**Indkaldelse til HB-møde**

**Tirsdag den 3. september 2024 kl.**

**Afbud:**

**Ordstyrer:** Kasper B

**Foreløbig dagsorden:**

1. Godkendelse af dagsorden
2. Godkendelse/behandling af referater
3. Regnskab 1. januar til d.d.
4. DATCA søger om tilskud til Nordisk møde
5. IT, økonomisystem og medlemssystem
6. Delegeretmøde 25. april 2024, opsamling
7. Opsamling/evaluering OK24
8. Skriftlig orientering fra kredsene
9. Opfølgningslisten
10. Eventuelt

**Ad 1. Godkendelse af dagsorden**

*HB godkendte dagsordenen.*

**Ad 2. Godkendelse/behandling af referater**

Referat fra HB-mødet den 13. marts 2024 – sendt til HB den 18. marts 2024

*HB godkendte referatet.*

**Ad 3. Regnskab 1. januar til d.d.**

Regnskab medsendt:

*Konto 2042: pga. støj, larm og støv bliver vi godskrevet en månedens husleje, ca. 6.000*

Nykredit 1. kvt. 2024 viser en urealiseret kursgevinst på kr. 126.561, sendt til HB den 19. april 2024

TRF´s økonomiske sammenhænge, bilag medsendt

*HB tager orienteringen til efterretning.*

**Ad 4. DATCA Nordisk møde, samt Nordisk møde DATSO**

DATCA og DATSO har søgt HB om tilskud i forbindelse med afholdelse af Nordiske møder.

*Der blev bevilliget tilskud på kr. 10.000 til DATCA og kr. 10.000 til DATSO*

**Ad 5. IT, økonomisystem og medlemssystem**

Inden 1. januar 2026 skal TRF´s bogføring være digitaliseret

Vores medlemssystem kører fint, men Office 365 opdateringer kan komme til at give

problemer.

*Et system* ***foreningsadministration.dk****, let/enkelt at bruge og så skulle kredsene kunne se deres medlemmer.*

*Vi kontrakter udbyderen for flere oplysninger.*

**Ad 6. Delegeretmøde 25. april 2024**

Eventuel opsamling.

Referat fra delegeretmødet er sendt til HB 14. maj 2024.

*I forbindelse med delegeretmødet i april 2024 havde vi nogle korte tidsfrister for HBs rundsendelse til alle medlemmer, der kan være risiko for at tingene ikke kommer til medlemmerne rettidigt.*

*Det skal overvejes om udsendelser skal være direkte fra TRF, det vil forudsætte opdaterede mailadresser! Hvilket det kniber med for nuværende.*

*TRFs vedtægt skal gennemses for evt. ændringer, hvis TRF skal stå for al udsendelse.*

*Tiden mellem delegeretmødet og spisning – er altid ukendt – skal vi prøve at finde en bedre måde til med hensyn til plads m.v.*

**Ad 7. Opsamling/evaluering OK24**

Hvad virkede, hvad gjorde vi godt, hvordan er resultatet blevet modtaget, hvordan var informationen undervejs, hvad har I gjort jer af refleksioner.

*Generelt et godt forløb og resultat, som der er tilfredshed med.*

*TRF roses af Medst og CO10 for at være godt forberedt, hvilket kan tilskrives kredsenes forarbejde.*

**Ad 8. Skriftlig orientering fra kredsene**

**Kreds 1**

*Ny lokalaftale indgået omhandlende fremskudt OK 24 tillæg til udgående inspektører med ikrafttrædelse den 1. april 2024, i stedet for 1. april 2025. Dette er i forbindelse med det tidligere orienteret om fastholdelse og rekruttering af piloter og teknikere. (se under andet relevant)*

*Som det fremgår ovenfor, så har Styrelsen, og med stor glæde, besluttet sig for at løfte piloter og teknikere med det udgående inspektørtillæg som vi fik ved OK24, men som først kommer til udbetaling 1. april 2025. Styrelsen har valgt at udbetale tillægget allerede fra 1. april 2024, hvilket er en stigning på 1883 kr. Udover OK tillægget har vi forhandlet et yderligere kvalifikationstillæg på maksimalt 3000 kr., hvilket for nogle betyder et lønløft på op til ca. 5000 kr. pr. inspektør.*

*Det har taget sin tid, men positivt at styrelsen har ageret på vores henvendelser. Nu håber vi blot på at få lidt mere ro på, og det er blevet lidt mere attraktivt dels at blive i styrelsen, men også at søge job i styrelsen.*

*Ledelsen har ligeledes oplyst os om, at den ekstraordinære uddeling ikke vil have indflydelse for TRF ved førstkommende ordinære lønforhandlinger.*

***FS:***

*TRF har efter en del skriverier med FS HR afd., samt møder med direktionen i forbindelse med en ikke indgået flekstidsaftale for de køreprøvesagkyndige, meddelt at vi ikke kommer til at indgå en fremtidig flekstidsaftale, selvom dette ønskes af FS.*

*En flekstidsaftale for de køreprøvesagkyndige er ikke relevant for gruppen, da de ikke selv planlægger deres arbejdsdag og i øvrigt derfor heller ikke har en fikstid, hvorfor fleks derfor bliver helt overflødigt. Den måde som ledelsen ”tror” at flekstid fungerer på er, at man beordrer til fri - eller når den enkelte ønsker frihed, skal anmode sin leder om fri. FLEKS må vel være en forkortelse af fleksibilitet, hvilket ikke helt er forstået af FS. Egentligt lidt utroligt, for hvis der er noget som PAV beskriver fint, så er det netop flekstidsaftaler og under hvilke vilkår sådanne aftaler vil fungere.*

*I samarbejde med kredsen og Kim har vores lokale TR meddelt direktionen, at vi IKKE kommer til at indgå en flekstidsaftale for de køreprøvesagkyndige, med det resultat at direktøren blev meget sur og oplyste, at hvis han ikke kunne få den aftale, så ville man ikke lave nogle aftaler på hele TRF´s område.*

*Der er for vores vedkommende ingen tvivl om, at de køreprøvesagkyndige er omfattet af overtidsbetaling, da de ikke selv har væsentlig indflydelse på planlægning af deres arbejde, hvilket også understøttes af deres organisationsaftale.*

*Pt. afventer vi status fra vores lokale TR om et nyt møde, og hvis det ikke giver noget, så må overveje yderligere skridt.*

**Kreds 2**

*Vores kasserer er nu fratrådt (den sag vi har haft kørende det seneste år). Det var desværre ikke muligt at finde en afløser i kredsen, men heldigvis har vi fået hjælp fra kassereren i HK, og hun får pt overlevering fra Lene.*

*Nyløn er overstået og omend jeg altid gerne vil have mere, så skal jeg nok være tilfreds med resultatet i år.*

**Kreds 3**

*Sidst berettede vi om, at arbejdstidsreglerne var blevet overskredet.*

*EPL, som er Naviairs styresystem til arbejdstidsregler, er ikke kodet korrekt, hvilket ikke er noget nyt. Det har dog, for gud ved hvilken gang, afstedkommet en opdatering, som så igen har afsløret adskillige overtrædelser af arbejdstidsreglerne.   
Vi er ikke imponeret og det ville være klædeligt, hvis Naviair efterhånden tog det lidt mere alvorligt og fik det gennemgået – ligesom det ville være formålstjenesteligt, hvis de oplyste deres medarbejdergrupper om diverse opdateringer, så det ikke skal opdages ved tilfælde.  
Det samme kunne passende gøre sig gældende når Naviair opdaterer deres NMS (Naviair Management System), så vi ikke opdager at der er tilføjet nye procedurer, som sniges ind som en tyv om natten.  
Seneste tilfælde her, er spekulationer i den undertid som medarbejderne går, da Naviair ikke kan tilrettelægge arbejdstiden og medarbejderne så reelt set, skal læse diverse dokumenter, forberedelse til kurser, efteruddannelse m.m. i deres fritid og på deres fridage.*

*Vi berettede sidst om endnu en medarbejder i mellemledergruppen, der var gået hjem med bekymring om stressrelateret sygdom – dette viste sig desværre at holde stik. Denne medarbejder, samt den tidligere i samme niveau, er stadig ikke tilbage på job og det vides i skrivende stund ikke om det bliver på denne side af sommerferien, vi atter får ledelseslaget på plads igen.*

*I håbet om at styrke netop mellemlederne i dette lag, så har der været slået tre Teammanager stillinger op, hvor der allerede er afholdt samtaler og to er blevet besat, mens den sidste ikke havde egnede kandidater.*

*I forhold til bekymringen for sommeren, så står vi på tærsklen til sommerferien og det bliver yderst spændende at se, hvorvidt folk kan holde kadencen i forhold til at sælge fridage eller ej. Der er blevet gået ufatteligt mange ekstravagter og det er bekymrende, at Naviair ikke har en politik til at beskytte deres medarbejdere mod fatique. Det synes som frygten for at skabe forsinkelser overstiger frygten for at miste medarbejdere til stress eller det der er værre.*

*Umiddelbart er det eneste der kan holde sommertrafikken kørende er, hvis medarbejderne kan holde til at sælge fridage i samme høje antal som de har gjort igennem længere tid, da mangelbilledet i juli ser nøjagtig så slemt ud som frygtet.*

*Robusthedsplanen har skiftet navn, da den ikke kunne holde til virkeligheden. Nu hedder den Robusthedsmålsætning.*

**Kreds 5**

*Der er gået over 100 arbejdes dage siden DMI flyttede, og dermed har vi været igennem en APV og 100 dags evaluering. Disse bliver der arbejdet med lige nu. Både på SU-plan og på enhedsplan. Der er en del bekymring især omkring det den fysiske APS/100-dages evalueringen, bl.a. omkring indeklima, støj og lys, men det lyder som om at flere tiltag er gået i gang.*

*Lige inden disse undersøgelser har der også været en lederevaluering, som vi også har brugt tid på at gennemgå. Lederevalueringer er meget individuelle, der er både gode og dårlige. Der er kommet ny leder i vores enhed som tager sig af det arktiske område, efter lederevalueringen, så denne har ikke været sigende.*

*Vi vil i efteråret blive underbemandet blandt meteorologerne, der er 2 opsigelser fra det seneste meteorologhold, der er en på et års orlov (ikke sikket han kommer tilbage), der er 3 på barsel, og så har vi desværre haft et dødsfald.*

*Vi kommer til at skriver under på en aftale om 8 timers overarbejde om måneden i en begrænset periode.*

*Vi er lige nu igang med at ansætte nye meteorologer. Der skal ansættes ca. 10 i alt fordelt mellem KBH og Karup. Det nye hold ansættes fra 1. sep. og vil have skolestue forløb i de første 7. md.*

*Ellers har lige afsluttet lokallønsforhandlingerne (Ny løn). Det har været en hård omgang, og vi kom kun lige igennem inden deadline.*

**Kreds 6**

*Der foregår ikke det helt store i Teknikken for tiden, alt er ved at falde ind i den gamle gænge igen.*

*Vi har fået en ny Teknisk Direktør: Jimmi Harvig (tidligere Teknisk Chef i CPH) han blev ansat i starten af det nye år, men gik kort tid derefter på barselsorlov, så vi har endnu ikke rigtigt lært ham at kende. Umiddelbart virker han flink og fornuftig, og han kommer fra en drift-afdeling der er vant til at fungere H24.*

*Vi er lige pt ved at underskrive en ny Rådighedsaftale, hvor vi får konverteret en del af vores variable tillæg til et fast pensionsgivende funktionstillæg. Mere om det når det en gang er afsluttet.*

*Som følge af robusthedsplanen prøver ledelsen at mande op på den tekniske bemanding, men vi har svært ved at tiltrække kvalificerede ansøgere på grund af vores lave lønninger*.

**Kreds 7**

*OK24 afsluttet med godt resultat. Vi har stadigvæk et udestående med en indplacering af FPC medarb. i løngruppe 2. Det er en forældet kategori og de bør indplaceret I løngruppe 1 sammen med Apron og COIF medarb. Det vil være et krav, som vi tager med igen i 2026.*

*Nylønsforhandlinger afsluttet med aftale om stigning på kvalifikationstillæg for OK-ansatte ved FPC/COIF/Apron samt anerkendelse I form af engangsvederlag til Apron-gruppen for særligt udfordrende arbejdsvilkår i 2023.*

*Vi vil frem til 2026 (næste forhandling) udfordre Naviairs politik om pr automatik at halvere lylønsrammen for DATSO.*

*Afholdt seminar for bestyrelsen hvor vi har holdt status over forhandlingskrav siden 2022, resultater og fremtidige fokuspunkter.*

**Ad 9.**  **Opfølgningslisten.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Emne** | **Ansvarlig** | **Delaktivitet/bemærkninger** | **Behandles i HB** |
| **Medlemsstatistik** | Sekretariatet | **Medlemstallet fremgang-tilbagegang:** maj 2024 – 664 medlemmer  Januar 2018 - 610 medlemmer  Januar 2019 – 616 medlemmer  Januar 2020 – 605 medlemmer  Januar 2021 – 615 medlemmer  Januar 2022 – 685 medlemmer  Januar 2023 – 672 medlemmer  Januar 2024 – 667 medlemmer | **3. september 2024** |
| **IT:**  **Medlemssystem**  **Regnskabssystem** | Sekretariatet/formand | Der kigges på foreningsadministration.dk. Vi skal have nyt system i brug inden udgangen af 2024. | **3. september 2024** |
| **FAF** | Ole Krog | Info fra FAF til HB-dagsordenen er udsendt den 3. juni 2024 | **3. september 2024** |

**HB møder i 2024**

3. september.

28. november, julefrokost

**Ad 10. Eventuelt**