fra TDCP, som viste sig at være en "lidt klumpet" aktion fra firmaets side. Der var en del nye kolleger som havde en negativ oplevelse, hvor tillidsrepræsentanterne efterfølgende var på banen, for at få forståelsen, og aftalerne, på plads.

I Fællesudvalget, som består af fællestillidsrepræsentanterne på landsplan har vi forsøgt at få en aftale om en 4-dags arbejdsuge på plads. Det lykkedes ikke. Installations ledelse mente ikke de fik noget ud af det. Vi prøvede at overbevise TDC om, at det på sigt vil blive en god forretning.

Opgave er nu overgivet til Teleudvalget, som prøver at løfte den til alles tilfredsstillelse.

Siden marts 2008 har TDC brugt deres overenskomstmæssige ret til "omlagt tid", Det vil sige, f.eks. at møde kl. 10.30 til 18.00, i forsøget på at være "mere på gaden, når kunderne ønsker det".

Midtvejsevalueringen har vist, at det var et forhastet tiltag. Det var kun nødvendigt i de store byer København, Odense, Århus og Ålborg.

Når den aftalte periode udløber i december måned, vil det kun være i de ovennævnte byer det har interesse.

Den helt store udfordring har i år været resultatløse. De første udbetalinger var, for langt de flestes vedkommende, rent til grin, men efterfølgende har en del kolleger været i stand til at effektivisere så meget i deres hverdag, at den næste løn var steget, men stadig langt fra det forventede. Spørgsmålet er nu om vores kolleger i de kommende år, kan motiveres så meget i hverdagen, at der kommer en fuld effekt af resultatlønnen til gavn for både TDC og kollegerne. TDC presser kollegerne på både ydelse og beskæftigelse.

I Installations uddannelsesudvalg har Tele Øst næstformandsposten, og her har vi efter en lidt

svær start haft et godt samarbejde. Dansk Metal har haft stor lydhørhed og fremkommelighed.

Vi har fået præsenteret og implementeret GVU(Grundlæggende VoksenUddannelse), IKV(Individuel KompetanceVurdering), samt faglig anerkendelse. Der er revurderet og sket en forbedring omkring elevuddannelsen til teknikker. TDC har lagt op til en bedre styring af elevernes uddannelsesperiode, til glæde for såvel TDC som for eleverne. Det ser ud til, at der nu kommer meget bedre rustede elever ud i den anden ende af uddannelsen. Herudover har vi været inde og haft indflydelse på en lang række efteruddannelser samt måden at implementere nye produkter på.

Hen over sommeren er der én ting der helt har præget billedet, nemlig lønforhandlingerne som har været en lang skuffelse, og som vist i bedste fald kan betegnes, som et eksempel der ikke skal forfølges.

De to parter kom med så vidt forskellige udgangspunkter, at det var umuligt at nå et resultat, som vi i Dansk Metal kunne være tilfredse med. Her forestår der efterfølgende en stor opgave med at finde en metode, som vil kunne tilfredsstille vore kolleger.

Perioden har været præget af vore ejere, kapitalfondene. Hverdagen er præget af omkostningsbegrænsning, med tilhørende effektiviseringer. Bygninger, kunst og designermøbler der kan sælges er der vel ikke mere tilbage af. S nu ser vi fyringer, forklædt som "frivillige aftrædelser", hvilket jo nok i fremtiden vil betyde, at den enkelte skal "løbe stærkere". Kapitalfondene som er sat her på jorden, for at suge penge ud af virksomheden, og således afvikle, i stedet for at udvikle.

Det kommende år vil helt sikkert komme til at stå i usikkerhedens tegn, da der jo ikke er nogle garantier for, at de øvelser vi har været igennem i denne periode, ikke skal gentages i den kommende periode, udelukkende til gavn for vore ejere, og til stor skade for det psykiske arbejdsmiljø.

Det er, hvad installations tillidsrepræsentanter vil få som udfordring i de kommende måneder.

# Dagsordenens punkt 2.

## Beretning



**Robert Larsson**

### Ungdom

Ungdomsudvalget i Tele Øst består, efter generalforsamlingen 2008, af fire personer. Udvalget vil lægge op til besøg på teknisk skole samt deltagelse i LO's ungdomsaktiviteter.

### Region Hovedstaden

Gokartturneringen var en succes. Region Hovedstaden var igen med i front. Vi kørte suverænt, men desværre ikke nok til tage pokalen med hjem. Det blev dog til en anden plads.

Julefrokosten for lærlingene blev afholdt den 23. november 2007 med 49 lærlinge.

Årsmødet blev afholdt 9. - 11. november 2007. Alle lærlingerepræsentanterne var samlet for, at diskutere næste års aktiviteter og endte med et inspirationsoplæg.

Studieturen blev afholdt i december måned. Det var en oplevelsesrig tur til Essen motor show og besøg på Opels fabrik i Bochum samt gåtur i Essen centrum.

DHB, som er et arrangement, hvor Danmarks hurtigste bil bliver kåret, blev afholdt i Jylland, hvor ca. 2500 metallærlinge og svenderepræsentanter deltog i juni 2008.

Sommerdysten blev afholdt i august 2008, med ca. 70 unge fra Metal.

Dysten består af turneringer i fodbold, beachvolley, jernmanden, jernladyen, udfordringen osv. Hele opsætningen var i år samlet oppe omkring Viby i Århus og fungerede rigtig godt. Teltet med DEF / METAL var det mest besøgte

### TDC-elever

Der har været afholdt to møder i TDC's elevråd. Et nyt er på trapperne som formentlig bliver en workshop. Der er indført ny struktur i

elevhåndteringen, så den enkelte elev kontakter en fast leder, hvis de har spørgsmål. Ordningen fungerer dog ikke helt efter planen hvilket giver en del problemer.

### Talsmandsrådet

To møder er afholdt og der er fortsat problemer med, at eleverne efterlyser kørselsordning og værktøj.

Der er udlært et nyt hold tekniske elever i 2008. Alle er efterfølgende fastansat.

Uddannelsen er ændret, så det udelukkende er Teleinstallationstekniker der bliver uddannet.

### Aktivitetsudvalg

#### Juletræ

Afdelingens juletræsfest blev afholdt den 25. november i Brøndby Hallen med ca. 650 deltagere.

Der bliver igen i år afholdt juletræsfest i Brøndby Hallen. Den 30. november starter vi som sædvanlig med at åbne dørene kl. 13.00, hvorefter der er indmarch kl. 14.00.

Husk at se i Tele Øst bladet for tilmelding.

#### Fodbold

Den 1. marts 2008 var dagen, hvor 11 hold mødtes til fodboldstævne i Brøndby Hallen. Det var igen i år en stor succes med ca. 150 deltagere.

Medlemmer og familier med børn hyggede sig og heppede på deres favoritter.

Sidste års vinder Cleanerne blev i år henvist til 3 pladsen, og finalen blev et internt opgør i YouSee hvor kanalnøglen vandt over YouSee Boys i finalen.

Næste års fodbold stævne bliver lørdag den 15. marts 2009.

#### 1. maj

Den 1. maj 2008 mødtes medlemmer, kollegaer, tillidsrepræsentanter og pensionister i kælderen i Metal Hovedstaden for sammen at fejre arbejdernes internationale kampdag. Der var 1. maj tale fra formanden for Metal Hovedstaden Rene Nielsen og SF's formand Villy Søvnald. Der blev serveret lidt til ganen og maven så alle var rustet til den fælles march med fanerne

# Dagsordenens punkt 2.

## Beretning

mod Fælledparken, hvor Metal havde opstillet telt.

### **Pensionistskovturen**

Turen gik i år til Holmegaard Glasværk. Efter besøget på glasværket kørte vi til Menstrup kro, hvor frokosten blev indtaget.

448 deltagere var med på turen.

### **Sommerhuset i Hou Plantage**

Udlejningen er igen i år gået over al forventning. Der er i skrivende stund endnu nogle ledige uger sidst på året og først i 2009.

Der er skiftet lidt inventar og vi arbejder på en modernisering af hele køkkenet i den nærmeste fremtid.

### **Uddannelsesområdet**

#### **Kompetenceudviklingsfonden**

Fonden er oprettet, så medlemmer under industriens dækningsområde kan få 14 dages selvvalgt kursus, i arbejdstiden, samtidig med refusion for tabt arbejdsfortjeneste. Det starter i 2009.

TDC og Dansk Metal har haft et meget konstruktivt arbejde og er blevet enige om at oprette en decentral fond i TDC, hvor vi selv håndterer midlerne. Der vil komme information via TDC's informationskanaler, når arbejdet er afsluttet.

Midlerne er begrænsede, så det er først til mølle princip.

Uddannelsesansvarlige fra Tele Øst kommer rundt på arbejdspladserne i slutningen af 2008, for at beskrive mulighederne med hensyn til at søge information om kursustyper, ansøgning, rettigheder m.m.

#### **Personlig udvikling**

Dansk Metal har de sidste mange år behandlet uddannelsesstatikkerne i samarbejdssystemet, for at få fokus på uddannelsesindsatsen.

Det har dog ikke betydet en forøgelse i indsatsen, tværtimod. For at forsøge en anden taktik, ville Dansk Metal skabe fokus på personlig udvikling for den enkelte.

Det første fokusområde er at skabe fokus på den årlige samtale mellem medarbejderen og lederen (JobKom), hvor der udformes en handlingsplan, som skal sikre at vedkommende har de rigtige kompetencer til at udføre sit job og

dermed også får muligheden for at skifte karriereretning. Det er målet, at der skal fokuseret meget mere på, at samtalerne og handlingsplanen bliver skrevet og gennemført. Hvis handlingsplanerne bliver gennemført, vil der komme en tro på, at TDC reelt vil uddanne deres medarbejdere og hermed skabe de rammer, som kan fastholde dygtige medarbejdere, og hjælpe overtallige videre.

Det andet fokusområde er klimamålingen. Her skal indføres spørgsmål, som kan afdække om TDC's medarbejdere får mulighed for udvikling og uddannelse, hvor flere og flere i TDC bliver glade for at gå på arbejde.

#### **Grundlæggende Voksen Uddannelse**

Der har i TDC været gennemført flere GVU-forløb. GVU er muligheden for at få et uddannelsesbevis/svendebrev.

Uddannelsesforløbet er tilsvarende det, som unge gennemgår i forbindelse med en erhvervsuddannelse, som f.eks. IT-supporter eller kontoruddannelse. De unge skal normalt gennemgå et skole/praktik på to år som afsluttet med en svendeprøve. Ved en GVU får deltageren godkendt sine kompetencer, får merrit, og derved afkortes forløbet til f.eks. 12 uger afsluttet med en svendeprøve.

Et uddannelsesbevis er med til at skabe muligheden for at flytte jobs og evt. søge nye udfordringer.

Globaliseringen stiller krav til et samfund, hvor der skabes denne mulighed. Det kræver dog, at virksomhederne er indstillet på at tilbyde deres ansatte den mulighed.

Efter TDC blev opkøbt at kapitalfondene er der kommet et skifte, hvor økonomiske interesser kommer før medarbejdernes udvikling og uddannelse. Alt skal have et forretningsmæssigt perspektiv.

Mange bliver fyret efter lang tro tjeneste i TDC - og de har ikke bevis på deres kunnen. De skal nu ud og søge jobs og sælge sig selv over for en ny arbejdsgiver, som ikke kan vurdere reelt, hvad ansøgeren har af kompetencer, udover en masse erfaring i TDC's interne systemer. Derfor er denne GVU så vigtig.

Der har i flere år været en dialog mellem Dansk Metal og TDC om at gøre GVU til et tilbud til medarbejderne. TDC begrundet af-

# Dagsordenens punkt 2.

## Beretning

slaget med, at medarbejderne ikke kan undværes på grund af personalemangel. Samtidigt producerer medarbejderne ikke noget i TDC når de er på uddannelse - og derved kommer der ingen indtjening til TDC og de økonomiske tal SKAL nås. Det skal bemærkes, at TDC får refusion fra det offentlige, når de ansatte er på kursus.

Der er velvillighed fra lokale ledere i TDC, men de bliver bremset når regnskabstallene skal holdes.

I skrivende stund arbejdes der seriøst mellem TDC og Dansk Metal om at iværksætte GUV-forløb inden for Kundekontaktcenter- og Teleinstallationsteknikeruddannelsen, hvis vi kan give det et forretningsmæssigt perspektiv, og forhåbentligt lykkedes det.

### **Udfordringer 2009**

Tele Øst vil fremadrettet komme med en forstærket uddannelsesindsats i TDC.

TDC varsler flere afskedigelser og vi vil præge samarbejdssystemet og skabe kontakter til offentlige skoler for at sikre medlemmerne en større tilgang til uddannelsesmulighederne.

Vi vil komme mere på arbejdspladserne for at møde medlemmerne og hjælpe med det vi kan.

Vi vil styrke uddannelsesudvalget og klæde dem på, til den store opgave der ligger forude.

### **Jubilæumsfest**

Inden afslutningen på beretningen fra de faglige områder vil Tele Øst gøre opmærksom på, at i anledning af afdelingens 125 års jubilæum afholdes der en stor jubilæumsfest den 28.

februar 2009 i Forum i København.

Formanden vil orientere mere om denne dag i den mundtlige beretning.

## AFSLUTNING

En stor tak til afdelingens medlemmer for støtte og opbakning af bestyrelsens arbejde i årets løb. Som nævnt i indledningen er vores første og største arbejdsopgave naturligvis vores medlemmer.

Bestyrelsen har valgt, at det hovedsageligt er de største udfordringer/problemer og opgaver der er medtaget i den skriftlige beretning. På generalforsamlingen vil disse forhold blive uddybet i den mundtlige beretning, der desuden vil omfatte, hvad der måtte være sket efter den skriftlige beretning gik i trykken.

Når der er gjort status for det år der er gået siden forrige generalforsamling, ønsker bestyrelsen først og fremmest, at det er fremtiden der behandles af generalforsamlingen. Kun ved fælles beslutninger for vores fremtid kan vi imødegå de forandringer, der fortsat strømmer os i møde og som vi gerne skulle være med til at påvirke.

Kun ved at have en stærk afdeling, til at arbejde for medlemmernes interesser, bliver vi i stand til at løse de mangeartede opgaver.

Med denne beretning håber bestyrelsen, at medlemmerne møder frem på Tele Øst's generalforsamling torsdag den 30. oktober 2008, hvor vi i fællesskab skal afstikke den linie og vej, der skal arbejdes frem imod, i næste generalforsamlingsperiode.

Bestyrelsen.



# Dagsordenens punkt 3.

## Regnskaber



Bjarne Lund Olsen  
afdelingssekretær

John Schwartzbach  
næstformand

Regnskab 2007 for tidligere

Dansk Metal Tele afdeling 12

Dansk Metal Tele afdeling 1

og

nuværende

# Dansk Metal Tele afdeling Øst



# Dagsordenens punkt 3.

## Regnskaber

### Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse	51
Regnskab og ledelsespåtegninger Tele afdeling 12	52
Regnskab og ledelsespåtegninger Tele afdeling 1	57

# Dagsordenens punkt 3.

## Regnskaber

### UDDRAG AF REGNSKAB 2007 Resultatopgørelse for 2007, Tele Afdeling 12

Note		Budget 2007	2006 t.kr.
	Kontingent	3.197.311	3.253
	TDC, ørebeløb	669.940	787
	Tjenestefri fra TKF/DM	138.875	347
	Andre indtægter	247.055	141
	<b>Indtægter i alt</b>	<b>4.253.181</b>	<b>4.528</b>
	Tillidsrepræsentanter	327.895	244
	Løn og frikøbt valgte	1.575.284	1.575
1	Medlems- og PR-aktiviteter	434.341	469
	Medlemsblad, trykning m.v. og hjemmeside	11.651	135
2	Mødeudgifter m.v.	265.050	304
	Kursusaktiviteter	20.665	183
	Medlemsjubilæer	9.051	31
	Repræsentation og gaver m.v.	36.347	14
3	Lokaleomkostninger	317.002	316
4	Løn og personaleudgifter	1.125.453	1.058
5	Administrationsomkostninger	362.910	421
	<b>Udgifter i alt</b>	<b>4.485.648</b>	<b>4.750</b>
	<b>Resultat før finansielle poster</b>	<b>-232.467</b>	<b>-222</b>
6	Finansielle indtægter	318.988	337
6	Finansielle udgifter	6.050	6
	<b>Resultat før skat</b>	<b>80.471</b>	<b>109</b>
7	Årets skat, afsat	40.000	61
	Regulering, tidligere år	89	3
	<b>Årets resultat</b>	<b>40.382</b>	<b>45</b>
	<b>Årets resultat disponeres således:</b>		
	Hensat til nedlæggelse af lokalforening	40.382	0
	Overført til overført resultat	0	45
		<b>40.382</b>	<b>45</b>

# Dagsordenens punkt 3.

## Regnskaber

### UDDRAG AF REGNSKAB 2007

Balance pr. 31. december 2007

Note	Aktiver		2006 t.kr.
	Inventar og driftsmateriel	0	0
8	<b>Materielle anlægsaktiver</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
9	Værdipapirer	10.086.779	9.051
	<b>Finansielle anlægsaktiver</b>	<b>10.086.779</b>	<b>9.051</b>
	<b>Anlægsaktiver i alt</b>	<b>10.086.779</b>	<b>9.051</b>
	Deposita	3.700	4
	Forudbetalt løn	44.940	43
10	Periodeafgrænsningsposter og andre tilgodehavender	263.238	220
	Andre tilgodehavender	47.466	152
11	Likvide beholdninger	2.239.148	2.404
	Mellemregning TDC	540	9
	<b>Omsætningsaktiver i alt</b>	<b>2.599.032</b>	<b>2.832</b>
	<b>Aktiver i alt</b>	<b>12.685.810</b>	<b>11.883</b>
	<b>Passiver</b>		
	Formue den 01.01.2007	6.575.313	6.531
	Hensat til fest, lokalforeningen Syd	40.382	0
	Overført resultat	0	45
	<b>Egenkapital i alt</b>	<b>6.615.695</b>	<b>6.576</b>
	Hensættelse til udskudt skat	44.000	43
	<b>Hensatte forpligtelser i alt</b>	<b>44.000</b>	<b>43</b>
7	Skyldig skat	0	8
	Skyldig TR-tid	1.820.268	1.812
	Feriepengeforpligtelse	134.800	101
	Revisions- og regnskabshonorar inkl. moms	29.980	83
	Oprindeligt indskud, Konfliktfonden	1.902.511	1.903
	Oprindeligt indskud, Reservefonden	1.030.291	1.030
	Mellemregning, Konfliktfonden	936.898	152
	Mellemregning, Reservefonden	65.761	-71
	Skyldig løn	17.056	0
	Skyldig lønrefusion	46.124	45
12	Anden gæld	42.426	201
	<b>Gæld i alt</b>	<b>6.026.115</b>	<b>5.264</b>
	<b>Passiver i alt</b>	<b>12.685.810</b>	<b>11.883</b>

# Dagsordenens punkt 3.

## Regnskaber

Revisionsinstituttet

### Den uafhængige revisors påtegning

#### Til bestyrelsen for Dansk Metal, Tele Afdeling 12

Vi har revideret årsrapporten for Dansk Metal, Tele Afdeling 12 for regnskabsåret 1. januar – 31. december 2007, omfattende ledelsespåtegning, ledelsesberetning, anvendt regnskabspraksis, resultatopgørelse, balance, egenkapitalopgørelse 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 afdelingens udarbejdelse og aflæggelse af en årsrapport, der giver et retvisende billede, med henblik på at udforme revisionshandlingerne, 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.

# Dagsordenens punkt 3.

## Regnskaber

Revisionsinstituttet

### Ledespåtegning

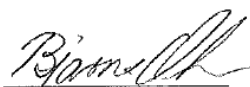
Bestyrelse og daglig ledelse har dags dato behandlet årsrapporten for 2007. Årsrapporten er aflagt i overensstemmelse med årsregnskabsloven. Vi anser den valgte regnskabspraksis for hensigtsmæssig, således at årsrapporten giver et retvisende billede af afdelingens aktiver, passiver, finansielle stilling samt resultat. Årsrapporten indstilles til generalforsamlingens godkendelse.

København, den 1. marts 2008

#### Daglig ledelse



Carsten D. Nielsen  
formand

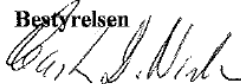


Bjarne L. Olsen  
næstformand



Ulla Puck  
afdelingssekretær

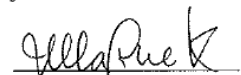
#### Bestyrelsen



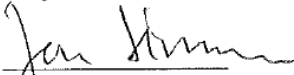
Carsten D. Nielsen  
formand



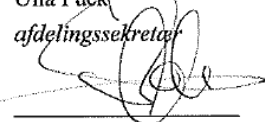
Bjarne L. Olsen  
næstformand



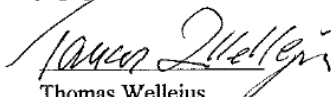
Ulla Puck  
afdelingssekretær



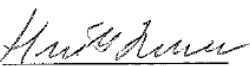
Jan Simonsen  
faglig sekretær



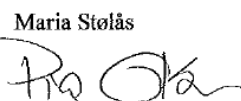
Annette Brejnholt  
faglig sekretær



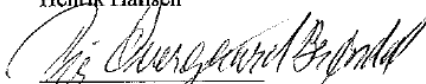
Thomas Wellejus



Henrik Hansen



Pia H. Olsen



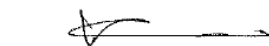
Pia Overgaard Brøndal



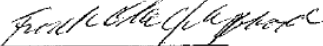
Vagn Rotbøll Pedersen



Uni Byrgesen



Kiss Vognsvend



Frank Østergaard

# Dagsordenens punkt 3.

## Regnskaber

**Revisionsinstituttet**

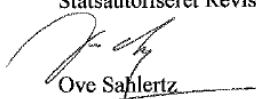
### **Konklusion**

Det er vor opfattelse, at årsrapporten giver et retvisende billede af afdelingens aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31. december 2007 samt af resultatet af afdelingens aktiviteter for regnskabsåret 1. januar – 31. december 2007 i overensstemmelse med årsregnskabsloven.

København, den 1. marts 2008

### **Revisionsinstituttet**

Statsautoriseret Revisionsaktieselskab

  
Ove Sahlertz  
statsautoriseret revisor



# Dagsordenens punkt 3.

## Regnskaber

### UDDRAG AF REGNSKAB 2007

#### RESULTATOPGØRELSE FOR ÅRET 2007

		<b>2006</b>
		<b>t.kr.</b>
Kontingentindtægter	3.946.695	4.068
Andre indtægter	583.208	383
Organisationstilskud fra TDC	895.985	1.008
<b>Indtægter i alt</b>	<b>5.425.888</b>	<b>5.459</b>
Omkostninger valgte	1.991.807	2.690
Personaleudgifter	876.788	794
Møder og udvalg	824.401	705
Kurser og konferencer	12.322	-35
Blad	220.941	288
Generalforsamlinger	132.509	126
Medlemsaktiviteter	61.836	-168
Kontingenter	69.618	36
Tilskud og bevillinger	176.090	215
Lokaleomkostninger	456.211	458
EDB	104.658	80
Kopimaskine	107.065	65
Administrationsomkostninger	620.075	524
Repræsentation og gaver	229.185	241
Feriehus	-4.325	9
<b>Udgifter i alt</b>	<b>5.879.181</b>	<b>6.028</b>
<b>Resultat af ordinær primær drift</b>	<b>-453.293</b>	<b>-569</b>
Finansielle poster	1.301.767	650
<b>Resultat før skat</b>	<b>848.474</b>	<b>81</b>
Foreningsskat	63.994	256
<b>Årets resultat</b>	<b>784.480</b>	<b>-175</b>
der foreslås disponeret således:		
Overført til kapitalkonto	477.984	-175
Overført til aktivitetsfond	306.496	0
	<b>784.480</b>	<b>-175</b>

# Dagsordenens punkt 3.

## Regnskaber

### UDDRAG AF REGNSKAB 2007

#### BALANCE PR. 31.12.2007, Tele Afdeling 1

		2006 t.kr.
<b>AKTIVER</b>		
Ejendomme	1.200.000	1.200
	<hr/>	<hr/>
<b>Materielle anlægsaktiver</b>	<b>1.200.000</b>	<b>1.200</b>
	<hr/>	<hr/>
Aktier, nom. kr. 371.400	1.943.770	1.510
Deposita	100.600	0
	<hr/>	<hr/>
<b>Finansielle anlægsaktiver</b>	<b>2.044.370</b>	<b>1.510</b>
	<hr/>	<hr/>
<b>Anlægsaktiver i alt</b>	<b>3.244.370</b>	<b>2.710</b>
	<hr/>	<hr/>
Periodeafgrænsningsposter	1.821.541	622
Til gode, forenings- og udbytteskat	27.333	523
Rådighedsbeløb	10.000	5
Obligationer, nom. kr. 22.264.003	21.426.924	23.406
Likvide beholdninger	1.800.776	639
	<hr/>	<hr/>
<b>Omsætningsaktiver i alt</b>	<b>25.086.574</b>	<b>25.195</b>
	<hr/>	<hr/>
<b>Aktiver i alt</b>	<b>28.330.944</b>	<b>27.905</b>
	<hr/>	<hr/>
<b>PASSIVER</b>		
Kapitalkonto	15.094.807	14.617
Opskrivningshenlæggelse	480.000	480
Aktivitetsfond	5.679.774	9.373
Henlagt til 125 års jubilæum	4.000.000	0
	<hr/>	<hr/>
<b>Egenkapital i alt</b>	<b>25.254.581</b>	<b>24.470</b>
	<hr/>	<hr/>
Hensættelse til udskudt skat	2.000	10
	<hr/>	<hr/>
<b>Hensatte forpligtelser i alt</b>	<b>2.000</b>	<b>10</b>
	<hr/>	<hr/>
Skyldig foreningsskat	54.284	289
Anden gæld	3.020.079	3.136
	<hr/>	<hr/>
<b>Kortfristet gæld i alt</b>	<b>3.074.363</b>	<b>3.425</b>
	<hr/>	<hr/>
<b>Passiver i alt</b>	<b>28.330.944</b>	<b>27.905</b>
	<hr/>	<hr/>

# Dagsordenens punkt 3.

## Regnskaber

Revisionsinstituttet

### Dansk Metal Tele afdeling 1

---

#### DEN UAFHÆNGIGE REVISORS PÅTEGNING

##### Til medlemmerne i Dansk Metal Tele afdeling 1

Vi har revideret årsrapporten for Dansk Metal Tele afdeling 1 for regnskabsåret 1. januar – 31. december 2007, 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 afdelingens udarbejdelse og aflæggelse af en årsrapport, der giver et retvisende billede, med henblik på at udforme revisionshandlingerne, 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.

# Dagsordenens punkt 3.

## Regnskaber

Revisionsinstituttet

### Dansk Metal Tele afdeling 1

#### LEDELSESPÅTEGNING

Bestyrelsen og daglig ledelse har dags dato godkendt årsrapporten for 2007. 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 afdelingens aktiver, passiver, finansielle stilling samt resultat.

Årsrapporten indstilles til generalforsamlingens godkendelse

København den 30. 5. 2008

#### Daglig ledelse:

  
Leif Hartmann  
formand

  
John Schwartzbach  
næstformand og kasserer

#### Bestyrelsen i øvrigt:

  
Jørgen Hansen

  
Hanne Trebbien

  
Birgitte T. Kristiansen

  
Pia I. Christensen

  
Jens K. Boutrup

  
Robert Larsson

  
Per Nørskov

  
Kim Vistisen

# Dagsordenens punkt 3.

## Regnskaber

Revisionsinstituttet

Dansk Metal Tele afdeling 1

---

### BILAGSKONTROLLANTER

Som valgte bilagskontrollanter har vi gennemgået bilagene vedrørende året 2007 i henhold til de i vedtægterne udstukne retningslinier.

København den 14/4 2008

  
bilagskontrollant

  
bilagskontrollant

# Dagsordenens punkt 3.

## Regnskaber

Revisionsinstituttet

*Dansk Metal Tele afdeling 1*

---

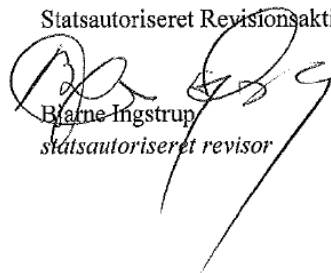
### DEN UAFHÆNGIGE REVISORS PÅTEGNING

#### Konklusion

Det er vor opfattelse, at årsrapporten giver et retvisende billede af afdelingens aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31. december 2007 samt af resultatet af afdelingens aktiviteter for regnskabsåret 1. januar - 31. december 2007 i overensstemmelse med årsregnskabsloven.

København, den 4. april 2008

**Revisionsinstituttet**  
Statsautoriseret Revisionsaktieselskab



Blafne Ingstrup  
statsautoriseret revisor

# Dagsordenens punkt 4.

## Indkomne forslag

### Vedtægtsændringer

Gl. Tekst.

Stk. 15. nr. 4

Hvert år:

Maks. 6 ungdomsrepræsentanter

2 fanebærere

En statsautoriseret revisor

**Ny Tekst.**

Stk. 15. nr. 4

Hvert år:

Maks. 6 ungdomsrepræsentanter

2 fanebærere

**2 fanebærere suppleanter**

En statsautoriseret revisor





# Dagsordnen punkt 5.

## Budgetoversigt

<b>Beskrivelse</b>	Regnskab Tele1 – 2007	Regnskab Tele12 - 2007	Budgetoversigt 2008	<b>Budgetoversigt 2009</b>
Kontingenter i alt	3.946.695	3.197.311	7.025.000	6.800.000
TDC Ørebeløb	895.985	669.940	1.315.000	1.100.000
Refusion fra Dansk Metal		138.875	480.000	425.000
Andre indtægter	583.208	247.055	385.000	377.000
<b>Indtægter i alt</b>	<b>5.425.888</b>	<b>4.253.181</b>	<b>9.205.000</b>	<b>8.702.000</b>
TR-tid	500.000	327.895	840.000	825.000
Omkostninger valgte	1.991.807	1.575.284	3.800.000	3.750.000
Medlems- og PR-aktiviteter	370.435	434.341	750.000	650.000
Kontingenter	69.618	0	85.000	85.000
Medlemsblad og hjemmeside	220.941	11.651	235.000	250.000
Mødeudgifter m.v.	324.401	265.050	590.000	550.000
Kurser og konferencer	12.322	20.665	32.000	100.000
Medlemsjubilæer og repræsentation m.v.	229.185	45.398	245.000	200.000
Lokaleomkostninger	456.211	317.002	780.000	780.000
Løn- og personaleudgifter	876.788	1.125.453	2.025.000	1.900.000
Administrationsomkostninger	831.798	362.910	1.125.000	950.000
Feriehus	-4.325		-5.000	-5.000
<b>Udgifter i alt</b>	<b>5.879.181</b>	<b>4.485.648</b>	<b>10.502.000</b>	<b>10.035.000</b>
<b>Resultat før finansielle poster</b>	<b>-453.293</b>	<b>-232.467</b>	<b>-1.297.000</b>	<b>-1.333.000</b>
Finansielle indtægter	1.301.767	318.988	1.520.000	1.495.000
Finansielle udgifter	0	-6.050	-108.000	-60.000
<b>Resultat før skat</b>	<b>848.474</b>	<b>80.471</b>	<b>115.000</b>	<b>102.000</b>
Årets skat, inkl. regulering tidligere år	-63.994	- 40.089	-104.000	-97.000
<b>Årets resultat</b>	<b>784.480</b>	<b>40.382</b>	<b>11.000</b>	<b>5.000</b>

# Dagsordenens punkt 6.

## Kontingenter

### Ordinær fuldtid

Dansk Metal Tele Øst	166,50
Forbundet Dansk Metal	280,50
<b>Fagforeningen i alt</b>	<b>447,00</b>

### Ordinær deltid under 30 timer, men ikke under 15 timer

Dansk Metal Tele Øst	111,00
Forbundet Dansk Metal	194,50
<b>Fagforeningen i alt</b>	<b>305,50</b>

### Ordinær under 15 timer pr. uge

Dansk Metal Tele Øst	40,00
Forbundet Dansk Metal	127,50
<b>Fagforeningen i alt</b>	<b>167,50</b>

### Lærlinge/elever

Dansk Metal Tele Øst	34,00
Forbundet Dansk Metal	70,00
<b>Fagforeningen i alt</b>	<b>104,00</b>

### Efterlønnere

Dansk Metal Tele Øst	11,50
Forbundet Dansk Metal	146,50
<b>Fagforeningen i alt</b>	<b>224,50</b>

### Pensionister

Dansk Metal Tele Øst	11,50
Forbundet Dansk Metal	0,00
<b>Fagforeningen i alt.</b>	<b>11,50</b>

**Afdelingskontingentet** er kun reguleret i henhold til vedtægternes § 19 stk. 4 (Reguleringen udgør pr. 1. januar 2009 3,3 %).

**Forbundskontingentet** er kun reguleret jf. den fagpolitisk aftale mellem Dansk Metal og det tidligere Telekommunikationsforbund. Der tages forbehold for satserne, da vi endnu ikke har modtaget en endelig oversigt over alle satserne fra forbundet.

**NB:** Som medlem af Dansk Metal omfattes man automatisk af en fritidsulykkesforsikring og en gruppelevsforikring der i 2008 yderligere koster hhv. 44,00 kr. og 22,50 kr. pr. mdr. ud over ovennævnte beløb. Man skal aktivt framelde forsikringerne, hvis man ikke ønsker dem.

**A-kassen** opkræver særskilte kontingenter udover ovennævnte beløb.



# Dagsordenens punkt 7.

## Valg af ledelse

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

Bestyrelsen består af:

		På Valg
Afdelingsformand	Leif Hartmann	
Næstformand	Carsten D. Nielsen	
Næstformand	John Schwartzbach	
Afdelingssekretær	Bjarne L. Olsen	
Faglig sekretær	Annette Brejnholt	
Faglig sekretær	Birgitte Kristiansen	
Faglig sekretær	Hanne Trebbien	
Faglig sekretær	Jan Simonsen	
Faglig sekretær	Jørgen Hansen	
Faglig sekretær	Kim Vistisen	
Faglig sekretær	Robert Larsson	
Faglig sekretær	Ulla Puck	
Fagligt bestyrelsesmedlem	Frank Østergaard	
Fagligt bestyrelsesmedlem	Henrik Hansen	
Fagligt bestyrelsesmedlem	Jens Boutrup	
Fagligt bestyrelsesmedlem	Kiss Vognsvend	
Fagligt bestyrelsesmedlem	Per Nørskov	
Fagligt bestyrelsesmedlem	Pia H. Olsen	
Fagligt bestyrelsesmedlem	Pia Kristensen	
Fagligt bestyrelsesmedlem	Pia Overgaard Brøndal	
Fagligt bestyrelsesmedlem	Tomas Wellejus	
Fagligt bestyrelsesmedlem	Uni Byrgesen	
Fagligt bestyrelsesmedlem	Vagn Rotbøll	
Fagligt bestyrelsesmedlem	Allan Marott <sup>1)</sup>	X <sup>se note 1</sup>
Fagligt bestyrelsesmedlem	Per Baden <sup>2)</sup>	X <sup>se note 2</sup>

<sup>1)</sup> Iht. Fusionsaftalen var der en vacant plads i bestyrelsen reserveret til Installations-kollegiet. Tillidsrepræsentanterne i TDC Installation har efterfølgende udpeget Allan Marott, hvilket er tiltrådt af bestyrelsen, jf. vedtægternes § 12 stk. 10.

<sup>2)</sup> Iht. Fusionsaftalen var der en vacant plads i bestyrelsen reserveret til kollegiet fra De Gule Sider A/S. Tillidsrepræsentanterne i De Gule Sider A/S har ikke ønsket at besætte pladsen. Efterfølgende har tillidsrepræsentanterne for udlånte medarbejdere til virksomheder uden for TDC-koncernen udpeget Per Baden, hvilket er tiltrådt af bestyrelsen, jf. vedtægternes § 12 stk. 10.

Iht. vedtægternes § 12 stk. 10 anmodes generalforsamlingen således om at bekræfte valgene af Allan Marott og Per Baden.

# **Teleforeningen af 2003.**

## **Generalforsamling i Teleforeningen af 2003 for medlemmer af Dansk Metal Tele afdeling Øst**



**afholdes i forlængelse af  
generalforsamlingen i  
Dansk Metal Tele afdeling Øst**

# Teleforeningen af 2003.

## Indholdsfortegnelse

<b>Indholdsfortegnelse</b>	<b>70</b>
Dagsorden	71
<b>Dagsorden punkt 1 Valg af dirigent</b>	<b>72</b>
Dagsorden punkt 2 Indkomne forslag	73
<b>Dagsorden punkt 3 Protokol</b>	<b>74</b>
Dagsorden punkt 4 Beretning	75
<b>Dagsorden punkt 5 Godkendelse af årsregnskab</b>	<b>76</b>
Dagsorden punkt 6 Fastsættelse af kontingent og honorar til administration	86
<b>Dagsorden punkt 7 Vedtægtsændringer</b>	<b>87</b>
Dagsorden punkt 8 Valg af bestyrelse	89
<b>Dagsorden punkt 9 Godkendelse af statsautoriseret revisor</b>	<b>90</b>
Praktiske oplysninger	92

# Dagsorden



1. Valg af dirigenter
2. Behandling af indkomne forslag
3. Protokol
4. Beretning
5. Godkendelse af årsregnskabet
6. Fastsættelse af kontingent og honorar til administrator.
7. Vedtægtsændringer
8. Valg af bestyrelse
9. Godkendelse af Statsautoriseret revisor
10. Eventuelt

# **Dagsordenens punkt 1.**

## **Valg af dirigent ifølge Teleforeningens forretningsorden.**

### **1: Valg af dirigenter**

Valg af dirigenter ifølge Teleforeningens forretningsorden

#### **Forretningsorden for generalforsamlinger i**

#### **Teleforeningen af 2003 for medlemmer af Dansk Metal Tele afdeling Øst.**

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.**

### Behandling af indkomne forslag

Bestyrelsen indstiller, at de medlemmer som er indmeldt i Dansk Metal Tele afdeling 1 fra den 27. oktober 2007 og indtil den 1. juni 2008 - samt de medlemmer som er medlem af Dansk Metal Tele afdeling Øst fra den 1. juni 2008 optages som medlemmer i Teleforeningen af 2003.

## Dagsordenens punkt 3.

### Protokol

Protokollen fra den 5. ordinære generalforsamling i Teleforeningen af 2003 for medlemmer af Dansk Metal Tele Afdeling 1 har ligget til gennemsyn på Afdeling 1's kontor i Nyropsgade 25, 3 sal 1780 København V.

## Dagsordenens punkt 4.

### Beretning

Som der blev orienteret om på generalforsamlingen i 2006 har Teleforeningen i Tele Øst i 2007 ændret investeringsstrategi i samråd med vores investeringsrådgiver i Nordea Bank.

Bestyrelsen besluttede den 11. september 2008 at flytte vores portefølje til Nordea, så porteføljen fremover bliver anbragt hos én investeringsrådgiver - Nordea.

Vi har sikret, at investeringerne fortsat er spredt over flere obligationsudstedere. Vi forventer at afkastet i 2008 bliver bedre, da vi kun har en rådgiver og derved har en sammenhængende investeringsstrategi.

Derudover har Teleforeningen bevilliget økonomi i forhold til vedtægterne.

# Dagsordenens punkt 5.

## Godkendelse af årsregnskab

**Revisionsinstituttet**  
Statsautoriseret Revisionsaktieselskab

**TELEFORENINGEN AF 2003  
FOR MEDLEMMER AF  
DANSK METAL TELE  
AFDELING 1**

**ÅRSRAPPORT FOR 2007**

# Dagsordenens punkt 5.

## Godkendelse af årsregnskab

Revisionsinstituttet

Teleforeningen af 2003 for medlemmer af Dansk Metal Tele afdeling 1

### INDHOLDSFORTEGNELSE

Ledelsespåtegning	1
Den uafhængige revisors påtegning	2
Påtegning - bilagskontrollører	4
Anvendt regnskabspraksis	5
Resultatopgørelse for året 2007	6
Balance pr. 31.12.2007	7
Noter til årsrapporten	8

### Foreningen

Teleforeningen af 2003  
For medlemmer af  
Dansk Metal Tele afdeling 1  
Lyngsichus  
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

# Dagsordenens punkt 5.

## Godkendelse af årsregnskab

Revisionsinstituttet

Teleforeningen af 2003 for medlemmer af Dansk Metal Tele afdeling 1

### LEDELSESPÅTEGNING

Bestyrelsen og daglig ledelse har dags dato godkendt årsrapporten for 2007. 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 11/9 2008

### 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

# Dagsordenens punkt 5.

## Godkendelse af årsregnskab

Revisionsinstituttet

### Teleforeningen af 2003 for medlemmer af Dansk Metal Tele afdeling 1

#### 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 1 for regnskabsåret 1. januar – 31. december 2007, 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.

# Dagsordenens punkt 5.

## Godkendelse af årsregnskab

Revisionsinstituttet

Teleforeningen af 2003 for medlemmer af Dansk Metal Tele afdeling 1

### BILAGSKONTROLLANTER

Som valgte bilagskontrollanter har vi gennemgået bilagene vedrørende året 2007 i henhold til de i vedtægterne udstukne retningslinier.

København den 14/4 2008

  
bilagskontrollant

  
bilagskontrollant



# Dagsordenens punkt 5.

## Godkendelse af årsregnskab

Revisionsinstituttet

*Teleforeningen af 2003 for medlemmer af Dansk Metal Tele afdeling 1*

---

### 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.

# Dagsordenens punkt 5.

## Godkendelse af årsregnskab

Revisionsinstituttet

Teleforeningen af 2003 for medlemmer af Dansk Metal Tele afdeling 1

Note	2006 t.kr.	
Kontingent	<u>0</u>	<u>0</u>
<b>Primære indtægter</b>	<b><u>0</u></b>	<b><u>0</u></b>
Medlemsaktiviteter mv.	878.526	915
Tillidsrepræsentant uddannelse	617.615	975
Tilskud til sociale arrangementer/almennyttige formål	23.000	0
Begravelseshjælp	147.000	153
Administrationsudgifter	<u>22.250</u>	<u>41</u>
<b>Primære udgifter</b>	<b><u>1.688.391</u></b>	<b><u>2.084</u></b>
<b>Resultat af ordinær primær drift</b>	<b><u>-1.688.391</u></b>	<b><u>-2.084</u></b>
1 Finansielle poster	<u>684.574</u>	<u>246</u>
<b>Årets resultat</b>	<b><u>-1.003.817</u></b>	<b><u>-1.838</u></b>
der foreslås disponeret således:		
Overført til kapitalkonto	<u>-1.003.817</u>	<u>-1.838</u>
	<b><u>-1.003.817</u></b>	<b><u>-1.838</u></b>

# Dagsordenens punkt 5.

## Godkendelse af årsregnskab

Revisionsinstituttet

Teleforeningen af 2003 for medlemmer af Dansk Metal Tele afdeling 1

BALANCE PR. 31.12.2007		
Note	2006	t.kr.
<b>AKTIVER</b>		
Tilgodehavende renter/udbytteskat	108.546	292
Obligationer, nom. kr. 65.113.126 (anskaffelsessum kr. 61.937.771)	61.689.711	63.010
Likvide beholdninger	<u>3.069.202</u>	<u>1.073</u>
<b>Omsætningsaktiver</b>	<b><u>64.867.459</u></b>	<b><u>64.375</u></b>
<b>Aktiver</b>	<b><u>64.867.459</u></b>	<b><u>64.375</u></b>
<b>PASSIVER</b>		
Kapitalkonto	<u>63.329.010</u>	<u>64.333</u>
<b>2 Egenkapital</b>	<b><u>63.329.010</u></b>	<b><u>64.333</u></b>
Periodeafgrænsningsposter	<u>1.538.449</u>	<u>42</u>
<b>Kortfristede gældsforpligtelser</b>	<b><u>1.538.449</u></b>	<b><u>42</u></b>
<b>Passiver</b>	<b><u>64.867.459</u></b>	<b><u>64.375</u></b>

7

# Dagsordenens punkt 5.

## Godkendelse af årsregnskab

Revisionsinstituttet

*Teleforeningen af 2003 for medlemmer af Dansk Metal Tele afdeling 1*

NOTER TIL ÅRSRAPPORTEN

Note		2006 t.kr.
<b>1</b>	<b>Finansielle poster, udgifter</b>	
	Renteindtægter	2.428.821 2.934
	Kursgevinster/tab, værdipapirer realiseret	-3.072.871 -251
	Urealiseret kursgevinster/tab, værdipapirer	1.478.023 -2.360
	Kurtage, gebyr mv.	-149.399 -77
		<u>684.574 246</u>

**2 Egenkapitalopgørelse**

Bevægelserne i egenkapitalen specificeres således:

	Kapitalkonto	2006 t.kr.
Egenkapital primo	64.332.827	66.171
Årets resultat	-1.003.817	-1.838
<b>Egenkapital pr. 31. december 2007</b>	<u><b>63.329.010</b></u>	<u><b>64.333</b></u>

# Dagsordenens punkt 5.

## Godkendelse af årsregnskab

Revisionsinstituttet

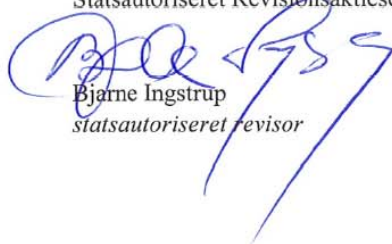
Teleforeningen af 2003 for medlemmer af Dansk Metal Tele afdeling 1

### Konklusion

Det er vor opfattelse, at årsrapporten giver et retvisende billede af foreningens aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31. december 2007 samt af resultatet af foreningens aktiviteter for regnskabsåret 1. januar - 31. december 2007 i overensstemmelse med årsregnskabsloven.

København, den 4. april 2008

Revisionsinstituttet  
Statsautoriseret Revisionsaktieselskab



Bjarne Ingstrup  
statsautoriseret revisor

## **Dagsordenens punkt 6.**

Fastsættelse af kontingent og honorar til administrator

Bestyrelsen foreslår et honorar på  
kroner 5000 til administration

Kontingentet er uændret

## **Dagsordenens punkt 7.**

### Vedtægtsændringer

Ingen vedtægtsændringer





# Dagsordenens punkt 8.

## Valg af bestyrelse

I henhold til vedtægterne er følgende bestyrelsesmedlemmer på valg:

Formand                      Leif Hartmann                      modtager genvalg

Kasserer                      John Schwartzbach                      modtager genvalg

Bestyrelsesmedlem      Birgitte Kristiansen                      modtager genvalg

Bestyrelsesmedlem      Finn Berthelsen                      modtager genvalg

Bestyrelsesmedlem      Kenneth Mortensen                      modtager genvalg

Bestyrelsesmedlem      Jørgen Hansen                      modtager genvalg

Bestyrelsesmedlem      Jørgen Bredøl                      modtager genvalg

Bestyrelsesmedlem      Jan Ohlsson                      modtager genvalg

## **Dagsordenens punkt 9.**

### Godkendelse af statsautoriseret revisor

Bestyrelsen indstiller med henvisning til vedtægterne § 14 følgende statsautoriseret revisor til revision af Teleforeningens af 2003's regnskab.

Til revision af regnskabet anvendes:

**Revisionsinstituttet**  
**Skagensgade 1**  
**2630 Tåstrup**

# Bestyrelse og Personale

## Dansk Metal tele afdeling Øst

				
<i>Leif I Hartmann</i> Formand Mobil nr.21 66 54 80	<i>Annette Brejnholt</i> Faglig sekretær Butik/ligestilling Mobil nr. 21 73 38 66	<i>Birgitte Kristensen</i> Faglig sekretær TR – udd/medlemsblad Mobil nr.21 49 30 18	<i>Bjarne L. Olsen</i> Afdelingssekretær Mobil nr.21 25 55 70	<i>Carsten D. Nielsen</i> Næstformand Overenskomstområdet Mobil nr.21 23 58 56
				
<i>Jan Simonsen</i> Faglig sekretær Social området Mobil nr.40 33 13 23	<i>Kim Vistisen</i> Faglig sekretær Ins./Kollegier/Overenskomst Mobil nr. 29 45 64 24	<i>Kiss Vognsvend</i> Fagligt bestyrelsesmedlem Salg & Support Mobil nr.20 21 62 60	<i>Vagn Rotboil</i> Fagligt bestyrelsesmedlem Erhverv Mobil nr.20 12 50 66	<i>Per Norskov</i> Fagligt bestyrelsesmedlem Net Mobil nr.20 21 59 64
				
<i>Pia Christensen</i> Fagligt bestyrelsesmedlem Salg & Support Mobil nr.23 60 06 09	<i>Pia H. Olsen</i> Fagligt bestyrelsesmedlem Mobil Mobil nr.20 21 05 00	<i>Tomas Wellejus</i> Fagligt bestyrelsesmedlem Net Mobil nr.24 41 88 22	<i>Ulla Puck</i> Faglig sekretær Andre virksomheder Mobil nr.40 45 37 18	<i>Uni Byrgesen</i> Fagligt bestyrelsesmedlem Branchesalg Mobil nr.51 20 77 72
				
<i>John Schwartzbach</i> Næstformand Personaleansvarlig Mobil nr.20 44 24 57	<i>Henrik Hansen</i> Fagligt bestyrelsesmedlem YouSee Mobil nr.20 41 08 11	<i>Jens Boutrup</i> Fagligt bestyrelsesmedlem NetDesign Mobil nr.40 41 80 13	<i>Robert Larsson</i> Faglig sekretær Uddannelse/ungdom Mobil nr.23 20 05 78	<i>Jorgen Hansen</i> Faglig sekretær Social området Mobil nr.40 32 18 30
	 På Valg			 På Valg
<i>Pia O. Brondal</i> Fagligt bestyrelsesmedlem Stabe Mobil nr.23 43 02 28	<i>Allan M. Nielsen</i> Fagligt bestyrelsesmedlem Installation Mobil nr.40 30 58 21	<i>Hanne Trebbien</i> Faglig sekretær Arbejds miljø Mobil nr. 23 31 86 83	<i>Frank O. Østergaard</i> Fagligt bestyrelsesmedlem ISS Mobil nr.40 43 21 89	<i>Per Baden</i> Fagligt bestyrelsesmedlem CSC Mobil nr.29 23 64 80
				
<i>Jorgen Hoyer</i> Servicemedarbejder Tlf. 33 63 29 01	<i>Susanne L. Frederiksen</i> Kontor Ass. Tlf. 33 63 29 01	<i>Bent Parbo</i> Kontor Ass. Tlf. 33 63 29 01	<i>Hanne Serop</i> Kontor Ass. Tlf. 33 63 29 01	<b>DANSK METAL</b> <b>TELE ØST</b> Danmarks Stærkeste IT-Afdeling

# Praktiske oplysninger vedr. Dansk Metal Tele afdeling Øst

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

Adressen er:

Dansk Metal Tele afdeling Øst

Lyngsiehus

Nyropsgade 25, 3 sal

1780 København V

E- mail adresse: [teleaoest@danskmetal.dk](mailto:teleaoest@danskmetal.dk)

Hjemmeside: [www.teleoest.dk](http://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 på den skriftlige beretning:**

Carsten D. Nielsen og Birgitte Kristiansen

Layout Kim Vistisen

Ansvarshavende Leif Hartmann