

Trafikforbundet

Beretning

26. ordinære delegeretmøde

Sekretariatets beretning

Sekretariatet har stadig til huse i Snorresgade på Islands Brygge hos Centralforeningen for Stampersonel (CS). Vi har ikke et formaliseret fagligt samarbejde, men vi har en samarbejdsaftale om kontorfællesskab mv. I CS får vi rigtig god hjælp til praktiske ting som bl.a. IT. Der er pt. ikke drøftelser om Trafikforbundet skal/vil indgå i et egentligt fagligt samarbejde med andre organisationer. Så indtil videre bliver vi, hvor vi er.

I det følgende dykker vi lidt ned i nogle af de sager/områder der har fyldt mest i de forgange to år siden sidste delegeretmøde. Sekretariatet beskæftiger sig løbende med mange forskelligartede sager, men tre overordnede punkter har fyldt meget siden sidste beretning, sygefravær generelt, manglen på flyveledere og det nye område for køreprøvesagkyndige i Færdselsstyrelsen.

Sygefravær

Trafikforbundets sekretariat har løbende sager om sygdom der rammer vores medlemmer – disse sager er desværre uundgåelige. Vi ser desværre en stigning i disse sager, som dog i de fleste tilfælde ender med en fornuftig løsning. Men vejen dertil kan være både lang og besværlig. Det at være syg – uanset årsag - er nemlig ikke ensbetydende med at der ikke stilles krav til den sygemeldte. Krav om bl.a. en mulighedserklæring, som udfyldes samme med egen læge, og som skal vurdere mulighederne for at vende tilbage til arbejdet. Desværre virker mulighedserklæringen lidt som en trussel når medlemmet får besked på at udarbejde en, hvilket naturligvis ikke er meningen. Derudover modtager den sygemeldte krav fra kommunen fordi kommunen betaler dagpengerefusion til arbejdspladsen, en refusion som kommunen har en interesse i bliver så lille og kortvarig som muligt. Derfor handler det, for kommunen, om at "slippe af" med den sygemeldte hurtigst muligt. Der kan evt. etableres arbejdsprøvning/praktikforløb for at vurdere muligheden for at vende tilbage til arbejdspladsen – at være sygemeldt kan være et både hårdt og et stressende forløb. Vi har med succes brugt socialrådgiverordningen i Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH). En service oms vi som et lille forbund har tilkøbt. Vores opfattelser er at medlemmerne er meget glade for den, specielt i forhold til forløbet med kommunen.

Vi ser sygeforløb som er relateret til stress, disse kan være både langvarige og ødelæggende for den ramte. Beskrivelser af et stressforløb er der mange af, se blot på de ramte politikere på Christiansborg, deres beskrivelser kunne lige så godt være et af Trafikforbundets medlemmer eller andre. Stress er meget dyrt både for samfundet, virksomheder og ikke mindst den ramte. Der er heldigvis behandlingsmuligheder i systemet som kan bruges.

Fra arbejdsgiversiden ser der desværre ikke ud til at være et stort fokus på årsagen til stress, det kan "sparkes til hjørne" med henvisning til konkurrerende årsager. Det ville være en god ide, ud fra det gamle ordsprog om, at det er bedre at forebygge en at helbrede, at se på årsager og sammenhænge i stedet for udelukkende på at få medarbejderen tilbage på arbejde - der kan spares mange penge.

Mangel på flyveledere

Siden delegeretmødet i 2022, har Trafikforbundet nok fået mere omtale i aviserne end i de foregående mange år. Årsagen er de mange "frivillige" fratrædelser hos Naviair, og de flyforsinkelser det senere medførte. De nævnte fratrædelser betyder at der ikke er den medarbejderkapacitet der skal til for at opretholde normal drift. Der var og er meget fokus på flyveledere - naturligt nok, men fratrædelserne berørte hele Naviair og dermed alle medlemmer i Trafikforbundets fire kredse i Naviair. Den megen presseomtale var lidt spøjst, da flere journalister stædigt fastholdt at der var tale om en konflikt, hvilke der på intet tidspunkt har været, men en "konflikt" sælger bedre end en driftsmæssig forstyrrelse som følge af u hensigtsmæssige nedskæringer, hvilket der reelt var og er tale om. Driftsforstyrrelser som blev skabt af corona relaterede fratrædelsesaftaler, fratrædelser som der kraftigt blev advaret imod, men desværre var Naviairs ledelse resistente overfor argumenter eller blot af den opfattelse at luftfarten aldrig ville blive den samme efter coronaen. Virkeligheden viste sig desværre at være noget anderledes.

Mangel på medarbejdere og en øget lufttrafik, har naturligt nok medført et øget pres på Trafikforbundets tilbageværende medlemmer, et pres som kunne have medført fravær; en påstand om øget fravær kom da også, som på besynderlig vis Naviairs ledelse til at stille spørgsmål ved medarbejdernes loyalitet. Dette desperate ledelsestiltag medførte krav om redegørelse for fravær for den enkelte medarbejder – et krav som er Naviairs ledelse aldeles uvedkommende.

Set fra sidelinjen har Naviairs ledelse opført sig illoyale ved overhovedet at beklukke medarbejdernes loyalitet.

Køreprøvesagkyndige

Som vi også fortalte i beretningen i 2022, fik vi for to år siden qua Politireformen overdraget de køreprøvesagkyndige. Et overenskomstområde CO10 har forhandlingsretten til som blev overdraget til Trafikforbundet. Arbejdsgivermodparten er Færdselsstyrelsen som overtog opgaven fra Politiet. Da vi i forvejen har overenskomst med Færdselsstyrelsen fandt vi og CO10 det logisk at ændre en smule i denne overenskomst og lade de sagkyndige være omfattet, men Medarbejder og Kompetencestyrelsen, som ellers har et stort ønske om færre overenskomster, sagde nej og vi fik en aftale som egentlig blot er en kopi af den eksisterende fra Politiet.

Der er omkring 200 prøvesagkyndige og Trafikforbundet har godt 80-90 som medlemmer, svarende til ca. 12% af Trafikforbundets medlemmer. Det er en stor organisation som det er gået meget hurtigt med at få etableret, hvilket har ført til mange nye udfordringer, også for TRF.

Det har til tider været en noget "kulørt" oplevelse - de mange nye medlemmer er kommet med vidt forskellige baggrund, nogen var der i forvejen hos Politiet, andre har været selvstændige og de prøvesagkyndige er i det hele taget en god og repræsentativ gruppe, men meget forskellige kulturelle arbejdspladsbaggrunde.

Færdselsstyrelsen var af den opfattelse, at de prøvesagkyndige, der kom fra Politiet, godt kunne være lavere lønnet end alle de nye, argumentet var, at de fik den løn som de var vant til at få, rigtigt – men alle der har bare lidt lønindsigt ved at forfordeling ikke er farbart - tværtimod. Ganske rigtigt havde vi mange henvendelser, hvor det var svært at forklare at en prøvesagkyndig, som havde været i faget i årevis skulle betales dårligere end en nytilkommen. Alt i alt en dårlig og uprofessionel begyndelse af Færdselsstyrelsen, som dog blev klogere efter en del "fodarbejde" fra vores fællestillidsrepræsentant.

I den forholdsvis korte periode med prøvesagkyndig har vi haft flere afskedigelser, enkelte bortvisninger, forflytninger og flere tjenstlige samtaler, end i resten af Trafikforbundet. Der er opstået problemstillinger som det kan være svært at forstå hvordan det er lykkedes at få et problem ud af. Ud over dette har vi haft alle de arbejdsplads relaterede ting som er på alle arbejdspladser.

Lige nu arbejder vi og tillidsrepræsentanterne med arbejdstid. Vi har ingen lokale arbejdstidsaftaler med Færdselsstyrelsen som dækker de sagkyndige, men på trods af dette, arbejder Færdselsstyrelsen ud fra, at der findes en flekstidsaftale, altså der ageres ud fra en aftale der ikke findes!

Generelt drøftes der meget arbejdstid på de arbejdspladser hvor Trafikforbundet har medlemmer, nogle steder findes tidsregistrering ikke, men der "måles" på det udførte arbejde. Andre steder "måles" arbejdstid ned til det mindste. Det giver naturligvis sig selv, at de arbejdspladser hvor der arbejdes i turnus og hvor der er vagter som er aftalt til en bestemt tid, kræver en vis styring – det til trods, så er det bemærkelsesværdigt hvor mange resurser der bruges på meget minutiøs planlægninger, og hvor meget besvær der er når disse, af uforudsete årsager ikke holder.

Centralorganisationen af 2010 (CO10)

Til at varetage de overordnede OK-forhandlinger, samt bistå TRF med personsager, afskedigelser, arbejdsretlige spørgsmål, pensionssager mv. Har vi vores centralorganisation CO10. Her er Kasper Berg valgt ind blandt de mindre organisationer i CO10. Det er således, at de fem største organisationer hver har en fast plads i CO10's bestyrelse og at der vælges fem pladser blandt alle de små organisationer.

I CO10's bestyrelse arbejdes der på tværs af alle organisationer i CO10 for hvem forhandlingsretten er deponeret i CO10, som eksempler på sager der har været forbi CO10's bestyrelse i de forgangne to år kan nævnes: Lønstrukturkomiteen, Stævning af AC mod CO10 om manglende overdragelse af aftale- og forhandlingsret, TRF's sympatikonflikt med FPU mod Greybird (den blev afværget i sidste øjeblik), overenskomstdækning af pensionerede, lønfor skrivning, periodeprojekt om Ny løn, faglig voldgift om seniorbonus ved OK21, systematisk overarbejde i Naviar og naturligvis forberedelse af OK24 samt mange flere sager/emner.

Overenskomstforhandlingerne 2024 (OK24/CFU-Forliget).

OK24 blev stemt hjem den på CO10's repræsentantskabsmøde den 20. marts 2024. Der er aftalt en 2-årig overenskomstperiode, som løber fra 1. april 2024 til 31. marts 2026.

De generelle lønstigninger:

Der er 1. april 2024 en lønstigning på 5,89%. Til andre formål er der afsat 0,11%

Der er 1. april 2025 en lønstigning på 1.31%. Til andre formål er det afsat 0,89%

Der er 1. oktober 2025 en lønstigning på 0,20 %

Derudover er der en "ultimo forhandling" slut 2025. Det er aftalt at parternes mødes for at se om OK24 ultimo 2025 er haltet for langt bagud der private, i så fald reguleres lønnen efterfølgende – teknikken i den ultimo forhandling er at den ikke tæller som en del af forliget på de 8,8% men ligger udover den aftale ramme.

Udover ultimo forhandlingen, har vi aftalt at reguleringsordningen fortsætter – denne er en vigtig del af lønreguleringerne. Den sørger for at vi følger med udviklingen på det private område. Ordningen regulerer således at vi ikke kan blive lønførende ift. det private, men at vi heller ikke kan sagte alt for meget bagud. Ved OK24 blev parterne enige om at skifte lønindeks ift. reguleringsordningen, så vi fremover benytter det standardbaseret lønindeksindeks i stedet for det nuværende implicitte lønindeks.

OK24 indeholder meget andet end blot lønstigninger, alt i alt er der 32 overordnede punkter i forliget bl.a. forhøjelse af den særlige feriegodtgørelse, fleksibilitet ift. egen arbejdstid, ret til indbetaling af ekstraordinært pensionsbidrag, bedre regler for tillidsrepræsentanter (den danske model), seniorordning med fastholdelsesbonus, forhøjelse af pensionsprocenten til 18,4% mod de nuværende 18% og meget andet. Læs selv mere i CFU-forliget på nettet.

Kontingent

Vi holder fast i det nuværende TRF-kontingent på kr. 309,50 inkl. gruppeliv som udgør kr. 110,71. Hertil skal lægges de enkelte kredses kontingent.

Trafikforbundets medlemstal er status quo selv om de mange fratrædelsesordninger hos Naviair har trukket nedad, vi har pt. 665 medlemmer.

Kreds 1 – Trafikstyrelsen

Det område der blev brugt mest tid på i 2022-2023, var løn. I Trafikstyrelsen (TS) har vi et problem med at tiltrække og fastholde medarbejdere, specielt på pilotområdet. Industrien kører på fuldt tryk og lønningerne er en del højere end hvad en luftfartsinspektør får tilbudt i styrelsen. Det betyder, at styrelsen har svært ved at konkurrere med industrien og dermed tiltrække gode medarbejdere med de rette kompetencer.

Vi kan ikke ansætte hvem som helst i en del af de stillinger vi tilbyder på luftfartsområdet, da området reguleres af EU, og af disse fremgår det hvad inspektørerne skal have af kompetencer, for at bestride en stilling som luftfartsinspektør.

Vi har som forening brugt en del tid på at gøre opmærksom på problematikken, specielt med fokus på fastholdelse, da en luftfartsinspektør koster ca. 1 million kr. at uddanne, ligesom en inspektør først rigtigt kan arbejde selvstændigt efter 3 år. Derfor har vi opfordret til en lønanalyse, som blev udført i starten af 2023. Lønanalysen konkluderede at luftfartsinspektørerne ligger forholdsvist lavt i forhold til andre styrelser, og ikke mindst hvad man bliver tilbudt i industrien.

Grunden er, at vi bruger en del ressourcer, både penge, men vigtigst af alt, også kollegaernes tid på oplæring af nyansatte, for efterfølgende at konstatere, at de forsvinder til et job med bedre vilkår og løn. Det giver dels et større slid på dem som skal lære op, og ikke mindst en ringere kvalitet i opgaveløsningen, hvilket i sidste ende handler om flyvesikkerhed.

For at gøre en lang historie kort, blev der fra ledelsens side lovet et lønløft til samtlige piloter og teknikere – ikke noget på skrift, men det blev i hvert fald oplyst til samtlige mundtligt. Det betød også, at alle på det tidspunkt var forventningsfulde, men foreningen oplyste også kollegaerne om, at vi ikke havde set noget på skrift og at man derfor ikke skulle tage noget for givet før der forelå noget konkret. Løftet blev ikke holdt. Direktionen mente, at det var teknikerne, der skulle have i denne omgang – hvilket var positivt – men vores holdning var helt klar, enten giver man alle eller også giver man til ingen. Direktionens tilgang var, at det er sådan det bliver – hvilket måske ikke er det bedste udgangspunkt i en forhandlingsituation, og derfor ønskede vi ikke at være en del af den beslutning.

Vi opfordrede endda til at give det mere tid hvis det handlede om at finde flere penge, men det blev fejlet af bordet. Da de øvrige kollegaer fandt ud af dette "svigt", kan man vel roligt sige, så blev kollegaerne ganske vrede og skuffede, og i dag har vi taget konsekvensen af at sige farvel til tre gode kollegaer og flere er måske på vej. Dette havde vi forudset, hvilket vi havde oplyst ledelsen om.

Vores nye direktør har netop udsendt en mail til de resterende inspektører, som ikke blev en del af lønløftet, som indeholdt hendes ord på at direktionen ville arbejde ihærdigt på at der også kommer noget til piloterne – men ikke hvornår. Vi imødekommer den gode intention, men vi er pt. ikke inviteret med til planerne. Vi har dog gjort ledelsen opmærksom på, at man skal følge organisationsaftalerne, hvilket betyder, at man ikke uden forhandling kan uddele tillæg. Dermed ligger bolden hos styrelsen og vi forventer at den kommer i spil

snarest muligt efter OK24 forliget. Hvis der ikke sker en forhandling, vil der være tale om et brud på vores organisationsaftale og det vil vi selvfølgelig tage aktion på – men chancen har de hermed fået.

Som netop nævnt har TS fået ny direktør – Nanna Møller. Det virker som et frisk pust i styrelsen, og vores indtryk er at hun ønsker det gode samarbejde – det ser vi frem til. Som et eksempel ændrede hun mødeintervallet på vores samarbejdsudvalgsmøder fra et årligt møde til tre årlige møder, med argumentet om, at det er vigtigt at tage evt. problematikker i opløbet, så det ikke udvikler sig yderligere. Indtrykket er at vi har fået en direktør, som er optaget af trivslen blandt medarbejderne.

Generelt har foreningen et godt og konstruktivt samarbejde med ledelsen og HR – vi er dog ikke enige i alt, blandt andet nye rejseretningslinjer, hvor første udkast var helt og aldeles ubrugelig i forhold til det arbejde vi til dagligt udfører. Sådan noget sker når man sætter ansatte til at udarbejde retningslinjer, som ikke helt kender til de arbejdsopgaver vi udfører til dagligt. Ligeledes kom det noget bag på os, at man blot sendte rejseretningslinjerne ud uden at sende dem til kommentering blandt foreningerne i styrelsen.

Vi fik gjort opmærksom på dette i fællesskab og endte ud med et par reviderede retningslinjer, som alle kan leve med.

Før OK24 fik vi gennemgået en del aftaler, og fandt ud af at der lå protokollat på et tillæg som skal udbetales til udgående inspektører som er ansat i stillinger som enten pilot eller tekniker.

Vi fandt ud af, at dette protokollat var blevet glemt og endnu værre at tillægget (ca. 1000 kr./mdl.) manglede hos en del inspektører. Da vi gjorde HR opmærksom på dette, blev dette håndteret helt igennem fantastisk og alle har nu (også dem som ikke er ansat mere) fået deres tilgodehavende.

Medlemmer:

Vi er pt. 191 medlemmer i kreds 1 og dette tal ligger stabilt.

Kredsen har 17 tillidsrepræsentanter, hvoraf 1 er fællestillidsrepræsentant for hele FS.

Der er dog stadigvæk en del som enten er medlem hos andre ikke-forhandlingsberettigede organisationer eller helt har fravalgt medlemskab af en fagforening, hvilket vi syntes er ærgerligt, da vi er en del i kulissen der arbejder ihærdigt for de gode arbejdsvilkår, og som står vagt ved beslutninger som ledelsen opfinder. Vi filtrerer en del undervejs, som kollegaerne aldrig opdager, både generelt, men også når vi taler personsager.

Færdselsstyrelsen:

Vi har nogle udfordringer i forhold til fortolkning af arbejdstid i Færdselsstyrelsen (FS). FS mener at have en arbejdstidsaftale for de prøvesagkyndige, men de har tilsyneladende glemt, at arbejdstidsaftaler skal aftales med tillidsrepræsentanten. Det er i øvrigt heller ikke hensigtsmæssigt at indføre og arbejde efter nogle aftaler som slet og ret ikke er gyldige, eller for den sags skyld ikke er hensigtsmæssige i forhold til de køreprøvesagkyndige som mere eller mindre har fast arbejdstid. FS mener at flekstid er løsningen, men flekstid er ikke tiltænkt til faste arbejdstider, men arbejdspladser hvor der er fikstid. Derimod er det enten merarbejde eller overarbejde der skal bruges her. TRF har derfor ingen arbejdstidsaftale med FS, og dermed gælder statens almindelige arbejdstidsregler for de køreprøvesagkyndige.

Vi er selvfølgelig klar til at indgå en god aftale, men det kræver at FS, herunder deres teamledere, forstår hvordan man håndterer sådanne aftaler – det kniber for nogle. Vi håber dog på en løsning snarest muligt.

HCLJ

I Havarikommissionen er der i januar 2024 blevet ansat en ny jernbaneundersøger så bemanningen nu er de normerede 3 undersøgere.

Der er sandsynligvis fundet en permanent løsning på vores udflytning til Ringsted, hvor kommissionen kan få samlet både kontorfaciliteter og undersøgelseshal i samme bygning.

Vi ser frem til at få bedre kontorfaciliteter, samt at spare tid på ikke at skulle køre mellem kontoret i Ringsted og undersøgelseshallen i Roskilde.

På luftfartsområdet må det forventes, at der bliver en øget arbejdsbelastning hvad angår droner, hvis registrering og klassifikation af alle havarier med droner over 250 gram ender hos HCLJ.

Erfaringer fra udlandet indikerer at HCLJ's nuværende bemanning på luftfartsområdet ikke vil være tilstrækkelig, hvis ikke der findes en alternativ løsning.

Kreds 2

Vores medlemstal ændrer sig lidt fra år til år. Egentlig får vi ikke nye medlemmer da nyansatte organiseres i f.eks. HK, men der har alligevel været en mindre tilgang, da vi har fået 2 medlemmer fra anden kreds i TRF.

Derudover er der lidt tilgang og frafald i forhold til vores medlemmer i EPN-DK (simulatorpiloterne).

Vi har fortsat også et medlem i CPH.

De seneste par år i Naviair har, også for medlemmerne i Kreds 2, været noget af en udfordring. Vi har skiftet direktør et par gange og der har været megen uro i huset, blandt andet også grundet konflikten med flyvelederne, som, på en eller anden måde, ramte alle i huset. Derudover har vi af forskellige årsager måtte kæmpe med dele af ledelsen omkring trivsel, hvor det til tider er ganske svært at blive hørt. F.eks. var de lave temperaturer i huset den seneste vinter til stor gene for mange kolleger og dette gjorde at trivslen var udfordret og lå meget lavt hos mange. Efter lange og seje træk lykkedes det dog til sidst at få varme på.

Et medlem har desværre været sygemeldt det meste af 2023 grundet stress og det resulterede i en del sygefraværssamtaler og mulighedserklæring. Sagen er som sådan kørt efter bogen fra Naviairs side, men der har ikke været nogen omsorg, forståelse eller interesse for medlemmet, hvilket har gjort sagen ubehagelig, naturligvis ikke mindst for medlemmet selv.

Som hidtil deltager jeg, som formand for Kreds 2, i samarbejdsudvalgene LSU og HSU i Naviair.

Ny Løn er altid lidt af en udfordring, men det giver da en sjat hver gang i form af faste tillæg og/eller engangsvederlag. Teleklubbens formand og jeg fortsætter det gode samarbejde under forhandlingerne og dette samarbejde sætter jeg stor pris på.

EPNDK

Stor udskiftning blandt simulatorpiloterne, nogle får f.eks. job som piloter i luftfartsselskaberne efterhånden som de igen åbner op for ansættelser.

Det er et stort arbejde at få alt til at hænge sammen, da kursusbehovet i Naviair er meget stort og til tider køres der både morgen- og aftenvagter.

EPNDK har skiftet simulatorudbyder hvilket gav et stort arbejde med opbygning af lufthavne, luftrum, øvelser mv. samt omskoling af simulatorpiloter og instruktører.

Kreds 3 – DATCA

Starten på perioden siden sidste delegeretmøde, oplevedes på mange områder som et slags vakuum. Den gamle direktør havde sagt op, men skulle blive i stillingen indtil sommer. Det er helt uhørt praksis, og gjorde

da heller ikke situationen i firmaet bedre. Det var klart for enhver at der skulle ændres strategi, men dette kunne ikke påbegyndes, da man så længe Carsten Fich var direktør, ikke ville erkende, at der var begået en kæmpe fejl med tilpasningsplanen.

Efter Claus Baunkjær er kom til, så det ud til at genopretningsarbejdet kunne begynde, men det bliver et langt og sejt træk for at komme tilbage til en virksomhed i balance. Med al sandsynlighed, vil virksomheden være tilbage i økonomisk balance om 5-6 år. Det tager RP-systemet sig af. Derimod, kan det komme til at tage noget længere tid, at få andre meget vigtige ting i balance. For det første led tilliden til direktionen et kæmpe knæk. Og for at tillid kommer tilbage, kræves det som minimum at man tager ansvar for de tiltag man var en del af. Vi hører ofte at man fra ledelsens side ønsker at vi kigger fremad i stedet for tilbage...

DATCA oplevede i denne periode at flyvelederne gerne ville videre. Vi vil gerne have et Naviair tilbage hvor vi oplever gensidig tillid og respekt. Og vi oplevede også en ny direktør der gerne vil det samme. Derudover troede vi, at vi skulle opnå dette igennem forhandlinger.

Men man kan ikke sige at tingene gik som vi havde forventet eller planlagt.

Da vi endelig endte ved et forhandlingsbord, var det desværre ikke som resultat af en dialog med Naviair. Vi sad der som et resultat af, at Naviair var kastet ud i sin hidtil største krise, fordi direktionen havde valgt at gå i åben krig i medierne med egne medarbejdere.

Selv her mange måneder og tanker senere, kan vi ikke begribe hvad man havde forestillet sig af gode ting, der kunne komme ud af sådan en manøvre.

Efter forhandlingerne i forsommeren 2023, kom der en del nye aftaler på plads. Men, som DATCA udtalte i pressemeddelelsen umiddelbart efter, så har disse aftaler ikke afhjulpet andet end at få dækket nogle vagter på kort sigt.

Desværre (og helt logisk) har det også vist sig at penge ikke løser tillidsbrud.

Under tilblivelsen af 'tilpasningsplanen', advarede DATCA om, at det ville tage mindst 5-10 år at rette op på den katastrofale fejl man var i gang med at begå i Naviair, ved at sende så mange flyveledere hjem på fratrædelsesordninger. I det forgangne år er det blevet meget tydeligt at også denne forudsigelse ikke var en underdrivelse. Netop nu er flere afdelinger dybt underbemandede og det ser ikke ud til at det ændres i nær fremtid. Slet ikke med de seneste opsigelser/pensioneringer samt de nuværende beståelsesprocenter for nye aspiranter.

Det ville være nemt bare at råbe 'hvad sagde vi'. Men den korte glæde ved dette, overskygges desværre konstant af bekymringen over de mange medarbejdere i Naviair, der i øjeblikket er totalt begravede i arbejde som følge af, at vi er alt for få. Og her menes i særdeleshed medarbejdere i administrative eller deltids-administrative stillinger.

Jeg tror, at de fleste kan løbe hurtigere og arbejde mere end normalt i afgrænsede tidsrum. Men det kræver at der er lys for enden af tunnellen og et samlet mål at arbejde hen imod. Og det har der ikke været længe.

Anders Rex har i skrivende stund snart været direktør i fem måneder. Udover at det har været en fornøjelse at lære Anders at kende, så er det også rigtig sundt for Naviair, igen at have en direktør, efter mere end et halvt år uden.

DATCA ser frem til at Anders og hans hold får formuleret og kommunikeret det/de mål vi skal arbejde henimod, samt hvordan vi kommer derhen, så vi forhåbentlig igen kan se lys for enden af tunnellen.

Vi håber så at man i større grad end tidligere, vælger at lytte til medarbejderne, i forhold til hvad der skal til, for at få Naviair på ret køl igen.

Kreds 5 – DMI

Vi har på DMI haft et par år med mange forandringer.

Tilbage i 2022 fik vi i lavet en forholdsvis stor omstrukturering i den afdeling med absolut flest Kreds 5 medlemmer, nemlig operationen. Operationen ændrede navn til Vejr og Varsler, og der blev lavet fire enheder i afdelingen, Civile vejr og varsler (CVV), Arktis vejr og is (AVI), Udvikling og projekter (UP) og Militære vejr og varsler (MVV). Hver enhed har hver sin leder, og alle i afdelingen er blevet tildelt en enhed, dette har givet ro i forhold til hvilken leder man skal gå til. I CVV og MVV er der blevet ansat vejrtjenesteledere, som er meteorologer, og som forsat går almindelige vagter. Vejrtjenestelederne er blevet et godt bindeled mellem ledelsen og medarbejderne.

I 2022 blev det også bestemt at DMI skal til at lave hydrologisk varsling. Der er derfor blevet ansat en helt ny afdeling der skal varetage denne opgave. Men selve varslingen skal metrologerne står for, da det er os som er på arbejde 24/7. Så hele meteorologstablen har været på skolebænken. Vi er nu godt i gang med den hydrologiske varsling, og vi har fået et godt samarbejde med hydrologerne.

DMI samarbejder med Ghana, og i den forbindelse tog den daværende formand for Kreds 5 et 3-årigt job i Ghana for at hjælpe dem i gang med at lave meteorologi. Derfor måtte der træde andre kræfter til i kredsen. Det blev til ny formand, ny næstformand og ny repræsentant for vejrtjenesten i København. To af disse var også nye i bestyrelsen.

I løbet af 2023 har bestyrelsen fået set på blandt andet militærrådighedskontrakten, lavet en ny stormflodskontrakt og udarbejdet krav til OK24.

Den helt store forandring for hele DMI kom i november 2023. DMI skulle flytte, dog ikke så lang (ca. 500 m i fugleflugt). Flytningen og planlægningen af flytningen har været i gang i over 5 år og endelige var det ny tid til at tage det store skridt. Det har ikke været problemfrit af flytte. Der har været flere IT-problemer i tiden efter flytningen, og disse har påvirket vores arbejde på vagter. Der har været en del frustration over dette, især fordi de også er kommer sammen med den hård vinter, vejrmæssigt.

Af nye metrologer blev der i 2022 ansat tre nye metrologer til Jylland og i 2023 ansat et hold på syv nye meteorologer, fem til København og to til Jylland. Der er dog ingen, af de nye ansatte, som har den "klassiske" meteorologuddannelsen, med de har alle en anden akademisk uddannelse inden for naturvidenskab. Dette har vist sig at være en udfordring til den måde vi underviser dem på, da der mangler en grundforståelse for meteorologien. Så måden vi underviser de nye på vil blive set på over det næste stykke tid.

Det er blevet bestemt at vi skal have et meteorologhold hvert år frem til 2030.

Fremtiden bliver spændende.

En afdeling på DMI er gået i gang med et forsøg omkring 4 dages arbejdsuge. De bliver lønnet for 37 timers arbejdsuge, men arbejder 32 timer og har 5 refleksionstimer. Det er et forsøg som varer et år og vi glæder os til at høre resultatet af dette forsøg. Vi her et enkelt medlem som er med i dette forsøg.

Kreds 6 – Teleklubben

Da vi tog hul på året 2023, troede jeg oprigtigt på at nu skulle Naviair og Teleklubben tilbage til en stille og rolig hverdag, nu hvor flyverne var begyndt at flyve normalt igen, og oven på alt Corona tumulten.

Men sådan blev det overhovedet ikke!

2023 blev det mest tumultariske år i de 40 år jeg har været med til.

Næppe var året skudt i gang førend vores helt nye CEO Claus Baunkjær stoppede fra den ene dag til den anden, og det, uden at vi fik en forklaring på hvorfor.

Og Mads kvist Eriksen (CFO) blev midlertidigt udpeget til at varetage direktør-rolle

Ligeledes fratrådte Anne Birgitte Lomholt som bestyrelsesformand, og et andet bestyrelsesmedlem fratrådte af personlige årsager.

Men bedst af alt ,så fratrådte vores tekniske direktør, Morten Søndergård også sin stilling.

Midt som vi stort set stod uden ledelse og flyene netop var begyndt at flyve normalt, og trafiktallene steg stille og roligt, gik det pludselig op for Naviair at vi faktisk slet ikke havde flyveledere nok til at besætte alle vagterne. Og dermed røg vi ud i den største konflikt i Naviair/SLV's historie. Naviair og flyveledernes fagforening DATCA, var overalt i pressen, på forsiden af alle landets aviser, og som breaking news på TV, alt i mens afgangshallen blev fyldt med helt almindelige mennesker, der ikke kunne komme ud og rejse .

Med udpegelsen af en ny bestyrelsesformand, Flemming Jensen (bl.a. administrerende direktør i DSB) kom der skred i forhandlingerne og der blev indgået en række midlertidige aftaler med flyvelederne, mod at de, på deres fridage, skulle påtage sig en lang række ekstravagter.

Denne aftale skabte selvfølgelig en del tumult i det øvrige personalegrupper i Naviair, og en del forventninger om at ” når det regner på præsten, så drypper det på degnen ” opstod i de tekniske kredse.

Der blev derfor afholdt nogle teamsmøder og alle teknikerne bød ind med deres forhåbninger og forventninger/krav.

Alle disse forventninger blev fremsendt til ledelsen og tillidsfolkene. Langt de fleste krav blev med det samme skudt ned af ledelsen, med henvisning til Naviairs skrantende økonomi, samt henvisning til at alle ønsker om mere i løn hørte til overenskomstforhandlingerne, samt udmøntningen af Ny løn.

Det lykkedes os at forhandle en midlertidig aftale på plads for SMC-vagterne, således at de fik 5.000 kr. mere for at tage en ekstra vagt.

Ligeledes er der indgået en aftale om at teknikerne nu kan gå på deltid (hvis tjenesten tillader det), og stadig for indbetalt fuld tjenestemandspension.

Derudover er der indgået en fastholdelsesaftale, hvor det nu er muligt at søge om hhv. en eller tre måneders ekstra løn, mod at love at blive hhv. et år eller to år mere fra det fyldte 64. år.

Lige pt. er vi i fuld gang med at forhandle en ny rådighedsaftale på plads, og det eneste, vi mangler at blive enige, om er afregningen. Det bliver ikke let at lave en retfærdig aftale, da vi pt. er ca. 55 mand det går rådighedsvagt og vi bliver afregnet på 55 forskellige beløb. Men vi venter spændt på ledelsens udspil.

2023 bød også på store problemer med vagtbesætningen i SMC, hen imod sommeren var de kun 12-13 mand til at besætte alle vagterne. men sidst på året fik vi heldigvis opnormeret vagtbesætningen således at de nu er 17 (sidste nyt 16) idet et medlem lige er fratrådt på en frivillig fratrædelse.

2023 bød også på en ny CEO, Anders Rex og ikke mindst for vores vedkommende en ny teknisk direktør, Jimi Hartvig. Jimi kommer fra en stilling som teknisk IT-chef i CPH og kender en del til lufthavnen og ikke mindst til teknisk drift i en organisation der kører på et højt teknisk niveau 24 timer i døgnet, 365 dage om året .

Det er svært spå om 2024, men jeg håber for vores vedkommende at den tekniske drift bliver lidt mere robust og at der kommer lidt flere penge til teknikerne, dels via OK24 samt at vi får en lille skilling via ny løn.

Kreds 7 – DATSO

DATSO fik en ny formand i vinteren 2022. Det var den fjerde formand på blot 4 år, og det giver sig selv, at det ikke er nogen styrke for en forening. Der går viden, erfaring og relationer tabt, hver gang formanden udskiftes, men da udskiftningerne primært har været forårsaget af eksterne forhold og ikke interne problemer i bestyrelse eller forening, så har vi alligevel formået at bevare momentum. Ikke mindst takket være en velfungerende bestyrelse.

Vi har siden starten af 2020 været udfordret på tillid og samarbejde i forhold til den øverste ledelse. Vi har oplevede et skift fra at kunne tale sammen med udgangspunkt i almindelig sund fornuft og ordentlighed, til at vi oplevede at blive mødt med mere end almindelig modstand på alt, hvad vi forsøgte at finde en fornuftig løsning på.

Det har i høj grad været til skade for vores tillid til, at man i Naviair ønskede at drive en flyvesikringstjeneste med langsigtede mål, med omsorg for medarbejderne og med andre parametre at måle på end optimering af overskud på den korte bane. Det har været mildest talt surrealistisk at stå på sidelinjen og betragte en topledelse, som ikke levede op til Naviairs eget værdigrundlag baseret på "Et Samlet Naviair". De dedikerede og højt specialiserede medarbejdere, som hver eneste dag varetager deres arbejde med stor professionalisme og høje krav til både sig selv og Naviairs kerneprodukt, var med et slag reduceret til ressourcer, som kunne spares væk uden hensyntagen til, hvad det kræver at erstatte dem, når behovet opstår, og trivslen fik et ordentligt knæk.

Ovenpå disse meget udfordrende "Corona-år", hvor de fleste i bestyrelsen efterhånden var noget tyndslidte, kom beskeden om Carsten Fichs opsigelse som en stor lettelse, og udsigten til en ny direktør blev hilst velkommen i håb om, at vi nu ville få en direktør med større indsigt i og forståelse for virksomheden og en reel vilje til samarbejde og dialog. Claus Flyng Baunkjær tiltrådte den 1. august 2022. Der blev med det samme gjort en indsats fra den nye direktørs side for at skabe en relation og et rum for dialog, og det var noget vi fornemmede, havde en positiv virkning andre steder i direktionen og i forbindelse med de svære dialoger og forhandlinger, vi var igennem, efter han tiltrådte. Ligeledes blev arbejdsklimaet i HSU mærkbart bedre.

Den nye tilgang til tingene mærkede vi især i forhold til to meget vigtige sager, som vi fik afsluttet i efteråret 2022: Løn for vores medlemmer under omskoling til flyveleder og indførsel af en tillidsrepræsentant ved FIC'en i Nuuk. I begge sager oplevede vi en stor velvilje hos Naviair til at komme os i møde og finde veje til, at både ledelse og medarbejdere ville blive tilfredse med løsningerne.

2023 startede ud med en hvis ro og en forhåbning om at Naviair nu var på vej et bedre sted hen, men det skulle snart vise sig at blive lige så tumultarisk som de foregående par år.

Ikke længe efter vores generalforsamling blev tæppet igen trukket væk under medarbejderne, da vores direktør, Claus Baunkjær, helt uventet forlod sin stilling. Det efterlod medarbejderne med megen usikkerhed

over hvad der nu skulle ske med vores arbejdsplads og med de tiltag, som var sat i søen for at højne trivlsen og styrke det svækkede samarbejde. Der var mildest talt krisestemning og dette blev kun endnu værre, da realiteterne indhentede danskerne og det blev mærkbart ude hos befolkningen og flyselskaberne, at Naviairs strategi under COVID-krisen havde resulteret i en stor mangel på flyveledere. Det slagsmål, som efterfølgende udfoldede sig i medierne, påvirkede alle i Naviair og mange måtte i deres fritid stå til regnskab overfor familie, venner og bekendte, for hvad der foregik. Det var noget, som kunne mærkes i alle kroge af Naviair uanset stilling og det var noget som i den grad tærede på arbejdsglæden og trivlsen. Især i Apron mærkede man den direkte konsekvens af flyveledermanglen idet det skabte et større operationelt pres her. Men selv hos medarbejdere, som ikke var direkte påvirkede i deres daglige arbejde, blev dette oplevet som det absolutte nulpunkt i deres ansættelsestid i Naviair. DATSO forsøgte af flere omgange at komme i dialog med vores ledelse om tingenes tilstand, men vi oplevede at blive nedprioriteret til fordel for de mange aktiviteter, som ledelsen havde travlt med i forbindelse med flyveledermanglen. Det var kilde til stor frustration når flere møder blev aflyst og forhandlinger trak ud.

Da DATCA og Naviair indgik en aftale, som blandt andet indeholdt en ændring af merarbejdsaftalen for flyvelederne, var det en helt naturlig konsekvens, at DATSO straks tog kontakt til Naviairs ledelse og påpegede at alle operationelle medarbejders fritid er det samme værd og at vi havde en forventning om at det ville afstedkomme en regulering af merarbejdsaftalerne på DATSO's områder. Det blev mødt med stor lydhørhed og vi så en vilje til at disse nye aftaler blev indgået uden forsinkelse. Det var et stort skridt i den rigtige retning for samarbejdet at opleve forståelse for vores krav og vilje til ikke at komplicere tingene mere end højst nødvendigt.

I november 2023 blev Anders Rex ansat som ny direktør for Naviair og med ham blev der lagt en ny strategi for Naviairs økonomi. Den stramme økonomiske situation, som Naviair kom i efter tilpasningsplanen, er noget der ved flere lejligheder er blevet sat spørgsmålstejn ved. Det var derfor positivt at opleve, at der blev fundet en anden model frem. Det er forhåbentlig et skridt i den rigtige retning for at gøre udviklingen tilbage til en sund virksomhed mindre smertefuld for medarbejderne og mindre begrænsende for virksomheden.

En af vores største udfordringer er til stadighed kommunikationen mellem ledelse og medarbejdere og vi forsøger at komme med konstruktive inputs til belysning og forbedring. Medarbejderne har efterhånden indtaget en afventende position i forhold til udviklingen i Naviair og flere er begyndt at afsøge andre muligheder for deres arbejdsliv. Det stiller selvfølgelig krav til vores kredsbestyrelse, som igennem forhandling og dialog forsøger at opnå både tilfredsstillende vilkår for løn og arbejde, samt et bedre arbejdsmiljø.

Vi har siden 2022 arbejdet på vores ønsker og krav til forhandling. Der var et behov for at få et overblik over DATSO's udeståender, så vi kunne arbejde mere målrettet – ikke mindst frem mod OK24. Det afstedkom en møderække, hvor vi sammen med HR fik belyst disse udeståender og få dem placeret korrekt. Det var en givtig øvelse, som ikke mindst gjorde os klogere på historikken bag flere forhold og som skabte en god dialog i en meget frustrerende periode, hvor dialog ellers havde trange kår. Efter sommerferien 2023 blev der fulgt op i form af dialogmøder mellem DATSO's bestyrelse og Naviairs direktion. Det er vores oplevelse, at det har skabt en bedre forståelse mellem os og at det har styrket kommunikationen. Ikke mindst har det resulteret i at de funktionstillæg, som før kun var gældende i København, nu er indført og løftet til samme niveau i Grønland og på Færøerne.

Vores medlemmer i Grønland har i flere år levet med problemer, som relaterer sig til underbemanding, tillid og samarbejde med ledelsen. Det var en uendelig historie, som ikke havde udsigt til at ændre sig til det

bedre, uanset tidligere formænds og bestyrelsesmedlemmers store indsats. På baggrund af de personlige samtaler, vi tog med alle medlemmerne deroppe i foråret 2022, startede vi en møderække op med ledelsen, og grundlaget for et mere frugtbart samarbejde kom på plads. Vi indså ligeledes, at problemerne deroppe er så anderledes og afstanden så stor, at DATSO's bestyrelse i Danmark ikke har den fornødne indsigt og fingeren på pulsen til at varetage medlemmernes interesser på tilfredsstillende vis. Da medlemmerne ved FIC'en i øvrigt har deres egen overenskomst, var en lokal tillidsrepræsentant derfor den oplagte vej at gå. For at sikre det bedst mulige udgangspunkt for en ny tillidsrepræsentant valgte vi at gå i dialog med Naviair om vores ønske, og det resulterede i, at vi sidst på året 2022 kunne præsentere medlemmerne for et sæt gode og konstruktive vilkår, som Naviair vil tilbyde den nye tillidsrepræsentant. Vi har nu haft det første år med en tillidsrepræsentant i Grønland. Det har virket til alles tilfredshed og det har bestemt vist sig at være den helt rigtige beslutning for medlemmerne i Grønland, for DATSO og for Naviair.

Vores medlemmer i Grønland slås i øvrigt med at OK20 (!) endnu ikke er afsluttet. Det betyder at de reelt ikke har fået reguleret deres løn i 6 år. Det er efterhånden et kæmpestort problem for den enkeltes økonomi. Der er umiddelbart ikke en løsning lige rundt om hjørnet og den seneste udmelding er at man arbejder på at gøre medarbejderne til danske tjenestemænd (i stedet for "statens tjenestemænd i Grønland"). DATSO opfordrer til et øget fokus på dette helt urimelige vilkår for vores medlemmer i Grønland.

For vores medlemmer på Færøerne var 2022 et tungt år. Når en ud af fem medarbejdere pludselig mangler, så er det noget, som virkelig kan mærkes. OVG fik sidst på året 2022 en ny leder i Naviair, og med ham blev der taget initiativ til at gøre enheden mere robust. Det resulterede i at en sjettede medarbejder blev ansat i sommeren 2023.

Derudover har vi haft fokus på lønvilkårene for AFIS-medarbejderne på Færøerne og på baggrund af en lønanalyse stod det klart at der var et efterslæb på især pensionen. Ved forhandlingerne ifm. OK24 rejste vi derfor krav om en forhøjelse af det særlige færøtillæg samt at dette tillæg skulle være pensionsgivende. Kravet resulterede i en aftale, som vi selvfølgelig er meget tilfredse med.

Et andet område DATSO har fokus på er vagtplanlægning. Vi oplever desværre en stor forringelse af kvaliteten af vagtlisten, der hvor den ikke længere varetages af en vagtplanlægger med lokal og operationel baggrund, og det er vores bekymring at Naviair vil forsøge at opnå en effektivisering ved at placere alt vagtplanlægning på et centralt kontor bemandet af andre end vagtgående medarbejdere. Vagtlisten har en uvurderlig betydning for den enkelte medarbejder og er altafgørende for trivslen og balancen i tid mellem arbejde og fritid. Det indgående kendskab en nær kollega har til lokale forhold samt personlige behov og præferencer kan ikke opnås fra et fjernt kontor. Vi har tidligere haft et kontor, som stod for vagtlisterne, og der måtte vagtlisten alligevel til gennemsyn før udsendelse af en vagtgående medarbejder. Det var aldrig et lige så godt produkt som i dag, der hvor der er en deltids-operationel medarbejder, som står for vagtplanlægningen. I Grønland er vagtlisten fjernet fra en lokal medarbejder og flyttet til Naviair huset i Danmark og det er noget som medarbejderne kæmper med. Det er DATSO's håb, at den desværre meget dårlige erfaring med centralisering af vagtplanlægningen kan medvirke til at ledelsen revurderer og anvender noget af overskuddet i Naviairs robusthedsplan til at bevare vagtplanlægningen decentralt og højne trivslen i de respektive afdelinger.

I 2023 har DATSO udvidet det internationale samarbejde og er trådt ind i ATOS. ATOS står for Air Traffic Services Operations Specialist og er et samarbejde, som har til formål at opnå ensretning for definering, lovgivning, regulering og uddannelse af kritiske medarbejdere, som er en del af "live-flytrafikken", men ikke er ATCO's (flyveledere). Der er et behov for at disse funktioner bliver beskrevet hos EASA og ICAO, som det er det for ATCO's, for at sikre et generelt minimumsniveau af autorisation på verdensplan.