METAL TELE ØST

Onsdag den 28. oktober 2026 kl. 17.30. Dørene åbner kl. 16.00 i Cirkusbygningen, Jernbanegade 8, 1608 København V.

19. ordinære generalforsamling

Onsdag den 28. oktober 2026 kl. 17.30

i

Cirkusbygningen, Jernbanegade 8, 1608 København V

Dørene åbnes for indskrivning kl. 16.00

Materiale til generalforsamlingen 2026

Indledning 5

Bestyrelsen efter generalforsamlingen 2025 6

Dagsorden 7

Dagsordenens punkt 1 8

Dagsordenens punkt 2 9

2.1. Overenskomstområdet 9

2.1.1. Overenskomstområdets arbejdsopgaver 9

2.1.1.1. Den lokale forhandlingsret i TDC Net og TDC Brands 10

2.1.1.2. OK26 11

2.1.1.3. Nuuday har ændret navn til TDC Brands 12

2.1.1.4. Nye kollegaer fra Ericsson 12

2.1.2. Løndannelsen pr. 1. marts 2026 13

2.1.3. Forhandlinger med selskaber uden for TDC Net og TDC Brands 14

2.1.3.1. Radioekspedienter i Forsvaret (tidl. Lyngby Radio) 14

2.2. Arbejdsmiljøområdet 15

2.2.1. Arbejdsmiljøarbejdet i TDC Brands 15

2.2.2. Arbejdsmiljøarbejdet i TDC Net 16

2.2.3. Valg af arbejdsmiljørepræsentanter 19

2.3. Arbejdsskade og socialpolitisk område 20

2.4. Samarbejdet med arbejdsgiverne 22

2.4.1. Samarbejdet med TDC Net og TDC Brands 22

2.4.1.1. Field Service i TDC Net 23

2.4.1.2. IT, Technology & Security i TDC Net 25

2.4.1.3. YouSee i TDC Brands 26

2.4.1.4. Erhverv i TDC Brands 27
2.4.1.5 Technology i TDC Brands 29
2.4.1.6. Delivery i TDC Net 31
2.4.1.7. Tillidsrepræsentanter (TR) og arbejdsmiljørepræsentanter (AmR) 33
2.5. Udvalg i afdelingen 34
2.5.1. Fagretligt udvalg 34
2.5.2. Miljø- og Arbejdsskadeudvalg 35
2.5.3. Organiserings- og Agitationsudvalg 36
2.5.4. Uddannelsesudvalg 36
2.5.5. Ungdomsudvalget 37
2.5.6. Seniorudvalg 38
2.6. Feriehuset Langeland 39
Dagsordenens punkt 3 41
Dagsordenens punkt 4 51
Dagsordenens punkt 5 52
Dagsordenens punkt 6 53
Dagsordenens punkt 7 54
Dagsordenens punkt 8 56

Indledning

formand Casper Moser

Bestyrelsens skriftlige beretning er et tilbageblik på det arbejde, som Dansk Metal Tele Øst har udført siden generalforsamlingen i oktober 2025.

Året har på flere måder været præget af udvikling og forandring. Ikke mindst fordi vi i april kunne flytte ind i vores nye lokaler på TDC Nets central i Hvidovre efter mange år på Immerkær. Flytningen markerer et nyt kapitel for afdelingen, og vi har været glade for den store tilslutning fra medlemmer og gæster, som lagde vejen forbi ved vores åbningsreception og 1. maj-arrangement. Det blev en dag fyldt med fællesskab, gode samtaler og et eksempel på hvad de nye rammer kan skabe for fremtiden.

Bag afdelingens arbejde står fem faglige sekretærer og en kontorassistent, som hver dag arbejder for at skabe de bedst mulige vilkår for medlemmerne. Vores opgaver spænder bredt – fra organisering og overenskomstarbejde til faglige sager, arbejdsmiljø, uddannelse og rådgivning. Fælles for alt vores arbejde er ønsket om at skabe værdi for medlemmerne og være en stærk støtte, når behovet opstår.

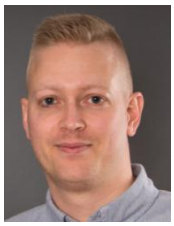
Vi lægger stor vægt på at skabe gode fællesskaber blandt medlemmerne. Derfor afholder vi løbende både faglige og sociale arrangementer, hvor medlemmer kan mødes, dele erfaringer og styrke de relationer, som gennem mange år har været en vigtig del af vores kultur

Samtidig har vi fortsat et konstruktivt samarbejde med TDC Net og TDC Brands. Et godt samarbejde mellem afdelingen og virksomhederne er afgørende for at kunne finde holdbare løsninger – både når vi mødes ved forhandlingsbordet og når vi hjælper medlemmer i konkrete sager. Vores mål er altid at sikre de bedst mulige resultater for medlemmerne.

I de følgende afsnit kan du læse mere om de aktiviteter, initiativer og indsatser, som har præget generalforsamlingsåret 2025-2026 og få et indblik i det arbejde, som bestyrelsen, de valgte og medarbejderne har udført på medlemmernes og foreningens vegne.

Vel mødt på generalforsamlingen

Bestyrelsen efter generalforsamlingen 2025



formand
Casper Moser

næstformand
Mick Zimmermann

kasserer
Anders Reiners

faglig sekretær
Pia H. Jørgensen

bestyrelsesmedlem
Jesper Lohse

bestyrelsesmedlem
Christian Ziegler

bestyrelsesmedlem
Søren Schneider

bestyrelsesmedlem
Benny Andersen

bestyrelsesmedlem
Anne Wildbork-Hansen

bestyrelsesmedlem
Søren Holme

Dagsorden

Valg af dirigenter 8

Beretning..... 9

Forelæggelse af årsregnskab 41

Indkomne forslag 51

Budgetoversigt 2027..... 52

Afdelingskontingenter 2027..... 53

Valg til bestyrelsen m.v..... 54

Eventuelt..... 56

Dagsordenens punkt 1

Valg af dirigenter

Forretningsorden

Stk. 1 Formanden åbner generalforsamlingen og forestår valg af 2 dirigenter.

Stk. 2 Dirigenterne skal lede mødet upartisk og er pligtig til nøje at overvåge, at almindelige regler for mødeledelse og afstemning overholdes.

Dirigenterne forestår:
a) konstatering af generalforsamlingens lovlighed.
b) valg af stemmetællere, dirigenterne vurderer antallet dog vælges mindst 3, valget sker ved håndsoprækning.
c) kontrol af og meddelelse om fuldmagter og øvrige stemmeberettigede.

Stk. 3 Derefter oplæses og godkendes dagsordenen.

Stk. 4 Begæring af ordet skal afleveres skriftligt til dirigenten med oplysning om talerens navn og arbejdsplads.

Stk. 5 Forslag om afslutning af debatten af en sag, eller begrænsning af taletiden kan stilles af såvel dirigenten som af medlemmerne hvorefter dirigenterne straks foretager afstemning om afslutning af en debat med de indtegnede talere.
Kritiseres en deltager på generalforsamlingen fra talerstolen, skal denne gives adgang til at udtale sig.
Formanden kan altid få ordet til afsluttende bemærkninger.

Stk. 6 Kun forslag, der i henhold til vedtægterne er rettidigt indsendt, kan behandles på generalforsamlingen. Ved behandling af et forslag kan der stilles skriftlige ændringsforslag underskrevet med forslagsstillerens navn og arbejdssted.
Forslagsstilleren og dernæst formanden kan altid få ordet til afsluttende bemærkninger.

Stk. 7 Afstemninger om forslag sker ved håndsoprækning med stemmekort.
Skriftlig afstemning kan begæres jf. vedtægterne.
Hvor vedtægterne ikke giver særlige regler for afstemninger, afgøres disse med simpelt flertal. I tilfælde af stemmelighed er det fremsatte forslag bortfaldet.

Stk. 8 Ved afstemninger om ændringsforslag sætter dirigenterne det mest vidtgående forslag under afstemning først.

Stk. 9 Ved valg til bestyrelse m.m. kan dirigenterne beslutte at det skal ske ved skriftlig afstemning.

Stk. 10 Medlemmer, der ikke deltager i mødet, kan kun modtage valg, såfremt der foreligger skriftlig accept fra den pågældende kandidat.

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

Stk. 12 Dirigenterne er pligtige til at fratage en taler ordet, såfremt denne ikke holder sig til det foreliggende punkt.

Stk. 13 Dirigenterne kan udskiftes, såfremt der er simpelt flertal for dette. Dirigenterne forestår denne afstemning.

Stk. 14 Såfremt dagsordenen ikke kan færdigbehandles på den fastsatte generalforsamling, skal bestyrelsen indkalde til en ny generalforsamling, hvor dagsordenen færdigbehandles.

Stk. 15 Der føres protokol over generalforsamlingens beslutninger. Protokollen godkendes og underskrives af dirigenterne.

Stk. 16 Ændringer til den her gældende forretningsorden kan kun ske ved indsendelse af forslag herom. Ændringer vedtages jævnfør stk. 6. Ændringer får først virkning fra den efterfølgende generalforsamling.

Dagsordenens punkt 2

Beretning

De faglige områder

2.1. Overenskomstområdet

Mick Zimmermann
næstformand

Robert Larsson
faglig sekretær

2.1.1. Overenskomstområdets arbejdsopgaver

Overenskomstområdet i Dansk Metal Tele Øst varetager forhandlinger om aftale- og lovbaserede løn- og arbejdsvilkår mv. i de sager, hvor afdelingen er forhandlingspart.

Området bistår desuden Metals Landsklub i TDC med tilhørende virksomhedsklubber samt klubber og tillidsrepræsentanter uden for TDC Net og TDC Brands mht.:

- bistand til forhandling med arbejdsgivere om løn-, arbejds- og pensionsvilkår
- support til medlemmer af samarbejdsudvalg
- support til medlemmer af selskabsbestyrelser
- bistand til udarbejdelse af lønstatistikker
- bistand til indberetninger til forbundet i sager som ønskes videreført

Området bistår de medlemmer af afdelingen som ønsker:

- tjek af nye/ændrede ansættelsesbeviser
- tjek af lønsedler
- support i spørgsmål om løn- og ansættelsesvilkår

I sagstyperne indgår også sager om direkte eller indirekte forskelsbehandling i relation til bl.a. køn,

graviditet, ægteskabelig eller familiemæssig stilling, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, kønsidentitet, alder, handicap, nationalitet, social eller etnisk oprindelse.

Området repræsenterer normalt også afdelingen ved sager i det fagretslige system, f.eks. ved fællesmøder, Arbejdsretten, mæglingsmøder, faglige voldgifter, Afskedigelsesnævnet samt ved de almindelige domstole. I de tilfælde, hvor en arbejdsgiver har manglende betalingsevne, fremsætter overenskomstområdet om fornøden konkursbegæring overfor byretterne samt indberetter sagerne til Lønmodtagernes Garantifond (LG).

Afdelingen har bemandet overenskomstområdet med Mick Zimmermann og Robert Larsson.

2.1.1.1. Den lokale forhandlingsret i TDC Net og TDC Brands

Internt i Dansk Metal er der indgået aftale om, at det ikke er teleafdelingerne, men derimod Metals Landsklub i TDC, med dertil hørende virksomhedsklubber, som i overenskomstperioden udøver forhandlingsretten ved de fleste lokale forhandlinger.

Kort fortalt er den lokale forhandlingsret inden for det tilpassede område i TDC Net og i TDC Brands delegeret således:

- Ved disciplinære sager – herunder individuelle afskedigelsessager – er det den respektive teleafdeling, som har forhandlingsretten
- Ved sager som kun vedrører én virksomhedsklub, er det den respektive virksomhedsklub, der har forhandlingsretten
- Ved sager som vedrører mere end én virksomhedsklub, er det Landsklubben som har forhandlingsretten
- Ved overenskomstfornyelser – herunder fornyelse af særaftalerne – er det CO-Industri, som har forhandlingsretten, men teleafdelingerne har høringsret.

Der er af fagretslige årsager nogle undtagelser fra ovenstående oplistning. Det er naturligvis nærmere beskrevet og interesserede kan finde beskrivelsen på teleoest.dk/ok - og herefter vælge det såkaldte tilpassede overenskomstområde i TDC.

Delegeringen af forhandlingsretten betyder, at det i de fleste tilfælde er virksomhedsklubberne og Landsklubben, som giver mandat til forhandlingerne, mens afdelingens rolle er at yde support og forhandlingsbistand til Landsklubben og virksomhedsklubberne.

Det hele er gennemført ud fra et ønske om at udøve den lokale forhandlingsret så tæt på medlemmerne som muligt.

2.1.1.2. OK26

I 2026 har der været forhandlinger om overenskomsterne i det offentlige. Afstemningen om overenskomstfornyelserne i 2026 for både staten og regioner/kommuner blev afsluttet tilbage i april/maj. Resultatet blev et ja fra medlemmerne, og dermed er de nye overenskomster vedtaget og trådt i kraft for en 3-årig periode til 2029.

OK26 indeholder en række konkrete forbedringer og ændringer, som får betydning for medlemmernes løn- og arbejdsvilkår.

En af de centrale dele af aftalen er de aftalte lønstigninger, som løber over hele overenskomstperioden. Stigningerne skal være med til at sikre en stabil lønudvikling og understøtte medlemmernes realløn. Samtidig er der afsat midler til lokale lønforhandlinger, så der fortsat er mulighed for at prioritere løn i forhold til lokale forhold, funktioner og behov på den enkelte arbejdsplads.

Som noget nyt i OK26 er der også åbnet op for en form for fritvalgs lønkonto. Det giver medarbejderne mulighed for i højere grad selv at vælge, hvordan en del af lønnen anvendes – eksempelvis til pension, ekstra frihed eller udbetaling. Formålet er at give mere individuel fleksibilitet og mulighed for at tilpasse lønpakken til den enkeltes behov og livssituation.

På arbejdsvilkår er der i OK26 lagt vægt på trivsel og arbejdsmiljø. Aftalen indeholder initiativer, der skal være med til at reducere arbejdspres og styrke det psykiske arbejdsmiljø. Det handler blandt andet om bedre rammer for dialog mellem ledelse og medarbejdere og et øget fokus på at forebygge stress og nedslidning.

Der er også opnået fremskridt i forhold til fleksibilitet i arbejdslivet. OK26 giver bedre muligheder for fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden, herunder i relevant omfang brug af hjemmearbejde. Formålet er at skabe en bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv og samtidig gøre arbejdspladserne mere attraktive.

På det regionale og kommunale område er der i særlig grad fokus på udfordringer med rekruttering og fastholdelse. Aftalen indeholder derfor målrettede tiltag og økonomi, som skal understøtte områder med mangel på arbejdskraft – blandt andet gennem løn og forbedrede vilkår.

I staten er der samtidig lagt vægt på at sikre konkurrencedygtige vilkår, særligt for medarbejdere med specialiserede kompetencer. Det skal være med til at fastholde og tiltrække kvalificeret arbejdskraft i konkurrence med det private arbejdsmarked.

Derudover styrker OK26 indsatsen på kompetenceudvikling. Der er fokus på, at medarbejderne skal have bedre muligheder for at udvikle deres kompetencer og ruste sig til nye opgaver – ikke mindst i takt med øget digitalisering og nye krav til opgaveløsningen.

2.1.1.3. Nuuday har ændret navn til TDC Brands

Nuuday har skiftet navn til TDC Brands som led i en strategisk justering af virksomhedens retning. Navneændringen afspejler en ambition om at tydeliggøre, hvordan virksomheden arbejder, og hvordan virksomheden skaber værdi – både for deres kunder og for hinanden på tværs af organisationen.

Med TDC Brands som fælles ramme samler de deres indsats omkring de stærke brands, vi allerede kender: YouSee, Telmore og TDC Erhverv. Det er dem, kunderne møder i hverdagen, og det er gennem dem, de leverer deres løsninger og kundeoplevelser. Fremadrettet bliver det endnu vigtigere, at hvert brand står klart og tydeligt med sin egen identitet, sit eget formål og sin egen relation til kunderne.

For os som medarbejdere betyder det et øget fokus på samarbejde på tværs – samtidig med at vi styrker det enkelte brands retning og kundeløfte. Navneskiftet handler derfor ikke kun om et nyt navn, men om en fælles forståelse af, hvordan virksomheden prioriterer indsatser og arbejder mere målrettet med deres brands.

Ambitionen er at skabe større klarhed – både internt og eksternt. Internt skal det være lettere at se, hvordan vores arbejde bidrager til helheden, og hvordan vi hver især er med til at styrke vores brands. Eksternt skal det være tydeligt for kunder og samarbejdspartnere, hvem TDC Brands er, og hvordan deres forskellige tilbud hænger sammen.

I en branche med høj konkurrence og hurtig udvikling er det afgørende, at virksomheden står skarpt og fokuseret. Med TDC Brands samler de kræfterne og bygger videre på det stærke fundament, "TDC" allerede har – med endnu større fokus på at levere gode kundeoplevelser og skabe værdi gennem deres brands.

2.1.1.4. Nye kollegaer fra Ericsson

I forlængelse af forhandlingerne mellem TDC Net og Dansk Metals Landsklub i november 2025 er der indgået aftale om insourcing af medarbejdere fra Ericsson.

Baggrunden er TDC Nets beslutning om at hjemtage driften af mobilmaster samt opgaver inden for logistik og reservedelehåndtering med henblik på at samle opgaverne og styrke sammenhæng og fleksibilitet.

Virksomhedsoverdragelsen trådte i kraft den 1. januar 2026 og omfatter ca. 35 medarbejdere. Hovedparten er indplaceret i Delivery & Field Service, mens enkelte er overført til andre områder, herunder IT, Tech & Security.

Alle medarbejdere er overdraget efter virksomhedsoverdragelsesloven og har bevaret deres anciennitet fra Ericsson. I forbindelse med overdragelsen har TDC Net frasagt sig Industriens Overenskomst samt de tilhørende lokalaftaler fra Ericsson, som dermed er bortfaldet. Alle medarbejdere er i stedet overført til det fulde tilpassede overenskomstgrundlag i TDC Net.

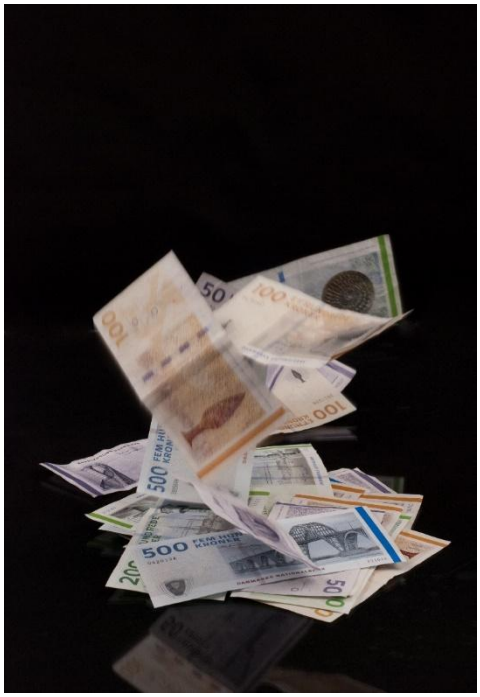
Alle udeståender hos Ericsson er afregnet pr. 31. december 2025, og fra 1. januar 2026 udbetales løn via TDC Net. Medarbejderne er overgået til pensionsordning i PFA med videreførelse af hidtidige bidrag, og bonusordninger samt tillæg er indarbejdet i fastlønnen.

Tidligere personalegoder fra Ericsson er bortfaldet og erstattet af gældende ordninger i TDC Net. Fritvalgs lønkonto indfases gradvist for de medarbejdere, der ikke allerede er på fuldt niveau, og feriefridage følger TDC Nets regler med medregning af anciennitet fra Ericsson.

Udlånte medarbejdere er hjemtaget og fortsætter på deres hidtidige vilkår.

Dansk Metal Tele Øst ser rigtig positivt på dette og byder alle de nye medarbejdere velkommen i TDC Net.

2.1.2. Løndannelsen pr. 1. marts 2026



I **TDC Net** lykkedes det at opnå en generel lønstigning på 1,45% af den faste løn. Denne stigning gælder for alle medarbejdere, der var ansat pr. 1. maj og ikke opsagt eller fritstillet inden den 12. marts. Derudover er der mulighed for yderligere individuel regulering, hvor der er aftalt en minimumsudmøntning på 0,3%. Hvis man får en stigning ved individuel lønsamtale, vil dette gælde pr. 1. oktober. Dette er både hvis samtalen har fundet sted før eller efter den 1. oktober. Det er sikret, at medarbejdere har ret til at få deres tillidsrepræsentant med til lønsamtalen, hvis de ønsker dette.

I **TDC Brands** fortsætter man med den individuelle lønregulering, som vi kender fra tidligere år. Her er der dog sikret en garanti for, at der samlet udmøntes minimum 1,2% af den overenskomstdækkede lønsum. Der er åbnet mulighed for at etablere lokale udvalg, som kan sikre en ensartet tilgang til lønregulering i de enkelte forretningsenheder Det er sikret, at medarbejdere har ret til at få deres tillidsrepræsentant med til lønsamtalen, hvis de ønsker det.

Der er også forhandlet enkelte justeringer af ulempetillæg og øvrige satser. De fleste tillæg blev reguleret sidste år og gældende for hele overenskomstperioden. De sidste ulempetillæg og satser er der kommet en aftale på at de ikke skal forhandles mere i overenskomstperioden.

Det blev særligt aftalt, at alle mindstelønssatserne for elever/lærlinge pr. 1. maj 2026 til 28. februar 2027, reguleres med 0,5%.

Dansk Metal Tele Øst bakker op om resultaterne, vi vil gerne have ønsket et bedre resultat for vores medlemmer. Men set i lyset af hvilken tid vi lever i, med en masse usikkerhed i verden, har forhandlingerne været præget af dette.

2.1.3. Forhandlinger med selskaber uden for TDC Net og TDC Brands

De fleste medlemmer af Dansk Metal Tele Øst er ansat i TDC Net eller TDC Brands. Men der er også en række medlemmer ansat i virksomheder udenfor TDC-koncernen. På næste side gengiver vi de forhandlinger der har været udover dem vi har haft med TDC-koncernen.

2.1.3.1. Radioekspedienter i Forsvaret (tidl. Lyngby Radio)

Radioekspedienter i Forsvaret (tidl. Lyngby Radio) er organiseret hos Dansk Metal Tele Øst og er direkte omfattet af CFU-resultatet, dvs. resultatet af overenskomstforhandlingerne på Statens område.

Overenskomstgrundlaget for radioekspedienterne består af:

- Fællesoverenskomsten mellem OAO og Finansministeriet
- Cirkulære om aftale om Arbejdstid for tjenestemænd i Staten
- Organisationsaftale for radioekspedienter i Forsvaret
- Lokalaftale om arbejdstid for radioekspedienter i Forsvaret
- Lokalaftale om rådighedsvagt for radioekspedienter i Forsvaret

2.2. Arbejdsmiljøområdet

Anders Reiners
kasserer

2.2.1. Arbejdsmiljøarbejdet i TDC Brands

Som foreningsvalgt medlem af Arbejdsmiljøudvalget i TDC Brands har jeg igen i år haft mulighed for at følge udviklingen på arbejdsmiljøområdet tæt. Det er positivt at opleve, hvordan arbejdsmiljøarbejdet fortsat udvikler sig og bliver en stadig mere integreret del af hverdagen i hele organisationen.

Der er fortsat et stærkt fokus på det psykiske arbejdsmiljø, hvor trivsel, stressforebyggelse og mental sundhed fylder meget i arbejdet. Det glæder mig, at der er en stigende forståelse for, at trivsel er et fælles ansvar, som kræver både dialog, samarbejde og handling fra medarbejdere, ledere og arbejdsmiljøorganisationen. De lokale arbejdsmiljøgrupper spiller her en vigtig rolle i at skabe trygge rammer og sikre, at udfordringer bliver taget i opløbet.

Jeg oplever også, at der fortsat bliver investeret i initiativer, som skal styrke medarbejdernes trivsel. Tilbud som meditation giver mulighed for både fysisk, mental og social afkobling. Det er en enkel indsats, som kan være med til at skabe mere energi og større arbejdsglæde i en travl hverdag.

Samtidig er det positivt, at TDC Brands fortsat arbejder systematisk med arbejdsmiljøet gennem ISO 45001-certificeringen. Det er med til at sikre, at arbejdsmiljøindsatsen ikke bliver tilfældig, men bygger på faste processer, opfølgning og løbende forbedringer. Det er vigtigt, fordi et godt arbejdsmiljø kræver vedholdende fokus og en fælles indsats på tværs af organisationen.

Der bliver fortsat gennemført en række aktiviteter, kurser og øvelser, som understøtter sikkerheden i hverdagen. Hjertestarterkurser, brandøvelser og andre beredskabsaktiviteter er med til at skabe tryghed og styrke vores fælles sikkerhedskultur.

Fra min plads i Arbejdsmiljøudvalget oplever jeg et stort engagement blandt både foreningsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og ledelse. Det er afgørende, hvis vi skal lykkes med at skabe en arbejdsplads, hvor medarbejderne trives, udvikler sig og har lyst til at gå på arbejde. Derfor vil jeg gerne rette en tak til de mange arbejdsmiljørepræsentanter og kolleger, som hver dag bidrager til at gøre TDC Brands til en bedre og mere attraktiv arbejdsplads.

Jeg ser frem til, at vi også i det kommende år fortsætter arbejdet med at styrke både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø til gavn for alle medarbejdere i TDC Brands.

2.2.2. Arbejdsmiljøarbejdet i TDC Net

Kenneth Søndergaard Ritzau
fællesarbejdsmiljørepræsentant

Arbejdsmiljø og trivsel

Arbejdsmiljø og trivsel har også i år været et vigtigt fokusområde. Når organisationen gennemgår mange forandringer, er det ekstra vigtigt at have fokus på, hvordan medarbejderne trives, og hvordan ændringerne påvirker både den enkelte og fællesskabet.

I løbet af året har arbejdsmiljøgruppen arbejdet med forskellige initiativer og kampagner, der har haft fokus på arbejdsmiljøet i hverdagen.

Vi har blandt andet haft fokus på:

- **"Bak ind på P-pladsen"**
- **"Hold altid en hånd på gelænderet"**
- **"Hvad og hvem er vi i arbejdsmiljøgruppen?"**
- **Krænkende adfærd og det psykiske arbejdsmiljø**

De to sikkerhedskampagner har haft fokus på simple, men vigtige sikkerhedsvaner, som kan være med til at forebygge ulykker og skader i hverdagen.

Vi har samtidig haft fokus på at gøre medarbejderne mere bekendte med arbejdsmiljøorganisationen, hvem man kan gå til, og hvad arbejdsmiljøgruppen arbejder med.

Krænkende adfærd og psykisk arbejdsmiljø

Krænkende adfærd har også været et vigtigt fokusområde i arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø.

Det handler om at skabe en arbejdsplads, hvor alle føler sig trygge og respekterede, og hvor der er plads til at sige fra, hvis man oplever en adfærd, der overskrider ens grænser.

Som en del af dette arbejde har der været mulighed for, at de enkelte grupper kunne få et indlæg fra arbejdsmiljøgruppen på deres teammøder.

Det har givet mulighed for at komme tættere på medarbejderne og tage dialogen om arbejdsmiljø og trivsel dér, hvor hverdagen foregår.

Det har samtidig været en god mulighed for at informere om arbejdsmiljøorganisationens rolle, skabe dialog om aktuelle udfordringer og give medarbejderne mulighed for at komme med input og spørgsmål.

Det er vigtigt, at dialogen om arbejdsmiljø ikke kun foregår, når der opstår problemer, men bliver en naturlig del af hverdagen og er med til at forebygge, at problemer opstår.

Arbejdsmiljøcafé

Derudover har vi afholdt **arbejdsmiljøcafé**, hvor medarbejderne har haft mulighed for dialog og for at tage forskellige emner inden for arbejdsmiljø og trivsel op.

Det er en god mulighed for at få input fra medarbejderne og sætte fokus på de områder, der betyder noget i hverdagen.

Arbejdsmiljøarbejdet handler derfor ikke kun om at forebygge fysiske ulykker. Det handler i lige så høj grad om at skabe en arbejdsplads, hvor der er respekt for hinanden, god kommunikation og plads til forskellighed.

Her spiller både medarbejdere, ledelse og arbejdsmiljøorganisationen en vigtig rolle.

Arbejdsmiljøaftalen er i løbet af året blevet opdateret, og det betyder, at vores arbejdsmiljøorganisation fremover kommer til at se lidt anderledes ud.

Det er en naturlig udvikling, som skal være med til at understøtte arbejdsmiljøarbejdet og sikre, at organisationen passer til den måde, vi arbejder på fremover.

Der har samtidig været en god dialog med ledelsen om arbejdsmiljø og trivsel. Det er vigtigt, at denne dialog fortsætter, og at vi sammen har fokus på at forebygge problemer og skabe et godt og trygt arbejdsmiljø.

Et godt arbejdsmiljø skabes i fællesskab. Det kræver, at både ledelse og medarbejdere tager ansvar og bidrager til en arbejdsplads, hvor der er plads til dialog, respekt og trivsel.

Fokus fremadrettet – 2026 og 2027

For resten af 2026 og ind i 2027 vil et vigtigt fokus for arbejdsmiljøgruppen være at komme tættere på de beslutninger, der træffes i ledelsen.

Det er vigtigt, at arbejdsmiljøperspektivet bliver tænkt ind så tidligt som muligt, når der planlægges ændringer, nye arbejdsprocesser eller andre initiativer, som kan påvirke medarbejdernes hverdag og trivsel.

Målet er at styrke samarbejdet mellem ledelsen og arbejdsmiljøorganisationen, så vi i højere grad kan være med før beslutningerne træffes.

På den måde kan vi bidrage konstruktivt til at skabe gode og holdbare løsninger for både medarbejdere og organisationen.

Samtidig vil vi følge den teknologiske udvikling tæt. AI kommer til at fylde mere og mere i vores arbejdsliv, og det er vigtigt, at medarbejderne bliver en aktiv del af denne udvikling.

Vi skal være åbne over for de muligheder, AI giver, men samtidig have fokus på, hvordan teknologien påvirker arbejdsopgaver, kompetencebehov, arbejdspres og trivsel.

Det er vigtigt, at effektivisering og ny teknologi ikke sker på bekostning af arbejdsmiljøet. Medarbejderne skal have mulighed for at blive klædt på til de nye arbejdsformer og være med til at forme, hvordan teknologien anvendes i praksis.

Samtidig vil vi fortsat have fokus på det psykiske arbejdsmiljø, herunder forebyggelse af krænkende adfærd, og på at være synlige og tilgængelige for medarbejderne.

Vi ønsker at fortsætte dialogen ude i de enkelte teams og bruge blandt andet teammøder og arbejdsmiljøcaféen som platforme for dialog og input.

2.2.3. Valg af arbejdsmiljørepræsentanter

Der har i perioden været afholdt valg af arbejdsmiljørepræsentanter i TDC Brands (Nuuday), og det glæder mig at kunne konstatere, at Dansk Metal står stærkere repræsenteret end tidligere. Flere af de nyvalgte arbejdsmiljørepræsentanter kommer fra vores medlemsgruppe, hvilket er med til at styrke medarbejdernes stemme i arbejdsmiljøarbejdet og sikre, at vores medlemmer fortsat har en aktiv rolle i udviklingen af et godt arbejdsmiljø.

Der er ligeledes gennemført valg blandt teknikerne i TDC Net, hvilket sikrer, at også dette område fortsat har stærke medarbejderrepræsentanter i arbejdsmiljøorganisationen. På det administrative område mangler der dog fortsat på tidspunktet for denne beretning at blive gennemført valg, og jeg håber, at der også her vil være medarbejdere, som har lyst til at påtage sig det vigtige ansvar.

At være arbejdsmiljørepræsentant er en meningsfuld opgave, hvor man får mulighed for at gøre en reel forskel for sine kollegaer. Arbejdsmiljørepræsentanterne er med til at sætte fokus på både trivsel, sikkerhed og arbejdsvilkår og fungerer som et vigtigt bindeled mellem medarbejdere og ledelse.

Jeg vil derfor gerne benytte lejligheden til at takke både de afgående og de nyvalgte arbejdsmiljørepræsentanter for deres engagement og indsats. Uden deres arbejde ville det være langt sværere at sikre et godt og trygt arbejdsmiljø for alle medarbejdere. Samtidig vil jeg opfordre interesserede medlemmer til at overveje rollen, når der fremover opstår ledige poster. Det er en opgave, der giver både indflydelse, ny viden og mulighed for at gøre en positiv forskel for sine kollegaer og arbejdspladsen.

2.3. Arbejdsskade og socialpolitisk område

Pia H. Jørgensen
faglig sekretær

Langtidssygemeldinger

Disse sager omhandler sygdom hos medlemmer der har brug for hjælp og støtte til håndtering af deres sager ude i kommunerne. Hvis man stadig er i arbejde, er det vigtigt, at man tager fat i Tillidsrepræsentanten (TR), Arbejdsmiljørepræsentanten (AMR) eller afdelingen hvis man er langtidssyg. Når vi er med fra starten, kan vi vejlede og hjælpe til, tidligt i sygeforløbet.

Ny beskæftigelsesreform 2025/2026

Den nye beskæftigelsesreform er trådt i kraft i faser i 2026. Den blev præsenteret af regeringen i 2025 som en afskaffelse af det traditionelle jobcentersystem, til fordel for en mere individuel indsats. Altså en fordel for de borgere der er syge og ikke kan arbejde, eller er arbejdsløse.
Erfaringerne viser dog, at reformen er langt fra den lovede forenkling og forbedring.
Kommunerne har fået større handlefrihed, hvilket i første omgang lyder positivt. Det har dog også haft den betydning, at det kan være svært for borgeren at gennemskue hvilken hjælp de kan forvente. Desuden kan det skabe en stor forskel i behandlingen af borgerne, på tværs af kommunerne.
Sygemeldte borgere kan også blive ramt på pengepungen, da det økonomiske grundlag i sygeforløbet er blevet reduceret kraftigt. Ressourceforløbsydelsen, som ofte var en overgangsydelse fra sygedagpenge til kontanthjælp, er afskaffet. Dermed går borgerne direkte til kontanthjælp, som er en meget lavere ydelse, når sygedagpenge perioden er slut.

Arbejdsskadesager

Siden sidste generalforsamling er der kommet 6 nye arbejdsskadesager ind til afdelingen, mens vi har afsluttet 3. Samlet set har pt. 16 arbejdsskader i kørende.

Genoptagelse af arbejdsskadesag

Højesteret afsagde den 28. april 2026 dom i en sag, som rykker den nedre grænse for, hvornår man kan være berettiget til erstatning for tab af erhvervsevne, hvis man har fået anerkendt en arbejdsskade.

Højesteret har nu slået fast, at man kan være berettiget til erhvervsevnetabserstatning, hvis man har et klart og varigt tab på mindst 5 %. Før dommen var grænsen på 15 %.

Dette betyder, at medlemmer som har fået afslag på erstatning for tab af erhvervsevne, hvor myndighederne vurderede, at tabet var mindre end 15 %, kan have ret til erstatning, hvis de kan dokumentere **et klart og varigt tab på 5 % eller mere.**

Disse medlemmer kan søge om genoptagelse af deres sag.

Følgende 3 punkter skal dog være opfyldt:

1. Du har fået anerkendt en arbejdsskade.
2. Du har modtaget en afgørelse om, at tabet af erhvervsevne som følge af arbejdsskaden var mindre end 15 % og du derfor ikke var berettiget til erstatning.
3. Du havde et klart og varigt indtægtstab på mindst 5 % som følge af arbejdsskaden.

Hvis du ikke selv ligger inde med sagerne, kan du finde de tidligere afgørelser under "SE SAG" på AES hjemmeside, i e- BOKS eller ved henvendelse til AES, hvor man kan få kopi af ens afgørelser om anerkendelse af arbejdsskaden og erhvervsevnetab.

Hvis du er i målgruppen eller har spørgsmål herom, opfordrer vi dig til at kontakte os. Vi vil da vurdere sagerne ud fra afgørelserne.

PFA

I det forgangne år, har vi set tiltag hos PFA der øger støtten til hele familien.

Online sundhedshjælp bliver udvidet jævnligt, så der nu er en bred vifte af hjælperedskaber til alle i familien. På Mit PFA kan man se alle de muligheder der er og f.eks. bestille tid til møder med psykologer, læger og coaches, fysisk eller online.
Sidste skud på stammen, som bliver implementeret 1. november 2026, er online babyhjælp, hvor man kan få hjælp både under graviditeten og efter fødslen.

PFA Early Care.
En tidlig indsats kan mindske risikoen for at sygdom og mistrivsel udvikler sig til langtidssygdom. Her tilbydes sundheds- og socialfaglig rådgivning samt eventuel behandling. Her kan man også hjælpe kolleger som har brug for hjælp. Man udfylder en formular og kollegaen vil blive ringet op hurtigst muligt.

2.4. Samarbejdet med arbejdsgiverne

Mick Zimmermann
næstformand

På trods af at lønmodtagere og arbejdsgivere kan have modsatrettede interesser, når løn- og arbejdsvilkår skal forhandles, har arbejdsgivere og lønmodtagere også store interessefællesskaber.

Ofte er de langsigtede mål for virksomhederne sammenfaldende med medarbejdernes ønsker, men måske lige så ofte opstår uenighederne om midlerne til at opnå målene.

Arbejdsretligt skelner vi normalt mellem det samarbejde, vi har med arbejdsgiverne via egentlige forhandlingsmøder, og de møder vi mere formelt eller uformelt har med arbejdsgiverne i det daglige.

Dansk Metal Tele Øst har altid anset det som en af sine opgaver at have et godt og tillidsfuldt samarbejdsforhold med medlemmernes arbejdsgivere. I større virksomheder, som f.eks. TDC Net og TDC Brands, er det formelle samarbejde lagt i system via samarbejdsaftaler.

På tillidsrepræsentantkurser uddanner vi tillidsrepræsentanterne i forskellige metoder til at samarbejde med ledelsen. I den praktiske verden er den mest gavnlige samarbejdsform ikke så meget det samarbejde som sker på selve samarbejdsudvalgsmøderne, men derimod det samarbejde som helst skal foregå mellem tillidsrepræsentanten og den lokale leder i det daglige.

2.4.1. Samarbejdet med TDC Net og TDC Brands

I forlængelse af opsplitning af TDC A/S til Nuuday (nu TDC Brands) og TDC Net, har man overdraget den opgaveportefølje samt ansvarsområder der tidligere lå i det samlede hovedsamarbejdsudvalg (HSU), til enhedssamarbejdsudvalget (ESU) i TDC Brands og TDC Net. Det er derfor den enkelte virksomhedens ESU der agerer det øverste samarbejdsorgan.

Det er Metals Landsklub i TDC samt landsklubbens virksomhedsklubber som besætter pladserne i samarbejdsudvalgene.

2.4.1.1. Field Service i TDC Net

Jesper Lohse
fællestillidsrepræsentant

Nyt år – nye kollegaer i TDC Net

Det seneste år har været præget af store forandringer i TDC Net.

Pr. 1. oktober 2025 blev teknikerne fra DKTV virksomhedsoverdraget til TDC Net. Det betyder, at omkring 83 nye COAX- og fiberteknikere i Øst er blevet vores kollegaer. Samtidig er medarbejdere fra Ericsson på mobilområdet blevet en del af organisationen, så TDC Net i højere grad selv står for udbygning og drift af mobilnettet.

Derudover er det planen at DKTV Anlæg skal integreres som en del af TDC Net. Der er dog stadig nogle uklarheder ift. området, og planen er at dette arbejde færdiggøres inden årets udgang.

Stor aktivitet og ændringer i medarbejdersammensætningen

Selvom der fortsat er mange opgaver, oplever vi en periode med betydelige forandringer. Der er løbende indgået aftaler om frivillige fratrædelser, nogle fordi kollegaer har valgt at gå på pension, og andre fordi de har søgt nye udfordringer.

Samtidig ser vi flere opsigelser fra medarbejdere end tidligere. Det mærkes tydeligt i driften, fordi vores timelønnede kollegaer har relativt korte opsigelsesvarsler, og det kan være svært hurtigt at erstatte deres kompetencer.

Konsekvensen er blandt andet, at mange kollegaer arbejder ekstra for at sikre, at opgaverne bliver løst.

Fokus på trivsel og tryghed

De mange forandringer har naturligt skabt usikkerhed blandt nogle medarbejdere. Hvor mange tidligere oplevede TDC Net som en meget stabil arbejdsplads, har de senere års besparelser og organisatoriske ændringer påvirket følelsen af tryghed.

Her spiller vores tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter en vigtig rolle. Hver dag hjælper de kollegaer med spørgsmål, bekymringer og udfordringer og er med til at skabe forståelse for de forandringer, virksomheden gennemgår.

Vi arbejder fortsat målrettet med trivsel, respektfuld omgangstone og forebyggelse af krænkende adfærd. Der skal være plads til alle i TDC Net.

Nye initiativer i hverdagen

Der er også blevet arbejdet med en række initiativer, som skal gøre hverdagen lettere og mere effektiv for medarbejderne.

Blandt andet fortsætter forsøgene med elcykler i København, hvor erfaringerne viser, at det kan være lettere at komme rundt i byen uden parkeringsproblemer. Derudover testes forskellige typer handsker til teknikerarbejdet, så medarbejderne får det bedst mulige udstyr til opgaverne.

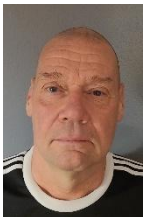
Der arbejdes også med en app til kørselsmønster, som skal bidrage til et lavere brændstofforbrug og en mere sikker kørsel.

Arbejdet med tøjordningen fortsætter

Tøjordningen er fortsat et emne, der fylder blandt mange kollegaer. Der arbejdes løbende med forbedringer af tøjet, og medarbejdernes erfaringer og input bliver taget med i det videre arbejde.

Det står dog fast, at TDC Net fastholder den nuværende high-visibility-profil, som er en del af virksomhedens fokus på sikkerhed og synlighed i arbejdet.

2.4.1.2. IT, Technology & Security i TDC Net



Søren Schneider
fællestillidsrepræsentant

IT, Technology & Security (ITTS) – et år med store forandringer

Hvis det til tider føles som om, vi gentager os selv, skyldes det, at forandringer fortsat har præget hverdagen i ITTS.

Kort efter sidste generalforsamling blev organisationen endnu en gang ramt af en større overtallighedsrunde. Der blev nedlagt 53 stillinger. Som ved tidligere runder har det haft stor betydning for de berørte kollegaer, men også for de medarbejdere, der er tilbage og skal finde sig til rette i nye organisatoriske rammer.

Ny ledelse og nye arbejdsformer

I løbet af året er der kommet flere nye udenlandske ledere til organisationen, og det betyder blandt andet, at en større del af den interne kommunikation nu foregår på engelsk.

Prioriteringer og investeringer

Der opleves fortsat et betydeligt fokus på omkostninger og prioritering af investeringer. Det betyder, at nogle projekter og udskiftninger af ældre udstyr er blevet udsat eller omprioriteret, hvilket naturligt kan skabe frustration, når behovet for modernisering er synligt i hverdagen.

Samtidig fortsætter arbejdet med at udskifte ældre infrastrukturløsninger. På transmissionsområdet arbejdes der fortsat med at erstatte Huawei-udstyr med nye platforme, og nedtagningen af de gamle kobberbaserede DSLAM-anlæg er i gang.

Farvel til Borups Allé

En særlig milepæl blev nået den 28. november, hvor de sidste tekniske funktioner flyttede fra Borups Allé til Teglholmen.

For mange medarbejdere markerede flytningen afslutningen på et vigtigt kapitel. Nogle kollegaer havde haft deres daglige gang i bygningen gennem flere årtier, og derfor var det naturligt forbundet med en vis vemodighed at sige farvel til de velkendte rammer.

Selvom hovedparten af aktiviteterne nu er flyttet til Teglholmen, er der fortsat teknisk udstyr placeret i bygningen, og et mindre kontormiljø er bevaret til teknikere, der arbejder på lokationen.

Samarbejde og medarbejderindflydelse

Der arbejdes fortsat med at få samarbejdsorganisationen til at fungere bedst muligt i de nye organisatoriske rammer. Når både organisation, ledelse og arbejdsformer ændrer sig, tager det tid at opbygge fælles forståelse for roller, processer og de samarbejdsformer, der er en vigtig del af den danske model.

Her spiller tillidsrepræsentanterne fortsat en central rolle i dialogen mellem medarbejdere og ledelse og i arbejdet med at sikre medarbejdernes indflydelse og trivsel i en tid med mange forandringer.

2.4.1.3. YouSee i TDC Brands

Pia H. Jørgensen
faglig sekretær

YouSee / nu en del af TDC Brands

I YouSee er man ligesom i andre dele af samfundet, begyndt at snuse til brugen af AI
I Samarbejdsudvalget er der behov for at få afklaret, hvad retningen er for brugen af AI, og hvordan samarbejdet mellem ledelse og medarbejderside skal se ud. Der lægges stor vægt på vigtigheden af en fælles forståelse af gennemsigtighed, formål og rammer.

I flere YouSee butikker er der indført besvarelse af kundeservicekald, udover den fysiske betjening af kunder. Det drejer sig hovedsagelig om salgskald. Medarbejderne betjener primært kunderne i butikken, men besvarer kald i de perioder, hvor der ikke er så mange kunder i butikken.

Medarbejdere uden højeste arbejdstid - lokalaftale 4K.

I YouSee har der været meget forskellig forståelse af hvordan aftalen skulle tolkes. Samarbejdssystemet, tillidsrepræsentanter og HR – er i gang med at udarbejde materiale til ledere og medarbejdere, for at sikre fælles forståelse af aftalen og sikre ensrettet brug af aftalen. Intentionerne med materialet er, at det også skal udbredes til TDC Net.

2.4.1.4. Erhverv i TDC Brands

Anne Wildbork-Hansen,
fællestillidsrepræsentant

TDC Erhverv

Et år er nu gået. Et år for TDC Erhverv som i høj grad har været præget af forandring, både organisatorisk og ledelsesmæssigt. Det har været en tid som har været præget af en markant forandringsproces, hvor særligt organisationsændringer og ansættelsen af nye CEO Christian Thrane har sat en tydelig retning for både kultur og arbejdsform.

Organisationsændring i Customer Excellence

Den 1. januar 2026 starter vi året om med en organisationsændring i Customer Excellence. Ændringen i organisationen skal understøtte vores strategi så der kan skabes et stærkt drifts-setup, der kan udvikle og opbygge vores Managed Serviceforretning, samt være med til at sikre at vi skaber en konsulentforretning, der kan tiltrække og fastholde markedets bedste kompetencer. Derudover ønsker man med ændringen at samle nogle af de nært relaterede områder for at reducere handovers og sikre, at vi kan levere det, der bliver solgt.

Organisationsændringen resulterede i at flere teams blev omlagt, nogle funktioner blev samlet, og ansvarsområder blev gentænkt. Dette skabte en vis usikkerhed i starten – især i forhold til roller og samarbejdsflader – men samtidig gav det også anledning til refleksion over egen rolle og bidrag.

For at inddrage både medarbejdere og ledere i processen blev der under ledelse af Annelise Rosendal, udarbejdet workshops som i det store hele blev betegnet som en succes. Organisationsændringen havde ingen overtallige.

Forandringen har krævet en del tilpasning i hverdagen. Nye samarbejdsrelationer skulle etableres, og arbejdsgange skulle gentænkes. Personligt har jeg mærket, at det har stillet større krav til fleksibilitet og omstillingsparathed, men også at det har åbnet op for nye måder at arbejde på og nye muligheder for udvikling.

Kommunikationen i perioden har været løbende, men som det ofte er i større forandringer, har der også været tidspunkter, hvor ikke alle svar var tilgængelige med det samme. Det har for mig understreget vigtigheden af klar og gentagen kommunikation – især når mange medarbejdere er direkte berørt.

Overtallighedsrunde i TDC Erhverv

Desværre bliver der kort tid efter organisationsændringen i Customer Excellence, meldt ud fra John Henriksen at overtallighedsrunde desværre ville blive uundgåelig. Den 21. januar 2026 måtte vi derfor desværre sig farvel til 29 medarbejdere i TDC Erhverv.

Organisationsændring i TDC Erhverv

Den 3. februar 2026 kommer der atter en organisationsændring i TDC Erhverv. Man vælger denne gang at Products & Commercial skal være én samlet organisation. Samtidigt vælger man få lavet én samlet SMB-organisation som Relatel bliver en del. Relatel bliver i den anledning flyttet til Teglholmen.

Man ønsker at skifte fokus fra udvikling til eksekvering, og derfor tilpasser man organisationen til en enklere model med tydeligere ansvar og hurtigere beslutninger. Formålet er "stærkere eksekvering og endnu mere værdifulde løsninger til vores kunder". Man ønsker at styrke kerneforretningen og skabe en effektiv og kundeorienteret organisation med et enklere setup med tydeligere ansvar, hurtigere beslutningsveje og et stærkere samarbejde på tværs af forretningen. En ændring som blev set som et nødvendig skridt for at styrke virksomhedens konkurrenceevne og skabe en mere kundeorienteret struktur.

Organisationsændringen havde ingen overtallige.

Ny CEO

Ansættelsen af CEO Christian Thrane i januar 2025 har været et andet centralt element i perioden. Med Christian Thrane som den nye CEO kom der hurtigt en tydelig strategisk retning og et øget fokus på performance, prioritering og fremdrift. Jeg har oplevet en ledelse, der har ønsket at være synlig og sætte klare rammer for organisationens arbejde.

Christian Thrane har haft fokus på at samle organisationen om fælles mål og skabe en tydeligere retning. Samtidig har det været mærkbart, at kravene til resultater og ansvar er blevet skærpet. Det har påvirket hverdagen ved, at der i højere grad følges op på leverancer, og at forventninger til både tempo og kvalitet er blevet tydeliggjort.

Det forgange år har været både krævende og udviklende. Der har været udfordringer i form af usikkerhed og behov for tilpasning, men også muligheder for læring og faglig udvikling. Jeg oplever, at organisationen i dag står mere fokuseret, selvom der stadig er elementer, der er under udvikling.

TDC ejerændring

En evt. ejerændringen hvor Macquarie går fra at eje 50% af TDC Holding til at overtage TDC Holding 100%, er stadigvæk i gang. Overtagelsen kræver godkendelser pga. TDC's kritiske infrastruktur, disse godkendelser er endnu ikke afklaret.

Uvisheden om ejerskabet skaber en del bekymring om fremtiden hos medarbejderne, for hvordan ser deres job ud i en virksomhed som er 100% på udenlandske hænder. Vil overtagelsen resultere i et salg efterfølgende osv. osv.

Migrering

DAWN: I marts 2025 blev beslutningen om arbejdet med fase 4 i TDC Erhverv transformationen stoppet, fordi NetCracker ikke kunne levere som planlagt. Både omfanget og kompleksiteten i projektet var blevet undervurderet. TDC blev sammen med NetCracker enige om at ændre kurs. I stedet for at gå efter en stor

end-to-end løsning på én gang, valgte man en mere trinvis tilgang med et skarpere fokus og en tilgang med gradvis modernisering. Der arbejdes på en ny plan for IT-understøttelsen.

Transformationen er ”nulstillet” sammen med NetCracker og der kigges på nye strategiske muligheder.

IT-migreringen: Det har været en lang, udfordrende og tidskrævende proces som har skabt masser af udfordringer og bekymringer hos medarbejderne. Vi er dog kommet langt men dog ikke helt i mål.

Navneskiftet

Nuuday skiftede den 8. april 2026 navn til TDC Brands, et navn som mange kender og som bygger på mere end 145 års erfaring med at forbinde Danmark. Man ønsker med navneændringen også at gøre det lettere for kunderne at se hvem der står bag de brands som kunderne møder i deres hverdag.

De øvrige brands (Telmore, Hiper, Eesy og Relatel) fortsætter uændret.

Navneskiftet ændrer ikke selskabsstrukturen, TDC Brands og TDC Net forbliver separate selskaber.

Afslutningsvis ser jeg det sidste års tid som et vigtigt skridt i TDC Erhvervs udvikling. Forandringerne har sat et tydeligt aftryk på både struktur og kultur, og som medarbejder har det været en proces, der har krævet engagement og fleksibilitet – men som også har givet en bedre forståelse for virksomhedens retning og ambitioner.

Technology i TDC Brands

2.4.1.5 Technology i TDC Brands

Marianne Røgilds-Heinsøe,
fællestillidsrepræsentant

I Technology har der været udskiftninger på de øverste ledelsesniveauer, og ledelsen er i gang med at fastlægge den fremadrettede retning for Technology.
Carlos er tiltrådt som chef for Technology og har erstattet Monica.
Marta er tiltrådt som Head of Infrastructure & Operations og har erstattet Peter.
Flavio er tiltrådt og har erstattet Ole.

I januar 2026 var der en større overtallighedsrunde i TDC Brands, efterfulgt af en organisationsændring.

NOC og MIM blev slået sammen under Mohsen.
Billing blev flyttet til Internal Support under Benjamin.
Snow-teamet blev flyttet til Dorthe.
Under Carlos er der blevet oprettet en Security afdeling i Technology.

Network Operation Center (NOC)

I efteråret 2025 sagde vi farvel til Ulrik og Jørgen.

Vores leder, Mohsen, fik ikke mulighed for at genbesætte stillingerne, hvilket betød, at 12 kollegaer på 3-holdsskift skulle dække vagterne for i alt 14 medarbejdere.
Dette har medført mange ekstra vagter for alle 12 kollegaer og har været en stor udfordring at få arbejdssituationen stabiliseret.

I januar 2026 trådte et nyt vagtskema i kraft med 12 kollegaer på 3-holdsskift og 1 kollega på fast dagvagt. Dette resulterede i et meget presset vagtskema.

I NOC fik vi en ny arbejdsopgave fra TDC Erhverv, hvor vi opretter fejlmeldinger mellem Solutions og TDC Erhverv. Denne opgave gav os mulighed for at ansætte endnu en kollega til 3-holdsskiftet. Vores nye kollega startede i maj 2026.

I juni 2026 trådte endnu et nyt vagtskema i kraft, denne gang med 13 kollegaer på 3-holdsskift og 1 kollega på fast dagvagt.

2.4.1.6. Delivery i TDC Net

Kenneth Søndergaard Ritzau
fællestillidsrepræsentant

Det seneste år har igen været præget af store forandringer i organisationen. Vi har blandt andet været igennem afskedigelsesrunder og omstruktureringer, som naturligt har skabt usikkerhed og mange spørgsmål blandt medarbejderne.

Når en organisation gennemgår så mange forandringer, påvirker det ikke kun arbejdsopgaver og organisering, men også medarbejdernes hverdag, trivsel og arbejdsmiljø. Samtidig oplever vi en hastig teknologisk udvikling, hvor AI i stigende grad bliver en del af vores hverdag og vores måde at arbejde på.

Det giver nye muligheder, men stiller også krav til medarbejderne og organisationen. Vi skal være åbne over for de muligheder, teknologien giver, men samtidig sikre, at medarbejderne får den nødvendige oplæring og kompetencer til at bruge de nye værktøjer på en god og ansvarlig måde.

Derfor har det været vigtigt for os at have fokus på dialog, information og medarbejdernes mulighed for at komme til orde undervejs.

Deliver (kontor)

I Deliver har vi taget imod kolleger fra DKTV. Det har været en større forandring både for de medarbejdere, der kom til, og for de eksisterende teams. Overordnet set er overdragelsen gået godt, og de nye kolleger er blevet taget godt imod.

Undervejs har der – og er fortsat – en god og konstruktiv dialog mellem ledelse og medarbejdere om både de positive erfaringer og de udfordringer, der har været i forbindelse med overdragelsen.

Det er en vigtig dialog, hvis vi løbende skal kunne justere og forbedre processerne og samtidig sikre, at medarbejdernes perspektiver bliver hørt.

Design

Også i Design har året været præget af forandringer. Vi har fået ny leder, samtidig med at arbejdsopgaverne har ændret sig.

En større del af designarbejdet bliver i dag udført af vores eksterne designpartnere, hvilket naturligt har ændret de interne arbejdsprocesser og opgavefordelingen.

Som en del af denne ændring er der oprettet to SPOC-funktioner, som fungerer som centrale kontaktpunkter for henvendelser fra henholdsvis entreprenører og eksterne designpartnere.

Formålet er at skabe en mere enkel og struktureret håndtering af henvendelser samt en tydeligere opgavefordeling internt.

De ændrede arbejdsopgaver og den øgede brug af eksterne samarbejdspartnere stiller nye krav til både kompetencer, samarbejde og organisering.

Som fagforening er det vigtigt for os at følge denne udvikling tæt og sikre, at medarbejdernes perspektiver bliver hørt, når arbejdsopgaver og roller ændrer sig.

OOPO

OOPO gennemlevede i foråret 2026 endnu en opsigelsesrunde, som betød, at vi måtte sige farvel til flere medarbejdere.

Samtidig begynder vi nu for alvor at kunne mærke konsekvenserne af de nedskæringer, der har været gennem de seneste par år. Færre medarbejdere og et fortsat højt arbejdspres betyder, at personalet i stigende grad oplever et pres på deres arbejdsopgaver og mulighederne for at følge med.

Presset kan også mærkes i forbindelse med kundehenvendelserne. Vi oplever, at nogle af vores Service Providere i stigende grad sender deres kunder direkte videre til TDC NET, fordi de ikke selv kan eller ønsker at håndtere henvendelserne.

Det betyder, at flere henvendelser lander hos medarbejderne i OOPO, selvom de ikke nødvendigvis har de rette muligheder for at løse kundens problem.

Det skaber frustration hos kunderne, som oplever, at de bliver sendt rundt i systemet uden at få den hjælp, de har brug for. Det kan samtidig give nogle vanskelige samtaler, hvor tonen over for vores medarbejdere bliver ubehagelig.

Det er en udfordring, som både påvirker kundeoplevelsen og det psykiske arbejdsmiljø for medarbejderne.

På trods af presset er det positivt at opleve, hvor gode medarbejderne er til at støtte hinanden. Vi bruger hinanden aktivt, når der er brug for hjælp, og vi har nogle gode og stærke teams, hvor samarbejdet er med til at gøre en forskel i en travl hverdag.

AI bliver en større del af hverdagen

Samtidig begynder AI for alvor at blive en del af vores arbejdsdag. Der arbejdes blandt andet med Copilot og AI i forbindelse med håndteringen af kundehenvendelser.

Det er en udvikling, som vi forventer kommer til at fylde mere i de kommende år. AI kan give os nye muligheder for at automatisere opgaver, søge information hurtigere og understøtte medarbejderne i deres daglige arbejde.

Men den teknologiske udvikling skal også ses i sammenhæng med medarbejdernes arbejdsmiljø. Når arbejdsopgaver ændres, og nye værktøjer kommer til, kan det skabe både muligheder og usikkerhed.

Det er derfor vigtigt, at medarbejderne bliver inddraget i udviklingen, får den nødvendige oplæring og har mulighed for at stille spørgsmål til, hvordan AI kommer til at påvirke deres arbejdsopgaver.

For os er det vigtigt, at AI bliver et værktøj, der understøtter medarbejderne, og ikke blot et middel til at håndtere et stigende arbejdspres eller reducere behovet for medarbejdere.

2.4.1.7. Tillidsrepræsentanter (TR) og arbejdsmiljørepræsentanter (AmR)

Medlemmerne er fagforeningens vigtigste aktiv. I det daglige støder vi ofte på medlemmer, som fortæller os, at deres leder ikke lytter til deres kritik af trivslen på arbejdspladsen. At dagligdagen er fyldt op med målinger og manglende mulighed for at tage ansvar for egne arbejdsopgaver. Her er vores svar, at man som medlem skal benytte afdelingens mange tillidsrepræsentanter. Tillidsrepræsentanterne og arbejdsmiljørepræsentanterne er fagforeningens næst vigtigste aktiv. Tillidsrepræsentanterne kan f.eks. via samarbejdsudvalgene følge sagen til tops overfor ledelsen. Resultaterne viser sig måske ikke fra den ene dag til den anden. Resultaterne kommer efter vedvarende og konstruktive dialoger mellem medarbejderrepræsentanterne og ledelsen.

Dansk Metal Tele Øst har i skrivende stund 26 tillidsrepræsentanter og 28 arbejdsmiljørepræsentanter, der er organiseret i Dansk Metal Tele Øst.

Som tillidsvalgt er man en del af et større fællesskab. Som nyvalgt får man en grundlæggende uddannelse, så man har et fundament at få ud fra.

Kontakt afdelingen hvis det lyder som noget for dig.

2.5. Udvalg i afdelingen

Hvert år på det konstituerende bestyrelsesmøde, efter generalforsamlingen, bliver afdelingsudvalgene revideret i overensstemmelse med Forbundets vedtægter. Det sker naturligvis også løbende på bestyrelsesmøderne, hvis der er behov for at foretage ændringer.

Udvalgene er i dag:

- Fagretligt udvalg
- Miljø- og Arbejdsskadeudvalg
- Organiserings- & Agitationsudvalg
- Seniorudvalget
- Uddannelsesudvalget
- Ungdomsudvalget

De til enhver tid valgte udvalgsmedlemmer fremgår af afdelingens hjemmeside.

2.5.1. Fagretligt udvalg

Mick Zimmermann
næstformand

Det fagretlige udvalgs arbejdsfelt er følgende:

- Overenskomst
- Faglig Voldgift/Arbejdsret
- Samarbejdsforhold
- Lovgivning
- Ligestilling

Udvalget er rådgivende for afdelingen i forhold til det fagretlige område. Udvalgets opgave er inden for udvalgets arbejdsfelter - at komme med forslag om overordnede strategier og at komme med forslag til ajourføring af målsætninger og politikker.

2.5.2. Miljø- og Arbejdsskadeudvalg

Anders Reiners
kasserer

Miljø- og Arbejdsskadeudvalget i Dansk Metal Tele Øst har i det forgangne år afholdt tre møder.

Formålet med udvalget har været at skabe et forum, hvor arbejdsmiljørepræsentanter fra forskellige virksomheder kan mødes, netværke og udveksle erfaringer om arbejdsmiljøarbejdet på deres arbejdspladser.

I løbet af året måtte udvalget imidlertid konstatere, at deltagerkredsen alene bestod af arbejdsmiljørepræsentanter fra én virksomhed. Da grundlaget for den tværgående erfaringsudveksling dermed ikke længere var til stede, valgte udvalget på sit sidste møde at suspendere sig selv.

Udvalget har samtidig drøftet, hvordan vi bedst muligt fortsat kan understøtte arbejdsmiljørepræsentanterne. Derfor er der truffet beslutning om fremover at samle indsatsen i en årlig arbejdsmiljødag for alle arbejdsmiljørepræsentanter i TDC Net og TDC Brands.

Arbejdsmiljødagen skal give deltagerne mulighed for at mødes på tværs af koncernen, dele erfaringer og opbygge stærkere netværk. Samtidig vil dagen indeholde relevante oplæg om aktuelle arbejdsmiljøemner og give inspiration og konkrete værktøjer til det lokale arbejdsmiljøarbejde.

Vi vil gerne takke de arbejdsmiljørepræsentanter, der gennem årene har bidraget til udvalgets arbejde, og ser frem til at videreføre netværk, videndeling og kompetenceudvikling gennem den nye model.

2.5.3. Organiserings- og Agitationsudvalg

Casper Moser
formand

Udvalget har ansvar for det strategiske arbejde med medlemshvervning.

Udvalget har fokus på at skabe synlighed og interesse for Dansk Metal Tele Øst samt styrke fællesskabet.

Der har igennem året været en række arrangementer. Julebanko, bowling, 1. maj/indflytter reception, sommerfest, Copenhagen Pride og fyraftensmøder om pension og uddannelse.

Herudover er et nyere tiltag ”Metal café” hvor du vil kunne finde tillidsrepræsentanter og/eller faglige sekretærer i kantinen i Teglholmen.

2.5.4. Uddannelsesudvalg

Anders Reiners
kasserer

Vi er som også nævnt sidste år, overgået til den centrale IKUF-fond.

På fondens hjemmeside https://ikuf.dk ligger der en positivliste med en lang række forhåndsgodkendte kurser. Hvis du ønsker at deltage i et kursus, der ikke fremgår af listen, skal du indsende en motiveret ansøgning.

Har du spørgsmål til ansøgningsprocessen, er du meget velkommen til at tage fat i Anders Reiners, som er kontaktperson i denne forbindelse.

Lad os benytte muligheden for at styrke vores kompetencer – IKUF-fonden er åben for ansøgninger!

2.5.5. Ungdomsudvalget

Patrik Eros Skaanning Maggio
ungdomsformand

Det har været et utroligt spændende og begivenhedsrigt år for ungdomsudvalget siden generalforsamlingen. Vi har haft et klart mål om at komme tættere på medlemmerne og skabe et endnu stærkere fællesskab for de unge i Dansk Metal Tele Øst.

Et af vores helt store fokusområder har været vores digitale tilstedeværelse. Vi har arbejdet benhårdt på afdelingens sociale medier for at etablere en stærkere, selvstændig digital identitet for lokalafdelingen. Vi vil være synlige og relevante lige præcis der, hvor de unge i forvejen befinder sig i deres hverdag, og det kræver en kontinuerlig indsats på platformene.

Men skærme gør det ikke alene. Det har været enormt givende at være fysisk til stede, blandt andet gennem de besøg, der har været afviklet ude i YouSee-butikkerne. At komme ud og mærke stemningen og få en snak direkte med kollegaerne derude giver en uundværlig viden, vi tager med tilbage i udvalget.

For at sikre, at vi ikke lukker os om os selv, har vi haft stort fokus på vidensdeling og netværk. Vi inviterede Dansk Metals ungdomskonsulenter, formanden for Metal Hovedstaden Ungdom samt formanden for Dansk Metal Ungdom forbi vores nye lokaler i Hvidovre til en god, uformel snak.

Det førte til en masse fremragende idéudvikling, og vi er nu i fuld gang med at planlægge fælles arrangementer med Metal Hovedstaden.

Vi tror på, at vi står stærkest, når vi samler kræfterne på tværs, og derfor gør vi os generelt også meget umage med at være tydelige som lokalafdeling ved de større, nationale Metal Ungdom-arrangementer.

Når alt det positive er sagt, må vi også være ærlige omkring kapaciteten. Vi er et udvalg bestående af tre personer.

Det betyder reelt, at driften og alt det udadvendte arbejde hænger på ganske få skuldre. Vi har ambitionerne og idéerne, men vi har brug for flere hænder for at nå i mål med det hele.

Så hvis du selv har lyst, eller kender en ung kollega med mod på at præge fremtidens fagforening – så tag endelig fat i os!

2.5.6. Seniorudvalg

Casper Moser
formand for Dansk Metal Tele Øst

Jørgen Bredøl
formand for seniorklubben Tele Øst

Udvalgets opgaver er at deltage i Forbundets seniorårsmøde og søge indflydelse på de ting, som kan være til gavn for vores medlemmer og de arrangementer, som berører pensionisterne i Dansk Metal Tele Øst.

Udvalget forsøger, ved samarbejde med Dansk Metal Hovedstaden, at få fælles fodslag til gavn for vores medlemmer ved afholdelse af inspirationsdage.

2.6. Feriehuset Langeland

Christina Kjeldzeen
kontorassistent

Booking

Nu har vores system med online booking været godt i gang i et stykke tid, og det virker til, at alle kan bruge det. Det er også rart at se så mange nye brugere, der er begyndt at benytte vores hus.

Skulle man sidde tilbage nu og ikke have fået oprettet en profil, så kan det altid gøres.

Du har to veje ind til vores bookingside.

- Tast den direkte adresse til bookingsiden ind i din webbrowser https://teleost.bookhus.dk/
- Via vores hjemmeside: Klik på ”Medlemsfordele” i topmenuen og klik dernæst på ”Feriehuset Langeland”

Når du opretter dig som bruger på vores bookingside, får du tilsendt en mail med et midlertidigt kodeord, samt information om hvordan dette ændres.

Du skal være opmærksom på, at der kan gå op til 48 timer før du selv kan booke lejeperioder, da vi skal bekræfte dig som bruger.

Når din bruger er godkendt, vil du modtage en besked pr. mail.

Yderlige lejebetingelser finder man under information på bookingsiden.

Hvis du oplever problemer med at oprette dig som bruger eller ifm. booking, er du selvfølgelig altid velkommen til at kontakte afdelingen.

Lejeperioden forekommer således:

Ugeleje er fredag kl. 17.00 – fredag kl. 14.00
Prisen for leje i højsæson (uge 25 – uge 33) er 3.900 kr.
Prisen for leje i lavsæson (uge 34 – uge 24) er 2.200 kr.

Weekendleje er fredag kl. 17.00 – søndag kl. 00.00
Prisen for leje af en weekend er 900 kr.

Der er i huset kommet afregning for el-forbrug med kr. 3,00 pr. kWh. Aflæsning sker automatisk og opkrævning sendes pr. mail efter endt lejeperiode. Betalingen skal foretages senest 14 dage efter endt lejeperiode. Gå til "Min Side" hvor beløbet indbetales med kreditkort.

Nyheder

Det har været et stille år på Langeland. Men lidt forbedringer er sket. Der er købt nye dyner og hovedpuder til alle sengene. Taget er blevet vasket for alger.

Vi har også sagt pænt farvel til Karen og Torben, som her været vores tilsynsførende. Karen og Torben har gennem flere årtier passet huset og har gjort det med stor tilfredshed. Det betyder også for jer, der er kommet i huset gennem mange år, at man nu ikke kan ringe, til dem mere hvis man lige står med et problem, men i stedet ringe til Christina Kjeldzeen.

Lodtrækningen

Lodtrækningsperioden for 2027 er nu lagt ind, og det betyder, at der er mulighed for at lægge ønsker ind frem til den 28. februar 2027. Derefter sker lodtrækningen i uge 9.

Sådan lægger du ønsker ind til lodtrækningen

Gå til Feriebolig eller Kalender i menuen og klik på "Book". Vælg den ønskede periode og klik på ”Ønske”.

Husk at vælge hvilken prioritet, dette ønske skal registreres med, inden du accepterer lejebetingelserne og klikker på "Registrer ønske".

Yderlige betingelser for at lægge ønsker ind, finder man under information på bookingsiden.

Dagsordenens punkt 3

Forelæggelse af årsregnskab

Årsrapporten for 2025 er et hæfte på mange sider.
For at begrænse antallet af sider i dette skriftlige materiale, er Årsrapporten vist uden de regnskabsmæssige noter i lighed med tidligere år.

Det gengives på de følgende 9 sider

Medlemmer der ønsker hele rapporten bedes kontakte Dansk Metal Tele Østs sekretariat på telefon 33 63 29 01 eller på mail teleoest@danskmetal.dk.

DANSK METAL TELE ØST

Årsrapport for 2025

Ledelsespåtegning

Bestyrelse og daglig ledelse har dags dato behandlet og godkendt årsrapporten for 1. januar 2025 - 31. december 2025 for Metal Tele Øst.

Årsrapporten aflægges i overensstemmelse med årsregnskabsloven.

Det er vores opfattelse, at årsregnskabet giver et retvisende billede af fagforeningens aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31. december 2025 samt af resultatet af fagforeningens aktiviteter for regnskabsåret 1. januar - 31. december 2025.

Årsrapporten indstilles til generalforsamlingens godkendelse.

Hvidovre, den 19. marts 2026

Daglig ledelse

Casper Moser formand	Mick Zimmermann næstformand	Anders Reiners kasserer

Bestyrelse i øvrigt

Anne Wildbork-Hansen	Benny Andersen	Christian Emil Ziegler
Jesper Lohse	Pia H. Jørgensen	Søren Holme
Søren Ree Schneider		

Den uafhængige revisors revisionspåtegning

Til medlemmerne i Metal Tele Øst

Konklusion
Vi har revideret årsregnskabet for Metal Tele Øst for regnskabsåret 1. januar - 31. december 2025, der omfatter anvendt regnskabspraksis, resultatopgørelse, balance, egenkapitalopgørelse og noter. Årsregnskabet udarbejdes efter årsregnskabsloven.

Det er vores opfattelse, at årsregnskabet giver et retvisende billede af fagforeningens aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31. december 2025 samt af resultatet af fagforeningens aktiviteter for regnskabsåret 1. januar - 31. december 2025 i overensstemmelse med årsregnskabsloven.

Grundlag for konklusion
Vi har udført vores revision i overensstemmelse med internationale standarder om revision og de yderligere krav, der er gældende i Danmark. Vores ansvar ifølge disse standarder og krav er nærmere beskrevet i revisionspåtegningens afsnit "Revisors ansvar for revisionen af årsregnskabet". Vi er uafhængige af fagforeningen i overensstemmelse med International Ethics Standards Board for Accountants' internationale retningslinjer for revisorers etiske adfærd (IESBA Code) og de yderligere etiske krav, der er gældende i Danmark, ligesom vi har opfyldt vores øvrige etiske forpligtelser i henhold til disse krav og IESBA Code. Det er vores opfattelse, at det opnåede revisionsbevis er tilstrækkeligt og egnet som grundlag for vores konklusion.

Ledelsens ansvar for årsregnskabet
Ledelsen har ansvaret for udarbejdelsen af et årsregnskab, der giver et retvisende billede i overensstemmelse med årsregnskabsloven. Ledelsen har endvidere ansvaret for den interne kontrol, som ledelsen anser for nødvendig for at udarbejde et årsregnskab uden væsentlig fejlinformation, uanset om denne skyldes besvigelser eller fejl.

Ved udarbejdelsen af årsregnskabet er ledelsen ansvarlig for at vurdere afdelingens evne til at fortsætte driften; at oplyse om forhold vedrørende fortsat drift, hvor dette er relevant; samt at udarbejde årsregnskabet på grundlag af regnskabsprincippet om fortsat drift, medmindre ledelsen enten har til hensigt at opløse afdelingen, indstille driften eller ikke har andet realistisk alternativ end at gøre dette.

Revisors ansvar for revisionen af årsregnskabet
Vores mål er at opnå høj grad af sikkerhed for, om årsregnskabet som helhed er uden væsentlig fejlinformation, uanset om denne skyldes besvigelser eller fejl, og at afgive en revisionspåtegning med en konklusion.

Høj grad af sikkerhed er et højt niveau af sikkerhed, men er ikke en garanti for, at en revision, der udføres i overensstemmelse med internationale standarder om revision og de yderligere krav, der er gældende i Danmark, altid vil afdække væsentlig fejlinformation, når sådan findes.

Fejlinformationer kan opstå som følge af besvigelser eller fejl og kan betragtes som væsentlige, hvis det med rimelighed kan forventes, at de enkeltvis eller samlet har indflydelse på de økonomiske beslutninger, som regnskabsbrugerne træffer på grundlag af årsregnskabet.

Som led i en revision, der udføres i overensstemmelse med internationale standarder om revision og de yderligere krav, der er gældende i Danmark, foretager vi faglige vurderinger og opretholder professionel skepsis under revisionen. Herudover:

- Identificerer og vurderer vi risikoen for væsentlig fejlinformation i årsregnskabet, uanset om denne skyldes besvigelser eller fejl, udformer og udfører revisionshandlinger som reaktion på disse risici samt opnår revisionsbevis, der er tilstrækkeligt og egnet til at danne grundlag for vores konklusion. Risikoen for ikke at opdage væsentlig fejlinformation forårsaget af besvigelser er højere end ved væsentlig fejlinformation forårsaget af fejl, idet besvigelser kan omfatte sammensværgelser, dokumentfalsk, bevidste udeladelser, vildledning eller tilsidesættelse af intern kontrol.
- Opnår vi forståelse af den interne kontrol med relevans for revisionen for at kunne udforme revisionshandlinger, der er passende efter omstændighederne, men ikke for at kunne udtrykke en konklusion om effektiviteten af fagforeningens interne kontrol.
- Tager vi stilling til, om den regnskabspraksis, som er anvendt af ledelsen, er passende, samt om de regnskabsmæssige skøn og tilknyttede oplysninger, som ledelsen har udarbejdet, er rimelige.
- Konkluderer vi om, ledelsens udarbejdelse af årsregnskabet på grundlag af regnskabsprincippet om fortsat drift er passende, samt om der på grundlag af det opnåede revisionsbevis er væsentlig usikkerhed forbundet med begivenheder eller forhold, der kan skabe betydelig tvivl om fagforeningens evne til at fortsætte driften.
  Hvis vi konkluderer, at der er en væsentlig usikkerhed, skal vi i vores revisionspåtegning gøre opmærksom på oplysninger herom i årsregnskabet eller, hvis sådanne oplysninger ikke er tilstrækkelige, modificere vores konklusion.
  Vores konklusioner er baseret på det revisionsbevis, der er opnået frem til datoen for vores revisionspåtegning. Fremtidige begivenheder eller forhold kan dog medføre, at fagforeningen ikke længere kan fortsætte driften.
- Tager vi stilling til den samlede præsentation, struktur og indhold af årsregnskabet, herunder noteoplysningerne, samt om årsregnskabet afspejler de underliggende transaktioner og begivenheder på en sådan måde, at der gives et retvisende billede heraf.

Vi kommunikerer med den øverste ledelse om blandt andet det planlagte omfang og den tidsmæssige placering af revisionen samt betydelige revisionsmæssige observationer, herunder eventuelle betydelige mangler i intern kontrol, som vi identificerer under revisionen.

København, den 19. marts 2026

Ri Statsautoriseret Revisionspartnerselskab
CVR-nr. 44 52 80 45

Lars Rasmussen
statsautoriseret revisor
mne28631

Kritiske bilagskontrollanter

I henhold til fagforeningens love har vi foretaget en kritisk gennemgang af bilagsmaterialet og fundet det i overensstemmelse med bogføringen.

Vi har påset, at udgifterne og indtægterne er disponeret i overensstemmelse med afdelingslovene og bestyrelsens beslutninger.

Vi har ikke foretaget lovpligtig revision i henhold til fonds- og foreningslovgivningen.

Hvidovre, den 19. marts 2026

Marianne Røgilds-Heinsøe
kritisk bilagskontrollant

Thorkild Hans Lund
kritisk bilagskontrollant

Lise Gallus Selsager
kritisk bilagskontrollant-suppleant

Lone Gudbergsen
kritisk bilagskontrollant-suppleant

Resultatopgørelse for året 1. januar - 31. december 2025

Note		2025 kr.	2024 kr.
	Kontingent	2.286.664	2.462.103
1	Indtægter fra forbundet	177.538	183.996
2	Andre indtægter	2.510.557	2.256.278
	Indtægter	**4.974.759**	**4.902.377**
3	Personaleomkostninger	949.907	796.394
4	Administrationsomkostninger	255.573	258.701
5	Agitation	325.585	504.601
6	Omkostninger valgte	3.418.277	3.438.619
7	Møder og kursusomkostninger	641.584	520.555
	Feriehus	93.374	27.130
	Udgifter	**5.684.300**	**5.546.000**
	Resultat før finansielle poster	**-709.541**	**-643.623**
8	Finansielle poster	3.763.861	-378.957
	Resultat før skat	**3.054.320**	**-1.022.580**
9	Foreningsskat	134.051	20.931
	Årets resultat	**2.920.269**	**-1.043.511**
	der foreslås disponeret således:		
	Overført til formuen	2.920.269	-1.043.511
		2.920.269	**-1.043.511**

Balance pr. 31. december 2025

Note		2025 kr.	2024 kr.
	Aktiver		
	Hou, feriehus	1.550.000	1.550.000
	Materielle anlægsaktiver	**1.550.000**	**1.550.000**
	Værdipapirer, kapitalandele	9.000	231.000
	Finansielle anlægsaktiver	**9.000**	**231.000**
	Anlægsaktiver i alt	**1.559.000**	**1.781.000**
10	Tilgodehavender	594.574	295.221
	Værdipapirer	23.060.822	20.158.732
	Likvide beholdninger	4.420.241	3.600.431
	Omsætningsaktiver i alt	**28.075.637**	**24.054.384**
	Aktiver i alt	**29.634.637**	**25.835.384**
	Passiver		
	Afdelingens egenkapital	25.287.860	22.367.592
	Opskrivningshenlæggelse	830.000	830.000
	Egenkapital i alt	**26.117.860**	**23.197.592**
	Skyldige omkostninger	1.003.049	190.672
	Skyldig tjenestefri TDC Net/Nuuday	2.404.189	2.361.482
	Skyldig A-skat m.v.	67.957	62.128
	Afsat feriepengeforpligtelse	41.582	23.510
	Kortfristet gældsforpligtelse	**3.516.777**	**2.637.792**
	Gældsforpligtelse i alt	**3.516.777**	**2.637.792**
	Passiver i alt	**29.634.637**	**25.835.384**

Egenkapitalopgørelse

	2025 kr.	2024 kr.
Egenkapital		
Saldo 1. januar	22.367.592	23.411.103
Overført fra årets resultat	2.920.269	-1.043.511
	25.287.860	**22.367.592**
Reserve for opskrivning af ejendom		
Saldo 1. januar	830.000	830.000
	830.000	**830.000**

Dagsordenens punkt 4

Indkomne forslag

Forslag til dagsordenens punkt 4
§12 stk. 3 Nuværende tekst: Bestyrelsesmøder afholdes normalt 10 gange årligt eller så ofte formanden, eller 3 bestyrelsesmedlemmer finder det nødvendigt. Forslag til ny tekst: Bestyrelsesmøder afholdes i det antal, som bestyrelsen finder nødvendigt. Der afholdes endvidere bestyrelsesmøde, når formanden eller 3 bestyrelsesmedlemmer finder det nødvendigt.

Dagsordenens punkt 5

Budgetoversigt 2027

Budgetoversigten er udarbejdet på baggrund af afdelingskontingentet for 2027.

Beskrivelse	Regnskab 2025	Regnskab 2024	**Budgetoversigt 2027**
		t.kr.	
Kontingenter i alt	2.286.664	2.462	2.179.815
Indtægter fra forbundet	177.538	184	153.832
Andre indtægter	2.510.557	2.256	834.970
Indtægter i alt	**4.974.759**	**4.902**	**3.168.617**
Personaleomkostninger	-849.907	-796	-1.057.729
Administrationsomkostninger	-255.573	-258	-369.900
Agitation	-325.585	-505	-232.800
Omkostninger valgte	-3.418.277	-3.439	-3.135.612
Møder og kursusomkostninger	-641.584	-521	-414.000
Feriehus	-93.374	-27	0
Primære udgifter i alt	**-5.684.300**	**-5.546**	**-5.210.041**
Resultat før finansielle poster	**-709.541**	**-644**	**-2.041.424**
Finansielle poster	3.763.861	-379	975.000
Resultat før skat	**3.054.320**	**-1.023**	**-1.066.424**
Årets skat, inkl. regulering tidligere år	-134.051	-20	-220.000
Årets resultat	**2.920.269**	**-1.043**	**-1.286.424**

Dagsordenens punkt 6

Afdelingskontingenter 2027

Dagsordenens punkt 6 Afdelingskontingent
Bestyrelsen foreslår ekstraordinært at afdelingskontingent for alle medlemmer i år 2027 fortsætter uændret.

Dagsordenens punkt 7

Valg til bestyrelsen m.v.

Bestyrelsen indstiller følgende personer til valg jf. vedtægternes § 9 stk. 15:

formand (vælges for 2 år)

Casper Moser, bestyrelsen indstiller til genvalg.

1 faglig sekretær (vælges for 2 år)

Pia H. Jørgensen, bestyrelsen indstiller til genvalg.

3 faglige bestyrelsesmedlemmer (vælges for 2 år)

Søren Holme, bestyrelsen indstiller til genvalg.
Benny Andersen, bestyrelsen indstiller til genvalg.
Christian E. Ziegler, bestyrelsen indstiller til genvalg.

Øvrige valg jf. vedtægterne § 9 stk. 15.

1 Bilagskontrollant (vælges for 2 år)

Marianne Røgilds-Heinsøe, bestyrelsen indstiller til genvalg.

1 Bilagskontrollantsuppleant (vælges for 2 år)

Lise Selsager, bestyrelsen indstiller til genvalg.

1 fanebærer (vælges for 2 år)

Marianne Røgilds-Heinsøe, bestyrelsen indstiller til genvalg.

1 fanebærersuppleant (vælges for 2 år)

Jonas Arnkjær, bestyrelsen indstiller til nyvalg

Valg af max 10 Ungdomsrepræsentanter for 1 år:

Patrik Eros Skaanning Maggio, bestyrelsen indstiller til genvalg.
Magnus Wervers Pålsson Schou, bestyrelsen indstiller til genvalg.

Valg af statsautoriseret revisor:

Revisionsinstituttet, Skagensgade 1, 2630 Tåstrup – bestyrelsen indstiller til genvalg.

Dagsordenens punkt 8

Eventuelt