

Trafikforbundet

Beretning

25 ordinære delegeretmøde

Beretning: sekretariat og kredsene

I 2016, 2018 og 2020 har vi begyndt den skriftlige beretning med beretning om flytning af sekretariatet, den tradition bryder vi. Vi bor stadig hos Centralforeningen af Stampersonel i Snorresgade, vi er lejere og et egentligt formaliseret samarbejde har vi ikke omend vi har stor hjælp, specielt på IT-området.

Vi har for nuværende ingen planer om udvidelse af samarbejder og/eller egentlig fusionsplaner.

På delegeretmøde i oktober 2020 blev det besluttet at nedlægge Trafikforbundets forretningsudvalg og "nøjes" med hovedbestyrelsen. Det fungerer fint med de færre møder både fysiske og online via teams. I perioden siden delegeretmøde har det ikke været nødvendigt med ekstraordinære HB møder, sagerne og den daglige drift har kunnet klares på de ordinære HB-møder og via mails.

Corona

Sidste delegeretmøde afviklede vi som nævnt i oktober 2020, grundet COVID-19. At vi måtte flytte vores delegeretmøde, er en forsvindende lille ting i forhold til de ulyksaligheder COVID-19 har ført med sig og fører med sig verden over.

I luftfartsbranchen, hvor en stor del af Trafikforbundets medlemmer er beskæftiget, har det fyldt rigtig meget da hele branchen i perioder har stået stille.

Hos Naviair medførte det nogle temmelige forhastede panikreaktioner hvor antallet af medarbejdere i en fart skulle reduceres, hvilket så har medført en efterfølgende medarbejdermangel, da tingene så småt begyndte at normalisere sig igen - kredsene beskriver dette mere udførligt i deres beretninger.

Ingen kan være tvivl om at COVID-19 fylder rigtig meget i verden og naturligvis i Trafikforbundet. I perioder har sekretariatet "arbejdet hjemme" i lighed med mange medlemmer, hvilket på godt og ondt har åbnet for en række nye måder at gøre tingene på. Vi har set et eksempel på, at en arbejdsgiver, ved at ændre antallet af arbejdspladser, ikke længere har plads til alle hvis alle møder op. Det er i forbindelse med hjemmearbejde vigtigt at være opmærksom på at arbejdsmiljøloven også gælder herhjemme.

Afskedigelser grundet corona, ikke direkte, men indirekte, og en stillestående luftfart har betyder manglende indtægter hos flere af de styrelser hvor vi har medlemmer, så afskedigelser har være begrundet i dårlig økonomi som var en konsekvens af corona. Det er i denne sammenhæng bemærkelsesværdigt at vi befinder os i en tid "hvor arbejdsgivere skriger på arbejdskraft" og A-kasserne melder om den laveste ledighed i mands minde.

Hjemmearbejde

Hjemme-/distancearbejde er, i en eller anden form, kommet for at blive og i takt med at vi snart sagt alle er udstyret med telefoner og PC'ere, som vi kan arbejde ud fra, flyder tingene sammen, for mail besvares løbende og telefonen tages når den ringer. "8 til 16" findes for nogen ikke længere og det samme kan siges om arbejdstidsopgørelse, for hvornår arbejdes der og hvornår holdes der fri?! For nogen er det rigtig fint, for andre ikke, og der skal tages

hensyn til og være plads til alle. I starten af februar 2022 vedtog et flertal i Folketinget nye regler for hjemmearbejde hvor "særlige skærmeringer først vil gælde efter mere end to dages regelmæssigt skærmarbejde", dette for at tilgodese ansatte med skiftende arbejdssteder – det er også et kompromis med arbejdsmiljøloven, måske ikke ligefrem motivationsfremmende.

Sygefravær.

Desværre har vi også i Trafikforbundet haft en del sygdom blandt vores medlemmer, nok uundgåeligt. Det har medført sygefraværssamtale om mulighedserklæring som på nogen har virket truende. Egentlig er en mulighedserklæring – afløseren for en lægeerklæring – et stykke papir hvor den sygemeldtes læge vurderer muligheden for at vedkommende kan vende tilbage til arbejdet.

Da mulighedserklæringen blev introduceret, blev den fulgt op af en vejledning hvori vigtigheden af arbejdspladsens kontakt til den sygemeldte blev betonet, ikke en kontrol, blot en kontakt, et besøg, en opringning om; - "nu skal du høre hvad vi har gang i lige nu". Ideen udsprang af en statistik, som viste at en sygemeldt, efter nogle få ugers sygefravær, havde overraskende svært ved at vende tilbage til arbejdspladsen. Som nævnt har mulighedserklæringen ligefrem virket truende på nogen, det kan måske skyldes hvorledes den bruges af arbejdsgiveren; en læges vurdering bliver tolket af HR's jurister, og tilbagevending til arbejdet bliver skemalagt i en stram og ofte ufleksibel form, om det har en fremmende/helbredende effekt – tja'.

Køreprøvesagkyndige

I forbindelse med Politiforliget december 2020, som er vedtaget i Folketinget, har Trafikforbundet den 1. oktober 2021 overtaget forhandlingsretten fra Politiforbundet på området for køreprøvesagkyndige. På arbejdsgiversiden er området resortoverdraget fra Politiet til Færdselsstyrelsen. Vi havde i forvejen en overenskomst som dækkede vores medlemmer ved Færdselsstyrelsen og det var TRF's og CO10's opfattelse at den aftale, med nogle mindre ændringer, også kunne rumme de køreprøvesagkyndige. Desværre nej, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen insisterede på en "ny aftale", ny er dog så meget sagt. Det vi og CO10 kunne få igennem var et "fattigt" afskrift af den aftale som var gældende på området hos Politiet.

Den 1. oktober 2021 og månederne før og efter har vi fået rigtig mange nye medlemmer, det praktiske omkring indmeldelse har taget tid, men det som har fyldt meget, er faglige ting som valg af tillidsrepræsentanter da de køreprøvesagkyndige er fordelt på mange centre rundt omkring i landet.

Lønforskelle mellem allerede ansatte og nytillkomne, forstået således, at de nye får den højeste løn, giver selvsagt murren i krogene. Holdningen hos Færdselsstyrelsen var, at de fik samme løn, som de ville have fået hos Politiet! Vi har pr. 1. januar 2022 fået en aftale med Færdselsstyrelsen om at lønningerne bliver reguleret op for de sagkyndige som kom fra Politiet, en aftale som kom "i hus" efter et godt og vedholdende arbejde fra tillidsrepræsentanterne.

Efter ca. 2 måneder oplevede vi den første afskedigelse og vi har haft et par tjenstlige samtaler med irettesættelser/advarsler til følge.

Vi har også oplevet en del nye medlemmer som kommer fra det private erhvervsliv, som på nogle områder kulturmæssigt ikke helt ligger på linje med den måde staten fungerer på. Men det har unægtelig været en oplevelse på få måneder at få omkring 15% nye medlemmer, det giver en hvis rutine i indmeldelser og besvarelser af spørgsmål herom.

Grønland

DATSO og Trafikforbundet har 14 medlemmer ansat som "Grønlandske Tjenestemænd" i FIC'en, i Nuuk. Tilbage i 2016 vedtog det Grønlandske Hjemmestyre en tvungen lov om pensionsopsparing - der er senere kommet ændringer/justeringer af loven. Det betyder at TRF's medlemmer, og andre lønmodtagere, skal betale 6% i tvungen pensionsopsparing. For de ansatte i FIC'en, som er tjenestemænd, var opfattelsen den, at pensionsopsparingen var klaret på forhånd jf. tjenestemandsansættelsen. Men det viste sig, at selvom

tjenestemandspensionsopsparingen var på plads, så udgør den kun pensionsindbetalinger af mellem 1/3 og 1/2 af lønnen. Den resterende del af lønnen, bliver der kun indbetalt en meget lille del til pension af. Dette har betydet, at medlemmerne har skulle betale rigtig meget i pensionsopsparing jf. den nye lov om tvungen pensionsopsparing.

Udover dette, har det været svært, at få klarhed over de præcise konsekvenser af den nye lov for vores medlemmer, da lønnen består af flere forskellige elementer hvoraf nogen måske ikke er omfattet af den obligatoriske pensionsopsparing.

Vi har forsøgt at hjælpe, men indtil videre uden held – vi har pt. anket en afgørelse og afventer nu en afgørelse herpå. DATSO og Trafikforbundet er ”kommet lidt til kort”, dels er der gennem årene forhandlet en række tillæg hvoraf der ikke er sikret pension, dels har vi meget svært ved at gøre noget ved lovgivning.

Overenskomstforhandlingerne 2021 (OK21) – CFU forliget

OK21 blev naturligvis også påvirket af COVID-19. I CO10-regi var der lagt an til en større forberedelseskonference op til OK21 med ”Det gode arbejdsliv” som hovedtema, men konferencen måtte desværre aflyses pga. pandemien. Så det blev svært at få koordineret et stort overordnet tema for OK21 og vi måtte ty til den normale forberedelse. Kravene blev indsamlet, forberedt, koordineret og forhandlet internt – en proces der tager lang tid da alle CO10-organisationernes krav skal prioriteres ift. hinanden og vurderes ift. arbejdsgivers forventede respons.

Efter et relativt udramatisk forløb blev der den 6. februar 2021 indgået forlig om ny 3-årig statslig overenskomst, OK21 var i hus.

Den samlede økonomiske ramme er på 6,75% som dækker lønstigninger og øvrige formål bl.a.:

- at reguleringsordningen fastholdes, det betyder at der udover den aftalte lønstigning reguleres (plus/minus) alt efter lønudviklingen på det private arbejdsmarked. Den 1. april 2022 stiger lønnen 1,78% der var aftalt 1,19%. – reguleringsordningen virker. Den 1. oktober 2022 reguleres lønnen med yderlige 0,3% i positiv retning.
- Partnerskab om attraktive og bæredygtige statslige arbejdspladser.
- Seniorbonus og styrket seniorindsats, hvor der ironisk nok viste sig at være uenighed om starttidspunktet.
- Kompetenceudvikling målrettes blandt andre seniorer og ufaglærte.
- Videreudvikling af statens nye lønsystemer.
- Et styrket lokalt samarbejde.
- Medarbejderinddragelse i den grønne omstilling på arbejdspladserne.
- Videreførelse af lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø.

PFA Pension og PFA Helbredsforikring

CO10's bestyrelse har fået gennemført en ekstern benchmarkundersøgelse af PFA's produkt. PFA klarer sig generelt godt, men rapporten viste også, at der er en række punkter hvor der er plads til forbedring. Derfor har der gennem CO10's bestyrelse været ført en del forhandlinger med PFA og alle de 15 forbedringspunkter i rapporten bliver en del af en ny pensionsaftale der bliver lanceret i foråret 2022.

Helbredsforikringen hos PFA er populær blandt TRF's medlemmer og også mange af vores nye medlemmer har taget godt imod PFA's tilbud. Bemærkelsesværdigt er det at prisen ”næsten” ligger fast - således at forikringen for medlemmer er på kr. 100 pr.- måned og ægtefælte/samlever kr. 110 pr. måned inkl. børn indtil 21 år – gælder til udgangen af 2025. Vi har ikke adgang til en statistik på hvor meget forikringen bruges og hvordan den virker, på det felt må vi forholde os til at vi kun hører meget lidt/næsten ingen kritik.

Kontingent

Vi holder fast i det nuværende TRF-kontingent på kr. 309,50 inkl. gruppelev som udgør kr. 106,06. Hertil skal lægges de enkelte kredsers kontingent.

Trafikforbundets medlemstal er stigende selv om de mange fratrædelsesordninger hos Naviair og afskedigelser i Trafikstyrelsen naturligvis udligner det noget, vi har pt. 670 medlemmer. Det har i årevis været en opgave for sekretariatet af afregne kontingent til kredsene. Statens Lønssystem trækker kontingentet i lønnen og overfører pengene til Trafikforbundet. Førhen afregnede vi kontingent for tre kredse da de øvrige tre kredse havde etableret afregninger via Naviair. Det har Naviair, pga. GDPR, nu desværre stoppet så afregningen for alle kredse nu ligger i sekretariatet, i sig selv egentligt enkelt, men der er alligevel en del udfordringer, der gør at vi bruger en del tid på det. Vi tror og håber at vi så småt har fundet nogle rutiner som ikke mindst er tilfredsstillende for kredsens kasserer.

Kreds 1 - Trafikstyrelsen og Færdselsstyrelsen

COVID-19 var indirekte skyld i, at vi desværre måtte sige farvel til kollegaer, da Trafikstyrelsen (TS) (eller departementet) så sig nødsaget til at afskedige medarbejdere af økonomiske årsager. Vi forsøgte at foreslå alternative løsninger, såsom frivillig aftrædelse, men det var der ingen opbakning til fra ledelsens side – desværre.

Hjemmearbejdet, og problematikkerne omkring dette, har fyldt ret meget, hvilket blandt andet har givet arbejdsmiljømæssige udfordringer specielt i forbindelse med indretning af hjemmearbejdsplads. Den opgave syntes vi, at TS har løst ganske udmærket ved at alle ansatte er blevet tilbudt at få ekstra skærm, tastatur, bord og stol fragtet hjem.

Udover COVID-19 har vi også måtte konstatere, at der har været noget fokus på Styrelsen i medierne. Først en lægesag og efterfølgende en artikel omhandlende habilitet med fokus på en kontorchef i Styrelsen. Sidstnævnte var vist en storm i et glas vand og sagen er i skrivende stund blevet håndteret. Dog giver sådanne sager desværre udadtil et generelt negativt indtryk af vores arbejdsplads, hvilket vi nok i bund og grund ikke synes er særlig rart. Det har betydet, at ledelsen har indført en habilitetspolitik, hvor der anvendes en risikobaseret tilgang. Dette sker ved en konkret vurdering af ansattes bibeskæftigelse i en af tre kategorier (rød, gul, grøn) på baggrund af den ansattes tilknytning til bibeskæftigelsen sammenholdt med de risici, den pågældende bibeskæftigelse kan have for den ansattes sagsbehandling, og for Styrelsens omdømme som uvildig myndighed.

Medarbejderrepræsentanterne udviste forståelse for behovet for handling fra ledelsens side på baggrund af de seneste sager i TS, Bygningsstyrelsen og Banedanmark – dog afviste vi at give vores opbakning til den fremlagte kategorisering af bibeskæftigelse, og at den kategorisering skrives ud af habilitetspolitikken til fordel for en henvisning til eksisterende retningslinjer om habilitet i TS og forvaltningsloven samt en opmærksomhed på generel sund fornuft.

Dette forslag blev ikke imødekommet af ledelsen. TRF har dog sammen med de andre organisationer undersøgt det juridiske grundlag for en sådan politik, med det resultat, at Styrelsen godt kan indføre en sådan.

Sidste år var det de "dårlige" sagers år som nu har fået en ende! Rapporten over den eksterne undersøgelse kan findes på TS hjemmeside. Af denne fremgår det, at der har været nogle u hensigtsmæssigheder i forbindelse med luftfartsinspektørernes og instruktørernes kompetencer, som har skyldtes en "alternativ" tilgang til om man har skullet deltage på de lovmæssige kurser eller ej.

Foreningen en god dialog med ledelsen og de involverede inspektører fik en frist til at få bragt tingene i orden.

Da man undervejs kunne konkludere at nærmeste personaleledelse havde kendskab og accepterede denne "fortolkning" af reglerne, udtrykte vi os klart overfor ledelsen, at vi selvfølgelig ville være med til "oprydningen", men at vi dermed ikke ville acceptere nogle ansættelsesretlige konsekvenser for vores medlemmer, såfremt de involverede selv huskede at "rejse flaget". Sagen er nu afsluttet uden konsekvenser for vores medlemmer. Men det giver trods alt det eftermæle, at vi selvfølgelig skal overholde de gældende regler indenfor hvert af vores områder således at lignende sager ikke opstår igen.

Storebæltulykken

På DR har der i slutningen 2021 været vist en dokumentar om ulykken på Storebælt fordi der ikke blev dømt nogen som ansvarlige for hændelsen dvs. jernbanevirksomhed, myndigheder etc. gik fri. Årsagen skyldtes Jernbaneloven, som umiddelbart ikke har en hjemmel til at "dømme nogen" i forhold til den ulykke, der fandt sted med "løs skrammel" etc. Så TS' omdømme har lidt et knæk hos Transportministeren, og Jernbaneloven skal revideres. Der skal ligeledes ansættes flere medarbejdere i Styrelsen med jernbanekompetencer til at vurdere de sikkerhedskritiske forhold helt ude i alle hjørner af driften.

Lønforhandlinger

Det er ingen hemmelighed at vi ikke, og aldrig har været, tilfredse med den pengepulje der hvert år stilles til rådighed til nylønsforhandlingerne. I 2021 var puljen på 850.000 kr. som skulle fordeles blandt TRF, HK, IDA og DJØF. Alle foreninger havde håbet på en større pulje, da vi ikke havde lønforhandlinger i 2020, og dermed havde en forventning om, at puljen i 2021 blev noget større. Hvordan puljen kommer til at se ud i 2022, ved vi intet om, men det er ganske svært at ændre på, da det kun er ledelsen, der har beføjelser til at fastsætte puljens størrelse. Uanset hvad så er det efterhånden et samtaleemne hvert år, når vi sidder og drøfter løn omkring bordet under vores samarbejdsudvalg møder - så håbet er, at de bliver så trætte af os, at de hæver puljen. (hvilket næppe sker)

Vi møder ofte kollegaer som, kort tid efter ansættelse, syntes de får for lidt i løn, hvilket kan undre os.

Vi forventer at HR foretager en forventningsafstemning med kandidaten og oplyser om, hvordan lønsammensætning er og ikke mindst hvordan man som kommende medarbejder har mulighed for at komme i betragtning under de lokale lønforhandlinger. Når man herefter underskriver sin ansættelseskontrakt, så er det til den aftalte løn og lønstigninger udover de centrale lønstigninger, kan som udgangspunktet kun ske ved de lokale lønforhandlinger.

Vi anerkender, at det kan være noget af en omvæltning at komme fra en privat virksomhed til en statslig institution, som dels ikke skal være lønførende, og dels hvor der ikke er de største muligheder for de store lønløft. Derfor kan man som helt ny medarbejder ikke forvente at komme i betragtning ved de førstkommende lønforhandlinger.

Vi er dog gået dialog med HR om en mere hensigtsmæssig udnyttelse af organisationsaftalens løntrin, så helt nye medarbejdere starter i en lavere løngruppe, men efterfølgende, eksempelvis, bliver løftet op i næste løngruppe når uddannelsen som inspektør er tilendebragt. Derved undgår vi at ældre inspektører skal lære nye op med en løn der stort set er ens, samt nye kollegaer som kan se frem til et lønløft når de har gennemgået deres uddannelse.

Pladser og hjemmearbejde

Pladser og hjemmearbejde fylder stadigvæk en del, specielt nu hvor styrelsen rent faktisk begynder at ansætte igen, men dog uden at pladserne følger med!

Dog har ledelsen gjort det klart, at vi ikke har mulighed for at få flere kvadratmeter end dem vi har nu, og at vi dermed må få det bedste ud af det.

Ledelsen har netop med den baggrund udarbejdet retningslinjer for fleksibelt hjemmearbejde i Styrelsen. Retningslinjerne er en forsøgsordning, som bliver evalueret om et år. Indholdet er under hensyntagen til både manglende pladser, men også til den fleksible tilgang til arbejdstilrettelæggelsen. Vi håber også på, hvilket vi har gjort opmærksom på, at cheferne bliver så tæt standardiseret som overhovedet muligt, så vi ikke kommer i den situation hvor nogle bliver åbenlyst forskelsbehandlet. Alle foreninger i Styrelsen er enige om en forsøgsordning på et år, hvorefter retningslinjerne på ny skal evalueres.

Generelt:

Medlemstallet i Kreds 1 lå den 1. marts 2021 på 92 medlemmer og den 1. marts 2022 på 179 medlemmer! Det skyldes resortoverdragelsen af de køreprøvesagkyndige fra Politiet til Færdselsstyrelsen, hvilket ligeledes betyder, at det Trafikforbundet der har overtaget forhandlingsområdet.

Det betyder også at der nu er 10 nyvalgte tillidsrepræsentanter for de køreprøvesagkyndige, hvilket betyder at Kreds 1 nu har 12 tillidsrepræsentanter fordelt over hele landet. Det giver også nogle udfordringer specielt for de køreprøvesagkyndige i forhold intern kommunikation, samt fælles kommunikation overfor ledelsen, hvorfor funktionen som fællestillidsrepræsentant er under overvejelse.

Samarbejdet med TS/FS:

Efter der har været udskiftning i HR-afdelingen i TS har vi oplevet en mærkbar forbedring på samarbejdet. Det er tiltrængt, specielt efter det tovtrækkeri vi har oplevet de forgangne år som lige blev toppet op med en arbejdstidssag som vi fik medhold i.

Det er derfor med glæde, at vi kommer tilbage til den mere dialogbaseret tilgang, hvilket vi tror på er vejen frem. Det er vores tro, at hvis vi løser problemerne med denne tilgang så bliver vi hørt og taget seriøst og som i sidste ende gør, at vi får den nødvendige indflydelse på vores arbejdsplads. At TR ikke blot er en funktion for at være modpart, blot for at være modpart. Vi er selvfølgelig til for vores medlemmer, men i dagligdagen holder vi den gode tone. Det gælder også, når tingene spidser til. Kommer vi med de gode argumenter, veldokumenterede problemstillinger, så er vores erfaring også at der lyttes til os - og vi dermed bliver taget seriøst.

Vi sidder med i både samarbejdsudvalgene, HAMSU og AMSU, men ikke alle problemer kan vente til disse møder afholdes, og derfor er det netop vigtigt at vi har et godt samarbejde både med HR og med ledelsen så vi kan forsøge at løse småproblemerne inden den vokser sig store.

Generelt er der ligeledes et godt samarbejde med FS ledelse og HR-afdelingen.

Kreds 2 - Naviair

Medlemmer

Her er der ikke sket det store. I skrivende stund er vi 17 medlemmer; 11 Naviair, 1 CPH samt 5 EPN DK simulatorpiloter. Et medlem fra Naviair har dog fået frivillig fratrædelse og træder i den forbindelse ud af Kreds 2 indenfor kort tid.

Ny Løn

Desværre fortsat mange udfordringer, det er svært at få del i puljen, da den er begrænset og vi er mange om budet. Efter at jeg nu er alene i bestyrelsen opstod der i 2021 et problem

ifm. forhandlingerne, da det ikke ville være hensigtsmæssigt at gå alene til disse. Da det viste sig at formanden for Teleklubben også manglede en forhandlingsmakker, blev vi enige om at tage forhandlingerne sammen og det var en stor hjælp; Vi supplerer hinanden rigtig godt! Derfor har vi også aftalt at dette bliver gentaget til dette års forhandlinger.

Corona

De seneste 2 år har Kreds 2, som mange andre, været hårdt ramt pga. COVID-19 og de fleste har i lange perioder arbejdet hjemme, på godt og ondt. Alle har fået det til at fungere, men det har naturligvis også været en stor udfordring og der har været et stort afsavn grundet den manglede daglige kontakt med kollegaerne; Teams fungerer godt, men kan dog ikke erstatte den personlige kontakt.

Naviair blev som alle andre hårdt ramt af den krise COVID-19 medførte og dette gav desværre også store udfordringer i samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne, og det medførte brist på tillid og samarbejdet blev derfor virkelig sat på prøve. Men vi kæmper videre ...

Trods krisen har de fleste medlemmer det godt i deres afdelinger og trives der med nærmeste chef og kollegerne, og derfor er de fortsat glade for at gå på arbejde. Dette betyder også at stemningen her ikke er så dårlig, som vi ser det i andre dele af Naviair.

Kreds 3 - DATCA

Endnu et år præget af COVID-19 er nu gået. Vi startede 2021 med at sende en nytårshilsen til CEO Carsten Fich, der skulle være endnu en udstrakt hånd med ønsket om samarbejde og dialog, samt en større udnyttelse af den viden der ligger i organisationen, når der skal træffes store strategiske beslutninger. Samtidig kom vi med en kraftig opfordring til at møde medarbejderne fysisk, og bruge den lejlighed til at stå på mål for ledelsens beslutninger og de store konsekvenser disse havde medført.

Ledelsen mødte medarbejderne på dialogmøder. Disse var mildest talt katastrofale og skabte mere mistillid i stedet for at genopbygge tillid, da medarbejderne på ingen måde følte at de blev mødt af ydmyghed eller indrømmelser fra direktionen.

2021 blev året hvor mange af de antagelser for Naviairs økonomi, som DATCA havde fremlagt viste sig at holde stik. Nej, vi stod ikke med et tab på 400 mill kr, vi stod med et likviditetsproblem. Ja, det var ALT for voldsomt at sende 77 medarbejdere hjem med op til 18 måneders løn. Ikke bare var det enormt dyrt, men vi skulle ikke ret langt ind i 2021, før overarbejde blev normen for mange af de medarbejdere der var tilbage. Værst var det i Billund, hvor man sendte 1/3 af medarbejderne hjem, uden en reel plan for hvordan tjenestestedet skulle fungere.

I skrivende stund, er det tragikomisk at kigge tilbage på Naviairs spareplan, der i sagens natur skulle have sparet og nedlagt 120 stillinger. Dette blev så sat ned til 90 stillinger. Siden da har der været mange stillingsopslag, og kigger man i CVR-registeret for Naviair, har vi da heller aldrig været så mange ansatte som vi var i slutningen af 2021. Ifølge DATCA's beregninger ender vi med at have nedlagt ca. 20 stillinger når støvet har lagt sig. Til gengæld har vi nedlagt dem på den dyrest mulige måde. Alt i alt står vi med et Naviair der ikke har sparet meget (hvis noget overhovedet), men med al sandsynlighed ikke kan levere den kapacitet der bliver brug for.

En af DATCA's helt store bekymringer for 2021, var da også hvordan en stigende trafik skulle håndteres, i en organisation præget af rust, mistillid samt en udsigt til at være alt for få udcheckede operative medarbejdere. I skrivende stund, har Omikron skudt disse bekymringer lidt til hjørne, men de sidste nye prognoser for CPH og luftrummet indikerer at trafikken i løbet af marts kommer tilbage på et meget højt niveau. DATCA har indledt dialog med O's ledelse om, hvordan vi skal håndtere mere trafik end vi har hænder til. En helt ny situation for Naviair i moderne tid – en situation skabt af Tilpasningsplanen.

2021 blev også året hvor emnet om lønforskelle kom på bordet igen. Trods insinuationer fra Direktionen om, at det var DATCA der ville have lønforskellen tjenestestederne imellem, er det vores håb at vi formåede at have en god dialog med medlemmerne om emnet og få dem overbevist om, at denne antagelse ligger meget langt fra sandheden. DATCA's bestyrelse har brugt denne lejlighed til at indlede snakke med Naviair om, at vi netop gerne så en større lønudligning, og at vi ser det kærkomment når nu Naviair selv ønsker det, men at det selvfølgelig skal finansieres hovedsageligt af Naviair, da det er Naviair der insisterede på en lønforskel i 2007.

Endnu engang skulle vi desværre en lille tur i medierne i det forgange år. Denne gang var det ikke foranlediget af DATCA, men af Naviairs tekniske direktør, der fik sammenlignet det vi laver med et computerspil (men hvor man lige skal huske ikke at skyde flyverne ned). Det er hovedrytende at Naviair ikke formår at levere et højere niveau og en mere seriøs fremstilling af vores kerneprodukt.

2021 var på mange måder et vemodigt år. Vi sagde farvel til rigtig mange gode kollegaer, der havde valgt at tage imod en frivillig fratrædelse. Mange tårer blev grædt og mange krammere givet (trods corona).

Kreds 5 – DMI

For kreds 5 har perioden siden sidste delegeretmøde været en periode med stigende udfordringer. Gode ting er dog også sket.

Langsomt, men sikkert er vi nu nået til et stadie hvor der er udfordringer med bemanning af operative meteorologer.

Særlig slemt står det til i den militære del af operationen med tjenestested i Karup, Midtjylland. For nærværende mangler der 4 årsværk og på trods af et nyt bachelorhold på 6 stk. har alle indtil videre fået tjenestested i København. Vi har i den seneste tid oplevet at medarbejdere er holdt op og tidligere kollegaer har sagt nej tak til opslået stillinger pga. især lønforhold.

For kollegaerne på Lyngbyvej har situationen i Karup betyder udstationeringer i Karup (hvilket da giver lidt på økonomikontoen), men også en stigende usikkerhed på hvem der kan risikere at blive forflyttet.

Det har selvsagt givet anledning til kritik angående manglende rettidig omhu i rekruttering, fastholdelse og karriemuligheder, da man må forvente, at en større fokus på vejr og klima vil kunne betyde, at de operative meteorologer kan finde andre arbejdsområder inden for offentlig administration og i private rådgivningsvirksomheder. Det er netop det vi har set i Karup.

Serviceringen er Forsvaret med reaktionsstyrke-meteorologer og indgåelse af en ny aftale har i en længere periode været noget sløv set fra Forsvarets side. Det lader dog til, efter en hel del

telefonopringninger, at være kommet hul igennem, men også her kan begrebet rettidig omhu nok ikke anvendes i relation til arbejdsgiversiden.

Det er selvsagt ikke optimalt og kan klinge lidt hult, men måske er det et udtryk for en nødvendighed, at man har igangsat en organisationsudvikling herunder forbedring af trivsel, arbejdsglæde og opgavevaretagelse. Udgangspunktet for dette projekt er på baggrund af resultaterne fra trivselsundersøgelsen, hvor ledere og tillidsvalgt skal deltage i et uddannelsesforløb, med fokus på psykologisk tryghed på DMI.

Af positive ting så må man sige at DMI har en del succes ifm. forskellige opgavevaretagelser. Der er ingen tvivl om at den øverste ledelse har et øje for de muligheder som de politiske vinde bibringer.

For de operative meteorologer har det indtil videre givet sig udslag i nye opgaver i relation til

- Farligvejr varsling i Grønland
Et klart udbytte af fokus på myndighedsbetjening efter flytning til Nuuk (samboende med arktisk kommando)
- Hydrologiske varsling af oversvømmelser (fra 1.4.2022)
Tydelig effekt af fokus på vejr og klimaændringer

COVID-19

Selvfølgelig har corona spillet en stor rolle med de udfordringer det har givet i perioden med høje smittetal, og deraf presset vagttjeneste. Så her skal der lyde en ros til DMI's ledelse og isæt IT-afdelingen der har fået et fornuftigt hjemmearbejdsmiljø op at køre.

I Kreds 5 ser vi frem nu alligevel frem til nogle fortrøstningsfulde, men sikkert også hårde år hvor der skal arbejdes med fokus på rekruttering, fastholdelse og karriemuligheder.

Kreds 6 - Teleklubben

Som alle andre personalegrupper i Naviair har Kreds 6 selvfølgelig også været voldsomt ramt af COVID-19 situationen. Ikke kun rent sygdomsmæssigt, men også mere på det daglige arbejde.

En del teknikere blev bedt om at arbejde hjemme så meget som muligt, samt afspadsere alt flekstid, overtid og ferie etc.

Men det er lidt svært at arbejde hjemmefra, da der ikke er adgang til de store operative ATC-systemer og landings- og navigationsanlæg etc.

Derfor har de fleste af teknikerne været fysisk på arbejde mens store dele af Naviair har arbejdet hjemmefra.

Stemningen blandt medarbejderne er stadig meget trykket og negativ, da samarbejdet med ledelsen mildest talt er meget anstrengt eller måske nærmere ikke eksisterende.

Den tekniske direktør prøver hele tiden at udfordre den økonomiske situation med diverse nedskæringer.

Det tidlige forår startede temmelig kaotisk idet 3 SMC-vagter havde fået en frivillig fratrædelse og ledelsen mente at den tekniske overvågning kunne klares af 12 mand mod nuværende 15 mand!!!

Dette medførte et enormt arbejdspress på de resterende SMC-vagter, og endte med en lang række syge/stress-meldinger. Enden på det hele blev, at ledelsen måtte erkende, at det kræver 2 mand H24 for at køre SMC. Vi måtte lave en midlertidig aftale omkring 100% overtidsbetaling og "panik-besætte" de ubesatte vagter med "IKKE ATSEP" uddannede vagter.

I dag er der 15 fuldt udtjekkede SMC-vagter der starter på et nyt vagtrul d 1/5-2022.

Nylønsforhandlingerne startede også lidt problemfyldt, men blev løst sammen med aflønningen af de nye SMC-vagter. (Tak til Kreds 2 for godt samarbejde!)

Vi røg også ud i en konflikt omkring fortolkning af flextidsaftalen, og det endte med at ledelsen hårdt meldte deres udlægning som værende gældende! (vi er stadig ikke enige).

Derudover har der været kigget på besparelser på rådighedsvagt, flextid, z-tid, overtid og sammenlægninger af div vagthold. Men indtil videre er det lykket os at få det hele sparket til hjørne.

Jeg forventer ikke at ledelsens sparekrav stopper i 2022.

Kreds 7 – DATSO

Naviairs tilpasningsplan påvirker fortsat vores dagligdag. Tilliden og samarbejdet med ledelsen har været alvorligt presset og er stadig langt fra det niveau vi gerne ville befinde os på. Vi ønsker sammen med de andre faglige organisationer at bidrage til et stærkt Naviair og yderligere bidrage med de erfaringer og kompetencer som vi ved har værdi for Naviair. Det har hele tiden været vores intention.

Vi oplever, i den forbindelse, et godt og nært samarbejde organisationerne imellem. Krisen har bestemt bragt os tættere sammen.

Vi har sagt farvel til en lang række gode kollegaer gennem året til frivillige fratrædelser. Da vi nåede oktober 2021 og sidste bølge sagde farvel, var mange tydeligt mættede af at tage afsked. Det var mange års kompetencer, mange års arbejdsfællesskaber og ikke mindst mange års venskaber, vi sagde farvel til.

COVID-19 sætter stadig et mærkbart præg på hele organisationen og vores hverdag. Det rammer de respektive afdelinger forskelligt, nogle er mere robuste bemandingsmæssigt end andre og presset er derfor meget forskelligt.

Trafikken er igen steget på COIF. Trods 4 nye medarbejdere i 2021, er ressourcerne i COIF/FDA/Briefing mangelfulde og det mærkes specielt i forbindelse med ferietegningen. Tidligere var det primært i skolernes sommerferie vi mærkede udfordringerne ved at få enderne til at mødes, men nu mærkes de det meste af året.

For at opnå en mere fleksibel vagtliste og deraf følgende besparelser er Naviair begyndt at presse på, for at medarbejderne på COIF/FDA skal tage en Briefing-kompetence (det har tidligere foregået på frivillig basis). Det giver god mening at optimere ressourcerne på denne måde, men Naviair har været modvillige, når vi har forsøgt at opnå en passende honorering som følge af det øgede ansvar og forpligtelser. Vi arbejder på at løse dette flaskehalsproblem, til alles bedste.

Det har været endnu et år i COVID-19's tegn i Apron. Trafikken kom i foråret og sommeren stille og roligt tilbage og vi endte med noget, der lignede 60% af præ COVID-19 trafikken, før det i efteråret igen droslede ned.

Overordnet set er trafiktilvæksten heldigvis sket i et tempo der gør, at vi har kunnet følge med op i gear.

Implementeringen af et nyt system på Briefing, til håndtering af NOTAM's og flyveplaner, "Cronos", i foråret har trukket store vekslers på medarbejderne. Den forudgående uddannelse var begrænset, og den efterfølgende mængde af indøvning var langt fra optimal. Cronos har mange fordele fremfor det gamle system, men for at virke optimalt er Cronos afhængig af, at brugerne (afsendere af flyveplaner og NOTAM's) også anvender det, og den del af implementeringen er der først for nylig taget hul på. Den manglende uddannelse og træning sammenholdt med det u hensigtsmæssige i at brugerne endnu ikke har taget Cronos i brug, har haft en stor negativ indflydelse på det psykiske arbejdsmiljø og medførte mistrivsel i en lang periode.

Grønland

I Grønland har specielt en sag om tvungen pensionsindbetaling og ønsket om en sundhedsforsikring været i fokus. Pr. 1. jan 2022 tilbydes medarbejderne i FIC'en nu samme sundhedsforsikring fra PFA som vi andre har mulighed for at tegne igennem TRF.

Pensionssagen er desværre ikke afsluttet og ser ud til også at være aktuel i 2022. Med den nye grønlandske finanslov som netop er vedtaget, er der dog noget bevægelse som forhåbentlig er til vores fordel bagudrettet. Det fjerner dog ikke den fremtidige udfordring, som grundet den nye lovgivning harmonerer dårligt med den nuværende lønsammensætning. Vi har fortsat TRF med inde over og fortsætter den skriftlige kommunikation gennem TRF med den grønlandske skattestyrelse.

Trafikken og den almindelige drift har selvfølgelig været påvirket af COVID-19 igennem hele året. Det har krævet en anderledes tilgang til bl.a. uddannelse af elever at få varetaget den opgave tilstrækkeligt. Til gengæld ser vi nu at enheden for første gang i lang tid er meget tæt på at være fuldt bemandedt.

Vi har desværre for nylig modtaget en række henvendelser fra medarbejderne. Vi arbejder pt. på at få klarlagt problemernes omfang og vi er i tæt dialog med medlemmerne deroppe.

Vagar

Vagar har i 2021 haft mere trafik end i Coronaåret 2020, så pilene begynder at pege opad igen. Widerøe har etableret fast ruteflyvning til og fra Bergen. Det er ikke ofte at de får nye flyselskaber ind, så det er rigtig positivt.

Det som fylder meget hos personalet på EKVG er spørgsmålet om lufthavnen skal have radar eller ikke. Der er i øjeblikket forhandlinger mellem færøske og danske politikere om opsætning af en militær radar på Sornfelli. Hvis adgangen til radaren kommer i hus, vil det naturligvis betyde efteruddannelse til alle folkene på EKVG for at kunne bruge den.