

BERETNING FRA TELE VEST 2025

Bestyrelsen

Hvad har året 2025 så budt ind med for jer medlemmer, vores TR, AMR og bestyrelsen i Tele Vest?

Dette vil blive beskrevet af bestyrelsen, fra vores udvalg og fra vores repræsentanter i TDC's enheder.

Jeg vil starte med Tele Vest. Vi starter året op med et bestyrelsesseminar, hvor vi planlægger året frem og planlægger alle vores møder. På grund af Kasserer skiftet er der sket en del omfordeling af arbejdsopgaverne i afdelingen. Den nye Kasserer er kommet godt fra start, og har hurtigt fundet sin egen arbejdsform. Så i 2025 er generationsskiftet i fuld gang. En af vores suppleanter var klar til at indtræde i bestyrelsen, så vores strategi med at inddrage suppleanterne i bestyrelsesarbejdet virker.

Efter generalforsamlingen ser vores bestyrelse således ud:

- Formand Mogens Jensen
- Næstformand Ole Mølgaard Andersen
- Kasserer Anders Knudsen
- Bestyrelsesmedlem Tobias Tolstrup
- Bestyrelsesmedlem Brian Emig
- Bestyrelsesmedlem Carl Overgaard
- Suppleant Michael Mørch Desideriussen
- Suppleant Gitte Bartolin
- Suppleant Rasmus Kammer Påskesen

Vi har i årets løb afholdt 11 bestyrelsesmøder. Derudover har vi haft tre TR Forummøder, hvor alle vores valgte tillidsrepræsentanter samles til generel orientering og debatmøder. Bestyrelse får en status på de udfordringer, der findes ude på arbejdspladserne. Der skrives og udsendes referater fra disse møder.

Kontoret er bemandet med fire fuldtidsstillinger, fordelt over 5 personer. Vi er tre på fuld tid. Der er to der deles om en stilling på kontoret og har resten af arbejdstiden i TDC. Fra 2024 til 2025 har vi skåret en fuldtidsstilling væk.

Lili har 30 timer. Denne sammensætning af vores kontor giver et meget fleksibelt team, og vi får hele tiden friske input ude fra jeres arbejdspladser.

Vi har i 2025 fortsat oplevet en medlemstilbagegang. Det er dog glædeligt, at vi har en mindre nedgangen i forhold til 2024. Vi var ved årets begyndelse 1361 medlemmer og sidst på året var det faldet til 1317 medlemmer. Et samlet fald på 44 medlemmer. I 2024 var tallet 59 medlemmer.

Dette på trods af, at TDC i 2025 har afskediget over 100 af vores medlemmer.

I efteråret var hele bestyrelsen rundt til vores traditionelle medlemsmøder. Igen i år havde vi frit emnevalg efter pausen, og hvert sted nåede vi op på 14–16 emner valgt af jer medlemmer. Det giver en stærk deltagelse og gør møderne langt mere levende. En bemærkelsesværdig ting var, at ingen spurgte ind til organisationsændringer – et emne vi ellers historisk har brugt meget tid på. Læren fra årets møder er derfor tydelig: organisationsændringer interesserer jer ikke længere i samme grad. I alt deltog omkring 200 medlemmer.

Året i TDC har generelt været præget af budgetnedskæringer og faldende indtjening.

I Nuuday har man formået at holde budgetterne og endda ligge lidt over, mens TDC Net har haft store udfordringer. I flere år har der været massivt fokus på at flytte kunder fra kobbernettet over på fiber – også selvom det betød, at kunderne endte på konkurrenternes net. Det er ikke lykkedes, af mange forskellige årsager. Der er ganske vist blevet nedgravet fiber i stor stil, men der går lang tid fra nedgravning til reel idriftsættelse. Samtidig har bonusprogrammerne for lederne været målrettet fiberudrulningen, mens der ikke har været bonus for at fastholde kunder på det gamle net. Det vurderer vi som en fejl, for det er netop på det ”gamle” net, at indtjeningen har ligget. Nu – i ellefte time – kører der kampagner for coax-nettet, og det ser ud til at virke. Her kommer der igen flere kunder til.

Besparelserne har medført flere fyringsrunder i løbet af året. Mange af vores medlemmer har selv valgt at søge en frivillig fratrædelse, men en del er også blevet kaldt ind en morgen og fyret. Her gør vi i afdelingen alt, hvad vi kan, for at samle dem op og hjælpe dem videre. Vi deltager som bisiddere på selve dagen, og dagen efter inviterer vi de berørte medlemmer ind på vores kontorer, hvor vi gennemgår deres afskedspapirer. Vi starter med et fællesmøde, så medlemmerne mærker, at de ikke står alene i en svær situation.

Før og efter fyringsrunderne har vi haft kontakt med mange medlemmer, der spørger ind til deres muligheder, hvis de står uden job. Her rådgiver vi om pension, dagpenge, efterløn, tidlig pension og seniorpension. Vi oplever tydeligt, at afdelingen gør en stor positiv forskel for det enkelte medlem. Det er et arbejde, vi har udført i mange år – og som vi fortsætter med.

Igen i år har vi forsøgt at få de unge medarbejdere i callcentrene til at melde sig ind i Tele Vest. Nogle få melder sig ind, men mange mener ikke, at det er nødvendigt – de får jo alligevel de resultater, vi forhandler hjem. Mange regner også med kun at være ansat i kort tid. Det sidste kan vi godt forstå, men det ændrer ikke ved, at vi som fagbevægelse må se i øjnene, at vi ikke får nok opbakning. De goder, vi har forhandlet hjem gennem mange år, kan kun bevares, hvis vi står

sammen og får flere til at melde sig ind i en rigtig fagforening – altså den fagforening, der faktisk forhandler deres vilkår.

I Tele Vest går vi ind for medlemsfordele, også når der forhandles brede overenskomster. Der er nødt til at være en tydelig forskel på, om man er medlem eller ej. Det står vi ret alene med i Metal, men det er vores klare holdning. En god organiseringsgrad sikrer den danske model, hvor vi selv forhandler løn og ansættelsesvilkår. Modellen har igen vist sin styrke ved at rette op på lønefterslæbet efter den høje inflation i 2022. Danmark er det land i verden, der hurtigst har genoprettet reallønnen efter overenskomstforhandlingerne i 2023 og 2025.

Derfor har jeg også medtaget et afsnit nedenfor om Metals hårde kamp i EU for at bevare retten til selv at forhandle vores mindsteløn. Der findes skræmmende eksempler fra lande tæt på os, hvor en lovbestemt mindsteløn hurtigt er blevet en reel maks løn, fordi den står skrevet i loven. Det har blandt andet skabt en ny underklasse i Tyskland, hvor op mod 25 % af lønmodtagerne arbejder for 12 euro i timen. Det er ikke muligt at leve af i Tyskland, og det har skabt begrebet "working poor". Mange må have to job eller søge hjælp til mad for at få hverdagen til at hænge sammen.

EU's mindsteløn: En sejr for den danske model

I november faldt der endelig dom om EU's mindstelønsdirektiv. Det var en sag, som den danske regering fik anlagt ved EU-domstolen – hvor svenskerne også var på vores side.

Vi frygtede, at direktivet – ikke i morgen, men på sigt – ville ødelægge den danske model. Simpelthen fordi der blev åbnet for, at EU kunne blande sig i lønforhold.

Sagen er blevet udlagt på mange måder i pressen – også på forkerte måder og med mange misforståelser. Men vi læner os op ad juraprofessor Jens Kristiansen. Han siger – helt tydeligt – at det ikke er dette direktiv, som kommer til at ødelægge den danske model.

Dommen om EU-mindsteløn har nemlig sat de helt nødvendige hegnsplæne op – klare, røde linjer, som beskytter vores model. Det er en stor sejr for dansk fagbevægelse og for vores arbejdsmarkedsmodel. For det er hverken politikere på Christiansborg eller i Bruxelles, der skal pille ved løn- og arbejdsvilkår – nej, det er kun arbejdsmarkedets parter.

Mogens Jensen

Økonomi

Første år som kasserer i Tele Vest er nu gået

Det har været et lærerigt år for mig. Der har været utrolig mange ting og sætte sig ind i, betaling af

regninger, regnskab, budget, bilagskontrol. Bankkontakt, udbetalinger, værdipapirer, kørsel, løn samt meget mere. Der har været meget at lære, og jeg har stadig meget at lære. Heldigvis har de mere erfarne i afdelingen kunne hjælpe mig, samt en kolossal stor hjælp fra økonomiafdelingen i forbundet, har det været til at klare. Mit mål fra starten har været at gøre det lige så godt, eller blot 1% bedre end vores tidligere kasserer, så vil det være en kæmpe succes.

Det første regnskab under mine vinger er også blevet udarbejdet, og her kommer et par hovedpunkter for den. Vi ender på -715.419 kr. på årsresultatet mod et budget minus på -1.369.000,00 kr. Hvilket i sig selv er rigtig fint, dette skyldes i høj grad vores værdipapirers positive afkast, mere om det senere. Når man så kigger på det, er et underskud på et regnskab som regel ikke godt, men det er besluttet fra bestyrelsens side, at vi vælger at bruge af den formue vi har, på til dels at komme ud til medlemmerne, og til dels at styrke vores TR'er. Samt mere som skaber værdi for vores medlemmer, samt på at få styrket vores medlemstal.

Vores indtægter er endt på 2.361.795 kr. mod sidste års indtægter på 2.470,870 kr., hvilket er mindre grundet et lavere medlemstal. Dog er det stadig noget over, hvad vi har budgetteret med på 2.181.000 kr.

Der er dog brugt mere i udgifter ca. 500.000 kr. Men trods det ender vi på et pænere resultat i forhold til budget, samt et mindre underskud i forhold til 2024, hvor det var på -774.341 kr.

Når vi så kigger på vores værdipapirer, ser det som sagt meget fornuftigt ud, med et samlet udbytte af vores formue på 2.026.463 kr. med 10% i afkast har det været et tilfredsstillende afkast år.

Der er især AL Bank der har drevet vores afkast med 462.159 kr. i udbytte, der blev udbetalt i april samt ved fusionen med Syd Bank, hvor vores AL aktier blev konverteret til AL Sydbank, hvilket gav et plus på 1.180.529 kr.

Resten af vores portefølge har givet et positivt afkast på 501.974 kr. Dette kunne have været betydeligt højere, hvis ikke den Amerikanske dollar var faldet 10 til 12% i kurs siden 2024. Mange af vores aktier er investeret i dollars. I vores portefølge må vi max have 40% aktier og resten skal være i obligationer.

Der har været realiseret et kurstab på 88.318 kr. Kurstabet er fremkommet, når jeg har måtte sælge værdipapirer for at betale nogle af vores regninger. Vi har finansielle omkostninger til AL Sydbank på 29.074 kr.

Anders Knudsen
Kasserer

Miljøudvalg

Miljøarbejdet i Tele Vest 2025

Miljøudvalget har i 2025 afholdt tre møder. Udvalget bestod gennem året af Brian Emig, Gitte Bartolin, Morten Amtoft, Ole M. Andersen, Jesper Østergaard, Jens Madsen, Tonny Jensen, Anders Knudsen samt udvalgsformand Mogens Jensen. Til årets sidste møde indtrådte Mads Sjørvad i stedet for Morten Amtoft.

Afdelingen har fortsat været tilknyttet Metal Forbundets ordning for sagsbehandling af arbejdsskader. I 2025 har fem medlemmer modtaget hjælp fra forbundets arbejdsskadeteams. Det samlede antal registrerede arbejdsskader i TDC er igen faldet fra 2024 til 2025, hvilket er en meget positiv udvikling. Vi har dog fået oplyst, at der har været udfordringer med korrekt registrering af arbejdsskader i TDC's systemer. Dette er fulgt op og adresseret.

Ved årets udgang havde vi 17 arbejdsmiljørepræsentanter (AMR), hvilket er tre færre end året før. Faldet skyldes primært nedlæggelse af flere teknikergupper i TDC. Med den nye overenskomst modtager AMR nu et vederlag fra forbundet, hvilket har medført, at enkelte AMR'er, som vi ikke tidligere havde kendskab til, nu er trådt frem.

Udvalget arbejder løbende med de udfordringer, I oplever på jeres arbejdspladser. Brian orienterer om forholdene i TDC Net, mens udfordringerne i Nuuday fortsat især handler om støj i storrumskontorer, utilstrækkelig ventilation og en oplevelse af omfattende overvågning – forhold, der samlet set påvirker det psykiske arbejdsmiljø negativt. Ved vores besøg i Slet oplevede vi tydeligt det pres og den kontrol, som frontmedarbejderne er underlagt. Det er forståeligt, at mange – ofte meget unge – medarbejdere hurtigt søger videre, desværre ofte med en dårlig oplevelse i bagagen.

Nuuday har i 2025 fået fornyet deres arbejdsmiljøcertificering. Det kan undre, da flere arbejdsmiljøgrupper fortsat mangler både arbejdsmiljøledere og AMR'er.

TDC's ejere har fortsat stort fokus på et sikkert og sundt arbejdsmiljø, særligt det fysiske. Det er lykkedes at få medarbejderne til at indmelde over 3.300 nærvedulykker, hvilket giver et solidt datagrundlag for at identificere risici for skader og nedslidning. Jeg har fremhævet dette som et gennembrud i arbejdsmiljøarbejdet over for forbundet. Fremgangen skyldes blandt andet ledelsens fokus og det forhold, at indmeldte nærvedulykker indgår i deres KPI'er og bonusordninger.

Vi har deltaget i forbundets miljøuge og har fået en fast kontaktperson i Ulla Brund Jensen, som mange kender fra hendes oplæg om hjemmearbejdspladser. Det styrker samarbejdet med forbundet og minder os om, at der er hjælp at hente, når behovet opstår.

Afslutningsvis vil jeg rette en særlig tak til Morten Amtoft, der som fælles arbejdsmiljørepræsentant og AMR utrætteligt har arbejdet for et mere sikkert fysisk og bedre psykisk arbejdsmiljø for sine kollegaer. Morten har gennem årene stoppet mange

uhensigtsmæssige tiltag fra ledelsen – lige fra indretning af nye kontorlandskaber uden arbejdsmiljøhensyn til elinstallationer, der udgjorde en reel fare. En stor og velfortjent tak for din indsats, Morten.

Mogens Jensen

Formand for Miljøudvalget

Arbejdsmiljøudvalget TDC Net

TDC NET – Arbejdsmiljø 2025

Året 2025 blev et gennemgribende forandringsår i TDC NET, både organisatorisk og arbejdsmiljømæssigt. Transformationen af virksomheden, som i høj grad prægede hverdagen for medarbejdere og ledere, satte tydelige spor i arbejdsmiljøorganisationens arbejde. AMU havde året igennem fokus på at styrke sikkerhedskulturen, forbedre risikovurderinger, understøtte trivsel og skabe en mere robust og tydelig struktur for arbejdsmiljøarbejdet.

Arbejdsmiljødagen, Go-See-aktiviteter og en stigende mængde læringsorienteret arbejde bidrog samlet til en markant udvikling i retning af mere åbenhed, professionalisering og fælles ansvar.

Sikkerhed var det mest gennemgående tema i 2025. Allerede midt på året stod det klart, at de fleste hændelser relaterede sig til elektriske farer og arbejde i højden, som blandt andet blev registreret i HIPO-oversigterne.

Ved årets afslutning viste den samlede opgørelse en markant stigning i antallet af alvorlige hændelser: i alt 15 HIPO-sager blev registreret i 2025, hvoraf hele 67 procent havde direkte forbindelse til elektriske risici. Udviklingen bekræftede behovet for at styrke kvaliteten af både risikovurderinger, procedureeftersøgelse og teknisk kontrol. De alvorlige hændelser spændte fra fejl i elinstallationer og mangelfuld terminering til defekt udstyr og situationer med faldende genstande.

Der opstod også nye typer risici, blandt andet en servicebil der rullede ned mod en medarbejder, samt en defekt vakuumpumpe, der markant forringede bremseevnen – begge episoder som understregede nødvendigheden af tættere samarbejde med leverandører og eventuelt uvildige faglige vurderinger.

Parallelt hermed blev risikovurdering et endnu vigtigere værktøj i hverdagen. I flere områder blev det gjort obligatorisk at gennemføre risikovurderinger via MyView, før en opgave kunne påbegyndes. Dette var både et resultat af erfaringerne fra eksterne audits og en erkendelse af, at risikostyringen skulle være mere konsekvent og forankret i daglig praksis.

Go-See-aktiviteterne spillede en væsentlig rolle i læringskulturen i 2025. Ledelse og centrale funktioner var flere gange fysisk til stede i felten for at skabe synlighed og understøtte dialogen om sikkerhed. Den seneste Go-See i januar 2026 viste, at synlig ledelse og tættere løbende dialog er afgørende for at sikre en mere proaktiv tilgang til risici.

Sundhedsområdet udviklede sig samtidig i en mere struktureret retning. Implementeringen af PFA-samarbejdet blev et vigtigt element i den strategiske roadmap, hvor både fysisk sundhed, mikrotræning og ergonomi blev prioriteret. I dele af D&FS blev der gennemført et PPE-pilotprojekt med fokus på arbejdshandsker som værnemiddel, hvilket skal evalueres yderligere i 2026.

Trivsel fyldte meget i 2025, ikke mindst som konsekvens af de organisatoriske ændringer og afskedigelser, der påvirkede både engagement og tryghed. MyVoice-undersøgelserne viste en høj svarprocent på 92 procent, men også et mærkbart fald i oplevet jobtryghed og i vurderingen af den psykiske belastning i mange afdelinger. Flere AMU-medlemmer fremhævede, at arbejdspresset var vokset væsentligt, og at mange medarbejdere – særligt i Field Service – oplevede lange perioder uden kontakt til kolleger, hvilket øgede følelsen af ensomhed. I årets anden MyVoice-måling kunne man dog se tegn på fremgang.

Et centralt kulturelt fokuspunkt var udviklingen af CARE-culture i TDC NET. Gennem kampagner, workshops, Social Hub, ledertræning og konkrete øvelser blev CARE introduceret og forankret som et fælles mindset. Arbejdsmiljødagen i oktober 2025 spillede en særlig rolle i dette arbejde. Her var Wellbeing, Health og Safety sat i centrum gennem oplæg, øvelser og refleksioner, hvor deltagerne blandt andet blev introduceret til interventionsteknikker, psykologisk tryghed og anerkendende interview. WHS-market, hvor medarbejdere kunne møde eksperter og kolleger omkring emner som asbest, trafik, lukkede rum og hjertestartere, gav dagen en praktisk og inspirerende karakter.

På organisatorisk niveau havde AMU i 2025 stort fokus på struktur, roller og governance. AMU-møderne fulgte en klar årsplan, hvor blandt andet roadmap-gennemgang, risikovurdering, strategiarbejde og evalueringer af arbejdsmiljøindsatser indgik. Mod årets slutning blev arbejdet med en ny arbejdsmiljøaftale intensiveret. Ved januar 2026-mødet vurderede parterne, at man var omkring 75 procent i mål med aftalen, som skal sikre en enklere struktur, stærkere repræsentation og et mere robust informationsflow mellem driftsenheder og AMU. Aftalen forventes endeligt forankret i februar 2026, hvorefter valget til AMO gennemføres i løbet af første kvartal.

Årets data understøtter behovet for det fortsatte fokus. De samlede KPI'er for 2025 viste blandt andet, at *TRIF-tallet ved årets udgang var 13, mens *LTIF+ lå på 5,3.

Andelen af teams med lav psykologisk tryghed lå fortsat på 9 procent, og mængden af registrerede near-misses steg markant i løbet af året, hvilket både afspejler øget rapportering og et reelt behov for forebyggelse.

***TRIF =Total Recordable Injury Frequency.**

Det betyder:

☞ **Den samlede hyppighed af registrerbare skader pr. 1 million arbejdstimer.**

"Registrerbare skader" dækker typisk over:

- skader med lægebehandling
- skader med fravær
- skader med begrænsning i arbejdet
- skader der kræver førstehjælp (afhængigt af virksomhedens definition)

***LTIF+ måler antallet af skader med fravær *inklusive contractors* pr. 1 million arbejdstimer.**

Det betyder:

- **LTIF** = skader med fravær blandt *egne ansatte*
- **LTIF+** = skader med fravær blandt *egne ansatte + eksterne leverandører/contractors*

I TDC NETs rapportering 2025 er LTIF+ derfor den primære indikator, fordi meget af arbejdet udføres af eksterne entreprenører, særligt i felt- og anlægsarbejde. KPI-dashboardet viser netop, at LTIF+ er inkluderet som en af de centrale målinger.

Samtidig pegede erfaringerne fra 2025 på en række udfordringer. Arbejdspreset og usikkerheden som følge af organisationsændringer påvirkede medarbejdernes trivsel betydeligt. Der sås også variationer i sikkerhedspraksis mellem geografiske områder, ligesom risikovurderinger og procedurer ikke altid blev fulgt konsekvent. Ensomhed blandt især mobile medarbejdere og en ofte uensartet kommunikationskæde mellem driften og AMU understøttede behovet for forbedringer.

Med blikket rettet mod 2026 tegner der sig en klar strategisk retning. Fokus vil være på at styrke risikostyringen med særligt fokus på el-relaterede risici, forbedre håndteringen af HIPO-hændelser gennem tidligere støtte og mere læring, samt at professionalisere arbejdet med contractor safety. Samtidig skal synligt lederskab og psykologisk tryghed styrkes gennem kontinuerlig dialog, lokal tilstedeværelse og klare forventninger til alle dele af arbejdsmiljøorganisationen.

Selvom 2025 var et udfordrende år, står det også som et år med betydelige fremskridt. Arbejdsmiljøarbejdet blev forankret dybere i organisationen gennem tydeligere struktur, flere læringsinitiativer og en stigende fælles forståelse af, at trivsel, sundhed og sikkerhed er noget, vi skaber sammen. Med en ny arbejdsmiljøaftale på vej og en styrket strategisk retning for 2026 er fundamentet lagt for at gøre TDC NET til en endnu tryggere og mere bæredygtig arbejdsplads i de kommende år.

TAL:

5. WHS Status EOY 2025

	KPI	2023a	2024a	2025a	Status	2025t
Safety Improve physical safety both for TDC Net employees and contractors	TRIF: TDC NET total recordable injuries, frequency	23.5	19.0	13	●	19.0
	LTIF+: Lost time injuries frequency, incl. contractors	7.6	7.4	5.3	●	7.4
Culture Drive a strong WHS Culture via learning	Bradley Score	81	82	82*	●	82
Wellbeing Strengthen wellbeing through increased psychological safety	Psychological safety, % teams scoring below 75 (MyVoice)	12%	9%	9%*	●	9%
Health Prevent degradation to hinder accidents & injuries	Physical ability to work score (MyVoice)	77	79	81*	●	79
Others Other WHS KPIs	Near Miss and Risk Observations Recorded , NMR+ROR**	2088	3382	4492	●	3400



First 5 KPIs are part of STI program. NMR+ROR is part of the LTI multiplier
 *KPIs are only updated bi-annually. Latest update is Q4 2025.
 **NMR and ROR was introduced in 2025. NMR+ROR=NMR as was calculated in 2024.

Actuals updated per end December 2025, MyVoice related scores from November 2025

13

RESTRICTED

3. HIPOs 2025 - TDC NET | 67 % of all HIPOs are regarding electrical hazards

2024: 11 HIPO's			2025: 15 HIPO's		
HIPO Type	Contractors / Function	Frequency	HIPO Type	Contractors / Function	Frequency
Electrical hazards	D&FS	5	Electrical hazards	D&FS, Contractor (D&FS, ITTS, FM)	10
Work at height	Contractors across sites Facilities, Tech -IT	3	Falling object	Contractors, FM and ITTS	2
Work near traffic	D&FS	1	Explosion like fire (manhole cover blowout)	D&FS	1
Traffic related Falling objects	D&FS, Facilities	2	Traffic related	D&FS	2

Number of HIPOs increased during 2025, however tracking in 2024 started in Q2 .
 More overall, slower momentum



Key actions for HIPOs in 2025

General: Preventive measures have been implemented or are in progress, with each case assigned to a specific ELT owner to ensure follow-up and closure.

High-level Root Causes in 2025

- Deficiencies in electrical installations/termination and **overall electrical safety**
- Inadequate adherence to procedures and quality control
- Insufficient risk assessment** and use of appropriate methods/equipment
- Technical faults and inadequate securing/maintenance of vehicles
- Organisational knowledge and communication gaps

High-level Preventive Actions in 2025

- Risk management** , suspend work, isolate/eliminate hazards, and rectify technical faults before resumption
- Strengthen and enforce procedures** , including correct method and equipment use
- Systematic **knowledge sharing, training**, and **clear leadership communication**
- Inspections, quality assurance, and planned maintenance/clarifications

Uddannelsesudvalget

Årsberetning for Uddannelsesarbejdet 2025

Uddannelsesarbejdet i Tele Vest i 2025 var præget af store ændringer, nye muligheder og et styrket samarbejde med andre i Tele, hvilket allerede er en styrkelse af udvalget. For at kickstarte udvalgsarbejdet og det nære samarbejde var udvalget på ekskursion til Euro-Skills, som blev afholdt i Herning messecenter

Overgangen til den centrale IKUF-fond midt på året, kombineret med en betydelig medarbejderomsætning og teknologiske forandringer, gjorde det vigtigere end nogensinde at arbejde struktureret med kompetenceudvikling, læring og fastholdelse. Det var derfor et år, hvor uddannelsesindsatsen både blev bredere, mere kompleks — og samtidig mere relevant end tidligere.

Året startede med stor fokus på IKUF-området. I løbet af foråret blev det klart, at mange medarbejdere manglede kendskab til de nye regler, muligheder og processer, som fulgte med overgangen til den centrale fond pr. 1. juli 2025. Den nye model gjorde ansøgningsprocessen mere strømlinet via MitID, men stillede også større krav til medarbejdernes egen forståelse af tilskudsregler, kursusvalg og dokumentation.

Det blev tydeligt, hvordan kurser på positivlisten godkendes næsten automatisk, mens private kurser fortsat krævede en skarp begrundelse og ofte resulterede i afslag. Det blev drøftet, at afdelingen og TR'er har en vigtig rolle i at hjælpe med at formulere ansøgninger, især når et kursus uden for positivlisten skal begrundes med f.eks. forbedrede beskæftigelsesmuligheder.

En anden vigtig læring i 2025 var behovet for at styrke kommunikationen om de økonomiske aspekter af uddannelse. Selvom IKUF dækker både kursusgebyrer, materialer og transport, blev det understreget, at lønudbetalingen først sker efter kursusafslutning, og at medarbejderen selv skal sørge for at søge offentlige støtteordninger som SVU og VEU. Det skabte et behov for tydeligere vejledning og mere synlig information, hvilket udvalget i 2026 vil arbejde videre med gennem lokale informationskampagner og målrettet rådgivning.

I årets uddannelsesarbejde fyldte også de store strukturelle ændringer i virksomheden. Med omorganiseringerne og den høje medarbejderomsætning blev der skabt et akut behov for at styrke faglige kompetencer internt, blandt andet gennem rekruttering af datateknikerelever. Udvalget drøftede for at udvikle en tydelig strategi og præsentationspakke til ledelsen. Visionen var at vise værdien af datateknikerelever både for TDC NET og Nuuday.

Sideløbende hermed blev der arbejdet intenst på at styrke rammerne omkring uddannelsesrepræsentanter. Overenskomsten giver mulighed for at vælge uddannelsesrepræsentanter via ESU, og udvalget diskuterede, om der skulle etableres en

repræsentant pr. selskab. Rollen blev beskrevet som en nøglefunktion i arbejdet med lærlinge, kursusmuligheder og dialogen mellem medarbejdere og ledelse. Det blev besluttet at undersøge rammer, mandat og valgprocedure nærmere frem mod det næste møde, da en klar forankring er afgørende for at skabe fremdrift.

Et andet centralt element i uddannelsesarbejdet var fokus på inklusion og hjælpemidler. AppWriter, som allerede var implementeret i TDC NET, blev fremhævet som et vigtigt værktøj til medarbejdere med læse- og skrivevanskeligheder. Udvalget så det som afgørende, at alle medarbejdere får adgang, og at værktøjet også undersøges i Nuuday.

Dette tema gik igen i flere drøftelser, hvor behovet for at adressere ordblindhed og andre læringsbarrierer blev fremhævet som både en trivselssag og en kompetenceopgave.

2025 var også året, hvor samarbejdet med forbundet om uddannelsespolitik blev styrket. Forbundet inviterede til regionale stormøder i foråret 2026, hvor fokus er at styrke den lokale uddannelsespolitik, skabe bedre samarbejde i de lokale uddannelsesudvalg og dele erfaringer om rekruttering, fastholdelse og virksomhedssamarbejde. Udvalget vurderede, at deltagelsen i disse møder vil være et vigtigt led i den videre strategiske udvikling af uddannelsesindsatsen.

Uddannelsesarbejdet i 2025 var ikke kun strategisk og politisk, men også praktisk og tæt forbundet med hvervningsudvalget. Der planlægges som eksempel et uddannelsesevent i Slet, hvor fokus blandt andet er hvervning, synliggørelse af muligheder inden for videreuddannelse og uddannelsesløft via erhvervsskoler og erhvervsakademier.

Ved årets udgang stod uddannelsesudvalget med en stærkere struktur end tidligere, tydelige mødedatoer for 2026 og en række opgaver og beslutninger, der skal føres videre. Blandt disse er udviklingen af oplæg til elevstrategien, arbejdet med uddannelsesrepræsentanter, planlægningen af juni-eventet og den videre kommunikation om IKUF-mulighederne. Samtidig blev der drøftet vigtige perspektiver for fastholdelse og rekruttering, særligt i lyset af de store forandringer i organisationen og behovet for stabil tilgang af kvalificerede medarbejdere.

Samlet set blev 2025 et år, hvor læring og uddannelse spillede en helt central rolle i kollegernes evne til at navigere i forandringer, styrke kompetencer og fastholde arbejdere. Med et udvidet samarbejde mellem interne og eksterne aktører, bedre uddannelsesstrukturer og en kommende uddannelsespolitisk indsats i 2026 er fundamentet lagt for et endnu stærkere uddannelsesarbejde fremover.

Hvervnings- Agitations- og Ungdomsudvalget

Hervning og agitationsudvalget 2026

Vi har i 2025 igen haft et stort fokus på vores medlems udvikling. Vi bruger fortsat meget tid på at planlægge, og udfører de forskellige events. Det har kostet på ressourcerne, men vi fortsætter

vores gejst, og vi har stadig et aktivt hvervningsudvalg, hvor alle bidrager positivt med deres ideer og forslag.

Vi begynder efterhånden at finde frem til de events, som giver mest værdi for medlemmerne, men også for os som afdeling. Her er det mange af vores "succes" events vi kommer til at gennemfører i dette år også. Det være sig f.eks. Juleevent med pakkespil og pebernødder. Fejring af fritvalgskonto med uddeling af kagemand. Samt nogen gode arrangementer vi laver sammen med slet klubben, som 1 maj event hvor vi deler pølser og sodavand ud, samt dagen hvor slet klubben deler is ud, hvor vi fra afdelingen stiller op med faglige sekretærer til at svare på alverdens spørgsmål. Disse events tænker jeg bestemt vi kommer til at fortsætte med fremover. Men ellers ligger meget vores fokus på, hvad er det der giver jer værdi, hvilken fordele kan i få som medlem af Dansk metal Tele vest. Med andre ord medlemsfordel, men får af at være med i vores faglige fællesskab.

Det har været hårdt at planlægge og afholde disse events, men det har også været sjovt. Men med en travl hverdag har der også været events vi har aflyst pga. pressede kalendere. Men med den store hjælp fra vores TR, har det i det fleste tilfælde været muligt af gennemfører de fleste events.

Vi får hver gang vi er ude til events, rigtig mange forbi os med spørgsmål, og medarbejdere der skal forbi for at se hvad vi nu laver. Vi får altid god respons på at vi er til stede, hvilket vi selvfølgelig er rigtig glade for.

Ser vi på vores medlemsudvikling, ser det ikke rosenrødt ud. Men vi er efter de sidste par år med fuld fart på hvervning om ikke i kontrol, men så i forbedring end hvis vi blot kigger 3 år tilbage. Vi ligger på et minus på små 10 medlemmer på året. Så der er stadig plads til forbedringer. Men vores fortsat indsat ved de lokale events kan vi mærke videre, og som absolut det vigtigste at vi alle vores trofaste medlemmer, vælger at blive ved os. Vil vi kun sige en stor tak for.

Når vi snakker om forbedringer, har vi da også tænkt, hvad vi kunne gøre. Her har vi snakket meget om at inddrage TR meget endnu mere i vores arrangementer, da det jo er dem, som er absolut nærmest medlemmerne i dagligdagen. Da en stor del af hvervning og agitation også er at fastholde vores medlemmer. Vi vil i den forbindelse også gerne opfordre vores medlemmer, til at melde ind til jeres TR eller os i afdelingen, hvis der er noget i har brug for at vide noget om, eller blot gode ideer til hvad vi kan komme ud og lave ved jer.

Vi er også begyndt at lægge planer, for komme ud til jer igen hvor vi vil samarbejde med både uddannelsesudvalget og Arbejdsmiljøudvalget. Men det kommer i til at høre mere om i fremtiden.

Anders Knudsen

Hervvning og agitationsudvalget

Fagretsligt udvalg

Fagretsligt udvalg

Overenskomstforhandlingerne på det private arbejdsmarked startede som sædvanligt med et gennembruds forlig på Industriens område.

Resultaterne blev i hovedtræk:

- Arbejdsgiverbidrag til pension steg i 2025 med 1%.
- Fritvalgslønkontoen blev igen hævet. Denne gang med 1% i 2026 og 1% i 2027, så den stiger fra 9% til i alt 11%.
- Mindstelønssatsen stiger i løbet af de tre år med kr. 10,75 pr. time.
- Nye rettigheder på fritvalgslønkontoen, barnets 3. sygedag, bedsteforældredage og diverse omsorgsdage.
- Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter.

Straks efter at der var en aftale på Industriens område, gik vi sammen med CO-Industri og Dansk Metal i gang med forhandlingerne om vores egen lokale virksomhedsoverenskomst med TDC. Forhandlingerne lagde sig tæt op ad de resultater der allerede var blevet forhandlet hjem på Industriens område.

Lønforhandlingerne ved TDC fik i 2025 et forløb der lignede forhandlingerne i 2024. Fra starten af forhandlingerne gjorde TDC det klart, at de igen i år ville forhandle to lønaftaler. En aftale gældende for Nuuday A/S og en aftale gældende for TDC Net A/S. TDC insisterede igen på at aftalen om lønregulering i Nuuday A/S kun ville blive til virkelighed hvis vi var villige til at sig OK til udelukkende individuel lønregulering. Mens de stadig modstræbende ville acceptere generel lønregulering i TDC Net A/S. I modsætning til 2024 var TDC ikke interesseret i at indgå en aftale for Nuuday A/S, hvor der blev aftalt en udmøntning på business unit niveau. I stedet blev der givet en garanti for en samlet udmøntning for hele Nuuday A/S på 1.45%. Der blev også lavet en aftale gældende for TDC Net, med en generel lønregulering på 1,85%. For begge aftaler gælder det at lønreguleringen skete pr. 1. maj 2025.

Vores ulempeydelse var ikke, som ved tidligere lønforhandlinger, en del af årets forhandling om lønregulering. Det er begrundet i at regulering af ulempeydelse i 2025, 2026 og 2027 blev aftalt i forbindelse med årets overenskomstforhandlinger.

TDC Net

2025 blev et af de mest markante forandrings år i TDC NET i nyere tid. Hele organisationen arbejdede gennem året under et betydeligt forandringstryk, hvor store strukturelle ændringer,

integrationen og økonomiske udfordringer formede både hverdagen og de strategiske beslutninger. Året var præget af omfattende organisatoriske tilpasninger, integration af nye medarbejdere, store systemskifte og et stærkt fokus på kultur, samarbejde og arbejdsmiljø.

Den strategiske retning for 2025 og ind i 2026 var tydelig. Forretningen havde behov for simplificering, automatisering og konsolidering af enheder og opgaver. Det gjaldt både de tekniske platforme, processerne og organiseringen. En væsentlig del af denne udvikling handlede om at reducere kompleksitet, blandt andet ved at samle funktioner, skære ned på antallet af leverandører og introducere nye systemer, såsom et nyt Inventory-system og en ny Workforce Management-platform, som skal afløse INCA, KAT, Cady og IFM. Mange af disse ændringer får først fuld effekt i slutningen af 2025 og ind i 2026, men forberedelserne fyldte meget i årets løb og krævede omfattende involvering af både SU, LSU og medarbejdere.

En af de største organisatoriske begivenheder var integrationen af DKTV pr. 1. oktober 2025. I alt cirka 160 medarbejdere blev overført til D&FS: fiberbyg-, fiberdrop- og coaksteknikere, logistikmedarbejdere samt administrative medarbejdere i Fiber Rollout. Formålet var at skabe bedre synergi, reducere dobbeltfunktioner og sikre en mere ensartet drift på tværs af koncernens infrastrukturaktiviteter. Integrationen var dog ikke uden udfordringer. Mange medarbejdere efterspurgte tydeligere information og bedre modtagelse, og kulturforskelle samt kontraktuelle forhold krævede afklaring.

Samtidig skabte beslutningen om at hjemtage fiberbyg-arbejde forvirring, eftersom TDC Net tidligere på året havde meldt ud, at disse opgaver skulle udliciteres.

Forandringerne omfattede også en opdeling af OOP i to enheder: OOR, som skal fokusere på fiberprojekter, og OOP, der fremover skal varetage support, planlægning og dispatch. I begge enheder blev der etableret nye LSU med enighed og fokus på samarbejde.

Dertil kom beslutningen om at hjemtage mobilmastdrift fra Ericsson pr. 1. januar 2026, hvor cirka 30 medarbejdere blev overført til et samlet team i OON.

Den økonomiske situation var hele året en central diskussion i SU's og LSU's arbejde. Virksomheden var under økonomisk pres, og der var løbende behov for besparelser, hvilket blandt andet betød reduktioner i antallet af ansatte. Den generelle forventning var fortsat, at TDC Net skulle blive en mindre organisation over tid.

Året bød også på store teknologiske og systemmæssige transformationer, hvor især SU og LSU flere gange efterlyste bedre og tidligere involvering i de store IT-initiativer. Mange medarbejdere

oplevede, at implementeringerne skete hurtigt og uden tilstrækkelig dialog med de teams, der skulle bruge systemerne i praksis. Det gjaldt blandt andet ændringer i MyWork, Cady og MyView samt arbejdet med datagrundlag i Clarity.

På arbejdsmiljøområdet fyldte både det psykiske og det fysiske arbejdsmiljø meget. Mange medarbejdere oplevede forandringstræthed, usikkerhed om fremtiden og manglende prioritering af opgaver. Der var brug for tydeligere kommunikation og klarere retning fra ledelsen, især i forbindelse med Townhalls og teammøder. Stress, belastninger og oplevet kompleksitet blev hyppigt drøftet. Det fysiske arbejdsmiljø blev ligeledes prioriteret gennem året. Reglerne for natarbejde og arbejdstid blev fulgt tæt, uden overskridelser af 300-timersreglen, og MyView blev brugt omfattende til risikovurderinger. Her blev der i 2025 registreret hele 60.000 vurderinger, om end kvaliteten i nogle tilfælde blev udfordret af for mange "ingen risiko"-angivelser. Ledelsen accepterede derfor behovet for færre tastetryk og mere brugervenlige processer. Indrapporteringen af nærvedulykker steg, og antallet af ulykker faldt, hvilket blev tydeligt i WH&S-dashboardet.

MyVoice viste midt på året et fald i både trivsel og loyalitet, mens jobtrygheden steg en smule mod årets udgang. Resultaterne viste dog fortsat lav score på oplevet jobtryghed, ligesom mange medarbejdere oplevede informationsmæthed og usikkerhed om strategiens retning. Forskelle i ledelseskvalitet på tværs af teams blev også fremhævet.

Årets reduktionsrunder var omfattende og krævede tæt samarbejde mellem SU, LSU, ledere og TR'er. Den tidlige involvering og klare rollefordeling mellem SU og LSU fungerede generelt godt, og der blev afholdt opfølgingsmøder og gode kommunikationstiltag i Tele Vest. Omvendt gav mange medarbejdere udtryk for et ønske om større åbenhed om antallet af berørte, timingen og fremtidige planer.

SU's arbejde havde hele året et gennemgående fokus på samarbejde, struktur og dialog. Flere udvalg skal revitaliseres, herunder uniform-, bil- og MVV-udvalg. Derudover blev der foreslået en ny følgegruppe til IT- og service-simplifikation. SU ønskede generelt at komme tidligere i spil ved organisationsændringer og at skabe en kultur, hvor fælles ansvar og tæt dialog er omdrejningspunktet.

2025 var et krævende år præget af hårde organisatoriske tilpasninger, økonomisk pres og store systemskifte. Alligevel lykkedes det medarbejderne at fastholde en stabil drift gennem fleksibilitet, overtid og stærkt samarbejde. Der blev taget godt imod store nye medarbejdergrupper, og der blev arbejdet intensivt med trivsel og sikkerhed. Året viste tydeligt, at selv i perioder med usikkerhed og store forandringer, står organisationen stærkt, når der arbejdes sammen.

Fælles for YouSee og TDC Erhverv:

Ejerforhold

Macquarie Group ejede tidligere 50% af TDC Holding. Efter at de tre pensionskasser ATP, PFA og PKA har valgt at trække sig som ejere, har Macquarie oplyst, at de gerne vil eje TDC Holding 100%. Macquarie får ikke pæne ord med fra nyhedsmedierne. Macquarie har meget fokus på arbejdsmiljøet – også mere end de tre danske pensionskasser. TDC Holding bestrider flere samfundskritiske funktioner, så det er ikke sikkert, at staten vil acceptere, at Macquarie køber TDC Holding 100%. Hvis TDC Holdings ejerforhold flyttes til udlandet, ser det ikke ud til, at vi kan fortsætte med at have medarbejderrepræsentanter i TDC Holdings bestyrelse.

LOKALAFTALE 28

Man har opsagt lokalaftale 28 der handlede om virksomhedens ret til at optage medarbejdernes samtaler med kunderne.

Migrering

I slutningen af 2025 og starten af 2026 har alle været præget af IT migreringen på tværs af NUUDAY. Første del var at medarbejdere skulle flytte platform fra deres gamle mail til ny mail. Medarbejdernes IT-programmer skal efterfølgende migreres væk fra TDC NET, og over på en ny NUUDAY platform. Alle licenser til microsoft er opsagt og nu kan der udelukkende benyttes online programmer. Dette har for flere givet anledning til udfordringer og frustrationer.

YouSee

DAWN

I YouSee har året i høj grad været præget af implementeringen af Dawn. Der har været en del tilretninger, som har givet besværligheder i dagligdagen. Der har været fokus på at tilrette fejl og mangler, arbejdet fortsætter.

CHAT

Et nyt tiltag har været oprettelsen af chathold, hvor teamsende udelukkende kommunikerer på chat med kunderne. Kundehenvendelserne på chatten er på hhv. kundeservice, regning og support. Chatholdene er blevet placeret i Slet.

Organisationsændring i YouSee

Ændringen blev meldt ud af Christian Morgan d. 21. januar 2026. Organisationsændringen betød sammenlægninger af flere teams og ledelsesslag. Det betød en overfalden iblandt både ledere og medarbejdere. I alt 7 på Dansk Metal overenskomsten blev berørte. Dette har desværre skabt en del utryghed, samt mistro over at have mistet gode medarbejdere i de forskellige afdelinger. Vi stillede med tillidsfolk til opsigelsessamtalerne for de berørte medarbejdere. Afdelingen havde

sørget for et opfølgningsmøde for de opsagte medarbejdere dagen efter, hvor de kunne komme ind i afdelingen og stille spørgsmål samt få sparring.

TDC Erhverv

Organisationsændring

I TDC Erhverv stod vi med en organisation ændring for Customer Excellence pr. 1/1-2026. Annelise Sloth Rosendal lavede workshops op ændringen, for at inddrage medarbejdere og ledere i processen. Det har været en rigtig god og lærerig proces for alle parter. Der var stor interesse, for at deltage og være med i processen i at designe vores nye organisation og finde løsninger på nogle af de udfordringer som vi står overfor. I forbindelse med denne ændring var der ingen overtallighed.

Overtallighed

John Henriksen meddelte på et ekstraordinært SU i TDC Erhverv, at en overtallighedsrunde var uundgåelig. Den 210126 var Tellday. I alt 29 medarbejdere i TDC Erhverv fik den triste melding. Sammen med tillidsrepræsentanterne i YouSee var vi som tillidsrepræsentanter i TDC Erhverv tilgængelige hele dagen, for alle der måtte have brug for en snak.

Organisationsændring 2

Alle gode gange 3 for ændringer i TDC Erhverv i 2026. En ny organisations ændring blev meldt ud af John Henriksen på Townhall den 030226. Products & Commercial er blevet én samlet organisation. Samt vi har fået etableret én samlet SMB-organisation. Under denne organisation følger Relatel med. I forbindelse med denne ændring var der ingen overtallighed.

Fokus

I TDC Erhverv skal vi i 2026 have fokus på produktudvikling / sikkerhed og salg. Vi har bygget solide kompetencer inden for produkter, platforme, cloud, cyber, AI og avancerede 5G-tjenester. Vi skal sikre sammenhængende løsninger for vores Erhvervs kunder samt gøre vores bedste for at kunderne er tilfredse med vores produkter og bliver i vores forretning.