

Trafikforbundet

Referat fra det 22. ordinære delegeretmøde den 14. april 2016 hos Kosmopol,
Fiolstræde 11, 1171 København K

Dagsorden:

1. Navneopråb
2. Vedtagelse af forretningsorden
3. Valg af ordstyrer, viceordstyrer og referent
4. Hovedbestyrelsens beretning
5. Regnskab
6. Indkomne forslag:
 - a. Vedtægtsændringer redaktionelle ændringer
7. Budgetforslag og fastsættelse af kontingent
 - a. Budgetter for 2016, 2017 og 2018
 - b. Fastsættelse af kontingent, HBs forslag til kontingentomlægning
8. Valg af næstformand: Ole Krog Jensen modtager genvalg
9. Valg af 2 revisorer: Ove Andersen og Søren Olufsen modtager genvalg
10. Valg af revisorsuppleanter: Henrik Korngård og Hugo Hvidkvist modtager genvalg
11. Eventuelt

Formand Bolette Brødsgaard indledte delegeretmødet med at byde velkommen.

Formanden gik herefter over til punkt 1 på den udsendte dagsorden: Navneopråb.

Torben Jensen udleverede stemmekort til de delegerede, der var i alt 39 delegerede.

Formanden gjorde opmærksom på, at stemmekortene skal afleveres til viceordstyreren, såfremt lokalet forlades, således ordstyren ved hvor mange stemmeberettiget der til stede.

Trafikforbundets 22. ordinære delegeretmøde.

Delegerede:

Kreds 1

Ronnie Rasmussen
Bolette Daugaard - AFBUD
Knud Rosing
Allan Lundgren
Henrik Michelsen
Kim Bangsbostrand

Kreds 2

Trille Clemen Jørgensen
Hugo Hvidkvist

Kreds 3

Kasper Berg
Casper Ransborg
Henrik Sand - AFBUD
Ole Krog Jensen
Finn Søgaard
Jan Phillip Cardinaal
Mikkel Madsen
Klaus Oldrup - AFBUD
Anders Liebl
Søren Bech
Esben Blum
Michael Skaaning
Christian Struer Tetens - AFBUD
Tom Pilgård
John Schlage
Helle Munksø
Henrik Christoffersen
Preben Lauridsen

Kreds 5

Steen Hermansen
Anton Almgren
Conny Deuleran
Anja Bodholdt
Mette Wagner
Kim Sarup - AFBUD
Thyge Rasmussen

Kreds 6

Flemming Kim Hansen
Thomas Sandison
Jens Ebbesen
Otto Kirk

Kreds 7

Berit Merete Dichmann
Lillian Larsen
Linda Tangaa
Henrik Korngård
Mads Stahrenberg
Mark Borggild
Michael Bach Ipsen

Ad 2 Vedtagelse af delegeretmødets forretningsorden

Forslag til forretningsorden var omdelt på delegeretmødet. Der var ingen bemærkninger til det omdelte forslag.

Forretningsorden blev godkendt.

Ad 3 Valg af ordstyrer, viceordstyrer og referent

Valg af ordstyrer: Hovedbestyrelsen foreslog Preben Lauridsen, der var ingen andre kandidater. Preben Lauridsen blev valgt som ordstyrer.

Valg af viceordstyrer: Hovedbestyrelsens indstilling, Torben Jensen, der var ingen andre kandidater Torben Jensen blev valgt.

Valg af referent: Hovedbestyrelsen foreslog Kim Schiødt. Der var ingen andre kandidater. Kim Schiødt blev valgt.

Formanden gav herefter ordet til ordstyrer Preben Lauridsen.

Preben Lauridsen takkede for valget.

Ordstyreren henviste til vedtægternes § 12 stk. 2. om lovlig indvarsling af delegeretmødet skulle ske med 8 ugers varsel. Han konstaterede at delegeretmødet var indvarslet rettidigt. Endelig dagsorden, de reviderede regnskaber, forslag til budgetter samt navne på de delegerede skulle bekendtgøres 2 uger før delegeretmødet. I vedtægternes § 12 står at delegeretmødet er beslutningsdygtigt når indvarsling og dagsorden er bekendtgjort jf. vedtægterne. Da de to ting er opfyldt er mødet beslutningsdygtigt.

Preben Lauridsen gjorde opmærksom på at afstemninger normalt skal foregå ved håndsoprækning. Men hvis 1/5 af de delegerede, på dette delegeretmøde er det 8, beder om skriftlig afstemning så skal en afstemning være skriftlig.

I forbindelse med vedtægtsændringer kræves der 3/5, kvalificeret flertal på dette delegeretmøde er det 24 stemmer

Ved øvrige afstemninger kræves der simpelt flertal på dette delegeretmøde er det 20.

Preben Lauridsen oplyste at redaktionelle ændringer til TRFs vedtægter som skal behandles under punkt 6 er udsendt for sent. Preben Lauridsen bad om de delegeredes accept af at punktet blev behandlet på møde, dette blev accepteret.

Preben Lauridsen gav herefter ordet til Bolette Brødsgaard til den mundtlige beretning.

Ad 4 Beretning

Formandens beretning 2016

I 2015 kom fra et hold forskere fra Ålborg Universitet en stor undersøgelse (APL III) af det danske arbejdsmarked. Forskerne har grundigt analyseret det danske arbejdsmarked og bl.a. opbakningen til fagforeningerne. I modsætning til den sidste undersøgelse i 2002, som viste faldende medlemstal, viser den nye APL undersøgelse fra 2015 fremgang for fagforeninger.

Så efter 2002 og årene med 'jeg kan selv' holdningen og jeg har ikke brug for gammeldags fagforeninger, fik vi i 2008 en finanskriser, faldende lønninger og stigende arbejdsløshed. APL III undersøgelsen dokumenterer efter finanskrisen større tilslutning til fagforeningen. Det kan vi kun være glade for.

Men samtidigt er det lidt mærkeligt, hvor svært vi har ved at tiltrække medlemmerne til kredsens generalforsamlinger. Jeg tror det er, fordi medlemmerne ser os som en interesseorganisation og som en forsikring om hjælp i dårlige tider. De forventer ikke underholdning og sociale aktiviteter fra os.

På sidste delegeretmøde var der fra salen forslag om at peppe delegeretmødet lidt op. Det har vi diskuteret i Hovedbestyrelsen. Vi har overvejet et underholdende indslag. Men vi synes ikke at vi kunne finde en person eller emne, som ville være interessant for de fleste af os. Vi har valgt at holde snævert fast i formålet med delegeretmødet:

- som den højeste 'myndighed' for Trafikforbundet.
- delegeretmødet har det endelige ansvar for vores vedtægter, valg til vores tillidsposter, regnskab og budget.
- det er vores retningsgivende og besluttede forum mens Hovedbestyrelsen 'kun' har ansvaret mellem delegeretmøderne.

Det vil vi i dag gerne koncentrere os om. Dog håber jeg, at der vil være spørgsmål og evt. debatlyst fra deltagerne i dag.

Som formand er det min opgave at deltage og sikre kontakten til FTF og CO10.

FTF har været optaget af diskussionen om en ny hovedorganisation, som gerne skal favne størstedelen af det danske arbejdsmarked. LO og FTF har begge på deres kongresser i 2015 besluttet målrettet at undersøge muligheden for oprettelsen af en ny hovedorganisation og muligheden for et tættere samarbejde på uddannelsesområdet. Målet er at kunne tage beslutning i 2017. Om det vil lykkes at blive enige om en ny Hovedorganisation? Jeg ved det ikke. Både i LO og FTF er meningene delte. Mange mindre FTF organisationer er skeptiske og s at blive sat uden for indflydelse, for i forhold til LO forbundene er alle FTF organisationerne små. Og LO har på trods af faldende medlemstal stadig dobbelt så mange medlemmer som FTF.

Trafikforbundet er i den sammenhæng en lilleput organisation.

Men FTF er dygtig til at give rum for alle organisationer at ytre sig. FTF sikrer inddragelse, hvor organisationen har en særlig interesse. Således har jeg deltaget i en gruppe om EU's arbejdstidsdirektiv, da det sidste år så ud til igen at komme på dagsordenen i EU kommissionen, hvilket dog ikke er sket endnu. Frygten blandt andre lilleput organisationer er at i en ny hovedorganisation med LO vil der ikke være rum til os.

I CO10 har vi skulle kæmpe for at få et forum til diskussioner og inddragelse. Det har jeg fortalt om tidligere. Nu er jeg så heldig, at jeg er blevet valgt ind i CO10's bestyrelse ved. Jeg er naturligvis meget glad for den tillid, som de andre CO10 organisationer har vist mig ved at stemme på mig. Adgangen til informationer og deltagelse i diskussioner og beslutningsproces er trods alt nemmere med en egentlig bestyrelsesplads.

Nok om FTF og CO10, som jeg kan sige en masse mere om, men som jeg skønner der ikke er den store interesse for her i salen ellers må I spørge når jeg er færdig med min beretning.

Dialog og det at lytte og respektere hinandens forskelligheder er også vigtigt for os internt i Trafikforbundet. I modsætning til mange andre fagforeninger er vores medlemmer ikke fælles om deres fag. Vi organiserer flere forskellige faggrupper, så vi har i høj grad brug for dialog, viden og forståelse om hinandens fag og problemstillinger.

I den dialog er vores årlige Hovedbestyrelsesseminar helt central. Mens de almindelige møder er fokuseret på den nødvendige drift, så er der på seminariet tid til at lære hinanden bedre at kende og komme dybere ned i særlige emner. I 2013 tog vi et nyt initiativ til at fremme dialogen og kendskabet til hinanden i Trafikforbundet, da vi holdt den første kredsbestyrelses dag. Her indbydes alle medlemmer af kredsbestyrelserne til en dag sammen omkring et relevant emne og for at få større kendskab og forståelse til hinanden. Dagen blev med succes gentaget i 2015 og næste gang bliver så i 2017.

I sekretariatet og i Hovedbestyrelsen er der en arbejdsplads, der har fyldt meget og den skal derfor have et par ord med på vejen. Det er Havarikommissionen, der i mange år har kæmpet med et dårligt psykisk arbejdsmiljø. Et påbud fra Arbejdstilsynet i 2012 tvang både ledelse og medarbejdere til at arbejde med arbejdsmiljøet, men her i 2016 går flere medarbejdere stadig til psykolog for at klare arbejdet på trods af en kæmpe indsats fra tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant.

Psykisk arbejdsmiljø er sidsyg svært at arbejde med. Det kræver at alle medarbejdere på arbejdspladsen høj som lav er villig til at lytte, til at ændre adfærd og give slip på gammelt nag og uenighed. Det er rigtig, rigtig svært, fordi vi pludselig ikke bare skal investere vores tid og faglige engagement men også vores personlige integritet.

Det lykkes desværre ikke altid, og som fagforening står vi næsten magtesløse. Så måske er det ikke så tosset at en del overenskomstmidlerne fra OK15 går til et projekt om psykisk arbejdsmiljø? Det er der brug for.

Situationen i Havarikommissionen lider også under stillingsnedlæggelser og 4 fyringer, som dog ikke er begrundet i stillingsnedlæggelser. 3 af de fyrede medarbejdere har anlagt sag ved civilretten.

Er Trafikforbundet en del af det? Nej, det er vi ikke. Og hvorfor ikke? Er det ikke netop, derfor vi er her? Er det ikke Trafikforbundets formål?

Jo, vi skal hjælpe medlemmerne i svære situationer som afsked. Vi fører gerne en sag for medlemmet, hvis vores juridiske bagland mener at der er en vinderchance. Og hvis vi står for sagsforløbet. Men her har de pågældende medlemmer valgt at sætte os ud af spillet ved selv at hyre en advokat. Det har været meget frustrerende. Hovedbestyrelsen har dog besluttet at yde begrænset økonomisk støtte til retssagerne.

Turbulens har der været flere andre steder:

- Bemandingsproblemer på Færøerne og i Grønland (for både Kreds 5 og Kreds 7)
- Flytning FIC'en fra Kangerlussuaq til Nuuk
- Udflytning af statens arbejdspladser der ramte Færdselsstyrelsen som bare får år tidligere var lagt sammen med Trafik og Byggestyrelsen men også den hårdt plagede Havarikommissionen
- En firkantet ledelse som går imod aftaler og rettigheder
- DMI omstrukturering og 2 fyringsrunder

Et fælles tema i alt det, der er sket er forandring. Alle kredsene har oplevet forandring som nævnt nogle kredse i højere grad end andre.

Forandring giver udfordringer til kredsbestyrelserne. Det er svært at ikke at være bagstræberisk og samtidig sikre en proces, hvor medlemmerne føler sig hørte og trygge og dermed villige til at gå positivt ind i forandringen. Det er en stor og krævende opgave at være bindeled mellem medlemmerne og en ledelse, der ofte presses oven fra af skrivebordsgeneraler højere oppe i ministerierne.

Når ledelsen ønsker nye måder at arbejde på, der af medlemmerne kan opleves som angreb på den faglige kvalitet, vi har lært at lægge i vores arbejde så giver det problemer. Vi har haft flere tilfælde, hvor meget engagerede medlemmer har været tæt på eller har fået en advarsel for deres uvillighed i at følge ledelsens beslutning.

Men det er ledelsens ret at sætte rammerne for arbejdets kvalitet og måden, det udføres på. Og vi må som medarbejdere tilpasse os de rammer, ledelsen udstikker. Hvis de udstukne rammer går imod, hvad vi som medarbejdere anser som fagligt forsvarlig, må vores repræsentanter i kredsbestyrelserne gå til ledelsen. Fastholder ledelsen, så er der ikke noget at gøre. Og går noget galt, så er det ledelsens ansvar og ikke medarbejderens.

Forandringer kan ramme pludseligt og overraskende. Således havde ingen set udflytningen af Færdselsstyrelsen til Ribe og Havarikommissionen til Ringsted eller besparelser i meteorologgruppen på DMI. Her vil jeg gerne opfordre alle til at give deres generelle værdi på arbejdsmarked en tanke. Det kan gøres ved at oprette en profil på et jobportal eller på Lindedin eller at få en snak med FTFA's karriererådgivning. Så er man lidt forberedt og skal ikke starte fra bunden, hvis forandringen rammer uheldigt.

Lidt gode tips og basisviden om LinkedIn (og meget andet) kan findes på FTF's online skole (se mere på vores hjemmeside).

Forandring er blevet en grundvilkår ikke at tingene tidligere har stået stille. Slet ikke.

Som forholdsvis nyuddannet og nyansat meteorolog fandt jeg tanken om et helt arbejdsliv på den samme stol på DMI skræmmende, men hurtigt opdagede jeg, at sådan er det ikke. Der er hele tiden forandring, og på seneste er de begyndt at komme i alt for hurtig rækkefølge. Ikke sjældent banker den næste forandring på døren, førend den forrige er blevet implementeret og så er det ikke så sjovt.

Nu er jeg nået over halvvejs i mit arbejdsliv. Jeg har været med til 3 store forandringsprocesser på DMI, hvor det hele er blevet smidt op i luften for så at lande i nye strukturer. Og jeg når nok at opleve 12 nye store omvæltninger, inden jeg vender arbejdslivet ryggen. Det er ikke altid nemt at forstå ledelsens visioner og mål eller følge deres entusiasme med de nye ideer og det bliver ikke nemmere med årene. Der kommer en slags deja-vu over det.

Lidt solstrejf har der dog også været.

- Således har et godt samarbejde med ledelsen på flere af vores arbejdspladser hjulpet i nogle af vores personsager.
- Et mangeårigt ønske i Kreds 7 om at få pension af tillæg har nået en løsning gennem en aftale med Naviair.
- Kreds 2 og Kreds 6 har haft held med et par rent socialt arrangement for deres medlemmer, som har givet glæde og sammenhold for kontingentpengene.

Der er sket nyt vores hjemmeside TRF.dk som jeg nu vil vise jer. Vi har fået en ny fane under menupunktet 'om os'. Det er vores Historie. Jeg har i vores arkiv fundet den første protokol fra Luftfartvæsnets

Personaleforening. Det har taget mig 4 år at bladre den igennem og nedskrive de årlige mærkepunkter. Protokollen dækker kun perioden 1944 til 1955. Fra vores digitale arkiv har jeg historien fra nyere tid. Som I måske bemærker, har vi 75 års fødselsdag i 2019. Jeg håber at få gjort mere ved hullerne i historien inden 2019, men det kan godt knibe med at nå, så hvis nogle af jer har interessen så sig endelig til. Jeg kan godt bruge lidt hjælp.

Men mere vigtig Trille og jeg har sammen med forretningsudvalget lavet en ny og meget nyttig fane. Den ligger som et hoved menu punkt: FAGLIGT ARBEJDE.

Her har vi forsøgt at samle en masse viden og fif om at være med i en kredsbestyrelse. Vi har ideer til udvidelse men vi har ikke haft tiden. Vi er lidt stolte over den idet vi selv har savnet en tilsvarende side, da vi startede i det faglige arbejde.

Kig på den brug den og lad os meget gerne få jeres mening og ideer.

Skriftlig beretning til TRFs delegeretmøde den 14. april 2016

Kreds 1 Trafik og Byggestyrelsen

Siden 2014 er der sket ændringer i form en ressort udvidelse af Trafikstyrelsen til nu også at omfatte byggestyrelsen. Dog var den største ændring en beslutning om udflytning af offentlige arbejdspladser, hvor vi desværre ikke slap. Vi var i forhold til mange andre offentlige institutioner, forholdsvis heldige ved at det kun var ganske få af vores TRF-medlemmer som blev berørt af udflytningen.

Vi har selvfølgelig, i tæt samarbejde med forbundet, været hurtigt ude med nyhedsbreve og personlig kontakt med gode råd til, hvordan man som medlem er stillet og hvilke muligheder man har. I øvrigt stor ros til Kim i forbundet, for en meget hurtig indsats til de berørte.

Trafik- og Byggestyrelsen

Styrelsen har gennemført en harmonisering af områderne vej, jernbane og luftfart, som skal sikre en ensartet medarbejderstab, der derved kan håndteres på lige fod uanset baggrund. Dog har der i perioden været annonceret om tiltag, som alligevel ikke helt blev til noget, hvilket skyldes en indsats fra kredsen.

Vi har i perioden haft et større frafald af medarbejdere, som har været utilfredse i ansættelsen, men også en fremgang i industrien, hvilket har betydet, at nogle medarbejdere har fået bedre tilbud. Der har for en medarbejdergruppes side været u hensigtsmæssig udskiftning af kontorchefer, hvilket bestemt ikke har medvirket til mere ro for den berørte gruppe. Dog ser det i skrivende stund ud til, at der med den nuværende "stab" af kontorchefer er kommet mere ro på – hvilket bestemt har været tiltrængt.

Det generelle samarbejde, herunder SU, fungerer. Dog har vi oplevet, ved diverse sager som kredsen har kørt, en ikke hensigtsmæssig velvilje fra HR side til at løse disse sager hurtigt, selvom reglerne har været klare og kontante. Ligeledes føler vi ikke at HR/ledelsen involverer os og bruger os aktivt i beslutningsprocesserne. Vi giver dog ikke op og vi fastholder, at det for begge parter altid er den bedste løsning, at have et godt dagligt samarbejde på tværs, hvor dialogen er i højsædet. Tilkendegivelserne fra HR indtil nu har været positive, og håber dermed, at vi som kreds kan komme med i de vigtige processer, som i sidste ende vil gavne vores medlemmer.

Løn

Der har desværre været uheldige episoder med løn, hvor vi har set at nytilkomne medarbejdere har fået en del mere i posen end de nuværende ansatte. De berørte er derfor enormt utilfredse og især når disse skal oplære de nye, med samme og i nogle tilfælde dårligere kompetencer end de nuværende medarbejdere. Det giver et dårligt arbejdsklima og styrelsen har på den konto også mistet medarbejdere. Det bliver ikke bedre, når de forklaringer vi får, er diffuse og ganske useriøse, hvilket vi helt klart har kommunikeret til ledelsen. Vi håber som kreds at kunne løfte de berørte til næstkommende lønforhandling, så vi ikke mister gode og kompetente medarbejdere på den konto.

Vejdirektoratet (VD)

2014:

I VD har det været et forholdsvis roligt år, stadig med fokus på VD's plan frem mod år 2019, hvor udflytningen fra Niels Juels Gade til det nye domicil ved Dybbølsbro bliver en realitet. VD får fortsat nye projekter at kaste sig over, så der er stadig meget travlt i VD. Det nye er, at vi også er begyndt at projektere for Banedanmark, fx. togforbindelsen til Ringsted og Storstrømsbroen.

2015:

Efter regeringsskiftet er der usikkerhed i VD vedr. de fremtidige bevillinger, da regeringen stadig ikke vil bruge penge på nye projekter grundet det såkaldte serviceeftersyn. Man afventer derfor stadig endelige afklaringer på fremtiden, da der ikke er planlagt nye projekter på vejområdet i Finansloven 2016. Dette medfører formentlig en nedgang i ansatte i VD i 2016, dog er det stadig usikkert hvor mange det drejer sig om. Da TRF ikke har så mange medlemmer i VD mere, får det nok ikke nogen betydning for vores medlemmer.

Havarikommissionen for Luftfart og Jernbane (HCLJ)

Desværre har de seneste års store arbejde med psykisk arbejdsmiljø og brug af eksterne konsulenter kun hjulpet delvis. Arbejdsmiljøet er blevet bedre, men der er stadig problemer. Et par langtidssygemeldinger har ikke gjort det nemmere, så det er stadig op ad bakke. Folketingets beslutning om udflytning af statens arbejdspladser rammer HCLJ, som i løbet af 2016 eller 2017 skal flytte fra hovedstadsområdet Roskilde til udkantsdanmark i Ringsted. En fordel for nogle medarbejdere og en ulempe for andre.

Færdselsstyrelsen

I 2010 blev færdselsstyrelsen fusioneret ind i Trafikstyrelsen. Nu går det den anden vej. Med udflytning af statens arbejdspladser er Færdselsstyrelsen pr. 1. februar 2016 genopstået med adresse i Ribe. Medlemmerne i den nye styrelse vil stadig være en del af kredsen, hvilket vi i bestyrelsen i gang med at tage hånd om.

Medlemmer

Uden medlemmer – ingen forening og derfor en stor tak til vores medlemmer for den støtte vi får, den betyder rigtigt meget! Vi føler trods alt, at vi gør alt hvad vi kan for opnå indflydelse på vores arbejdsplads. Vi er en aktiv kreds som sætter det daglige præg på dagsordenen, selvom nogle af vores aktiviteter kan være svære at få øje på ude i organisationen. Det betyder, at der ofte sættes tvivl om, om et medlemskab nu også kan svare sig! Derfor vil vi opfordre ikke kun vores medlemmer, men alle at møde op til

generalforsamlingerne, for det er netop her man kan gøre indflydelse, og høre om kredsens daglige arbejde.

Kreds 2 Naviair

Endnu et par et gået og vores lille kreds består og har det godt!

Kreds 2 er skrumpet en smule siden sidst og vi får desværre ikke tilført nye medlemmer.

1 medlem er gået på pension og 1 medlem har fået orlov i forbindelse med ny stilling i NUAC.

Med udgangen af 2015 var vi 15 medlemmer heraf 1 medlem i Københavns Lufthavne (CHP)

Vi har haft et par enkelte sager kørende i Kreds 2. Det har ikke altid været muligt at klare hele sagen lokalt og her har vi nydt stor glæde af den hjælp vi har fået fra vores sekretariat i TRF; sagerne er her håndteret fornuftigt og professionelt.

Bestyrelsen i Kreds 2 består fortsat af:

Hugo Hvidkvist, Kasserer

Trille Clemen Jørgensen, Formand

Vi har fordelt diverse opgaver mellem os, herunder deltagelse i LSU og HSU.

Vores medlem i CPH er repræsenteret i HSU i CPH.

Ny Løn

Den årlige tilbagevendende begivenhed.

2014 blev et ganske godt år for Kreds 2.

5 medlemmer fik tildelt varige tillæg inkl. pension

2 medlemmer fik engangsvederlag

3 medlemmer får fremadrettet pension af nogle eksisterende tillæg.

2015 kunne desværre ikke leve op til 2014 men vi fik dog forhandlet os frem til 2 varige tillæg inkl. pension.

Organisationsændringer

Der har gennem de sidste par år været organisationsændringer og nogle af vore medlemmer er blevet berørt. Det har dog generelt været mindre ændringer og har ikke betydet afskedigelser. Det har

overvejende været mindre rokeringer som blot har betydet ændringer af arbejdsopgaver eller omlægning

af eksisterende arbejdsopgaver

Jubilæer

Vi har haft 2 jubilæer siden sidst;

Lene Søgaard Andersson 25 års jubilæum marts 2014

Hugo Hvidkvist 40 års jubilæum i november 2014

Trille Clemen Jørgensen 25 års jubilæum i september 2015

Kreds 3 DATCA

DATCA udgør kreds 3 i Trafikforbundet. Vi har 303 ordinære medlemmer og 90 ekstraordinære medlemmer. Vi organiserer, sammen med TRF, 100% af alle civile flyveledere i Danmark.

Udover de overenskomstmæssige aspekter af fagforeningen, deltager DATCA også i mange udenlandske aktiviteter gennem vores verdensomspændende organisation IFATCA.

IFATCA beskæftiger sig med politikker vedrørende faget flyveledelse og arbejder blandt andet tæt

sammen med International Civil Aviation Organization (ICAO) og Single European Sky ATM Research (SESAR).

DATCA er udover IFATCA også medlem af Air Traffic Controller's European Unions Coordination (ATCEUC). En pan europæisk fagforening der repræsenterer ca. 30 lande/organisationer. ATCEUC varetager, ligesom IFATCA, vores interesser i SESAR og EU.

Effektiviseringer i Naviair

Lige siden sidste delegeretmøde i 2014 har DATCA, i HSU-regi, beskæftiget sig med spare/effektiviseringsprogrammet AKF – Arbejdskulturforandring i Naviair.

I store træk drejer arbejdskulturforandringen sig ikke så meget om, hvordan de operationelle arbejder i det daglige, men mere om Naviairs styring af interne processer og arbejdsgange. Målsætningen for hele programmet var at finde ca. 20 millioner kr. i årlige besparelser ved hjælp af ændringer i arbejdskulturen og "work-smarter".

I forbindelse med AKF-programmet har der været kig på skabelsen af et såkaldt "Dashboard" for samtlige provinslufthavne. Meningen med dette har været, at skabe et overblik over hvert enkelt tjenestested, således at både ledelse og medarbejdere, havde det samme billede af den overordnede "temperatur" på tjenestestedet.

I samme moment indførte ledelsen Key Performance Indicators (KPI), som en ny metode, til at måle medarbejdernes produktivitet/effektivitet på. Snakken gik i krogene om konceptet Lean – et koncept som sikkert passer ganske udmærket på simple produktionsvirksomheder med tydelig driftsledelse, men næppe finder det store indpas i en virksomhed, der lever af at sælge sikkerhed, og hvor den daglige driftsledelse er reduceret, i sin tydeliggørelse, pga. medarbejdernes høje selvstændighed/selvbestemmelse i forbindelse med udførelsen af det daglige arbejde.

Alt i alt startede AKF-programmet ud som det nye sort, med alskens tro på at forandre hverdagen, både for de operative og for de administrative. Her godt to år efter kan vi konstatere, at det udelukkende har været af administrativ karakter.

KPI'er

Vi har haft mange og lange snakke med ledelsen i Naviair vedrørende indførelse af KPI'er, som værktøj i forbindelse med måling og registrering af den operative effektivitet.

DATCA er som sådan ikke imod at indføre KPI'er, men det skal gøres med omtanke og i dialog med medarbejderne for at undgå unødvendige misforståelser og mistænkeliggørelse. Det er i denne sammenhæng vigtigt, at der ikke indføres sanktioner eller belønninger, for medarbejderne, for at leve op til KPI'er da sådanne "resultatlønslignende" krav er uforenelig med en sikringstjeneste.

For det er bestemt ikke alt der tæller som kan måles, og det er heller ikke alt der kan måles som tæller.

I bedste fald betyder brugen af KPI'er, som styreredskab, hints til hvilke områder, der kræver nærmere analyse, i værste fald medfører de en ændring af adfærden efter parolen, først når jeg ved hvordan du måler, ved jeg hvordan jeg skal opføre mig!

Bemanding

Det er naturligt, at der kontinuerligt kigges på hvorledes ressourcerne udnyttes bedst muligt. Vi er alle tjent med, at virksomheden fungerer bedst muligt. Men det er ikke tilfredsstillende, at vi i den forgange periode, har set flere tjenestesteder, som har været hårdt ramt af manglende bemanding. Det har betydet en stor overarbejdsbelastning af personalet da det ofte er små tjenestesteder, der er ramt. Derfor er der ikke mange til at bære byrden mht. overarbejde. Bemandingen har på et enkelt tjenestested været så stram, at medarbejderne, i perioder på op til halvanden måned, har måtte nøjes med halvdelen af de fridage der normalt tildeles.

Om det er effektiviseringens grimme ansigt der viser sit sande jeg er usikkert, men det har været svært for de mindre tjenestesteder at vedblive med at holde fanen højt når 2-3 fridage pr måned

konstant bliver inddraget til overarbejde. Den slags rovdrift tærer på kræfter hos medarbejderne og vil, over tid, skabe en negativ stemning på arbejdspladsen. Forskellige tiltag er iværksat, men det tager tid at få nye flyveledere kørt i stilling.

Lavere pligtig pensionsalder

Pr 1. juli 2015 trådte den nye EU forordning 2015/240, vedrørende flyveledercertifikater, i kraft og derved forsvandt muligheden for at opretholde den lavere pligtige afgangsalder på 60 år for flyveledere som dug for solen.

DATCA har i samarbejde med TRF og Naviair udfærdiget et dokument vedrørende retningslinjer for operative medarbejderes pligt til at opretholde gyldigt certifikat. Retningslinjerne er udarbejdet, fordi der ikke længere er en tvunget pensionsalder, og fordi vi betræder urørte vande mht. rettigheder og pligter for operative flyveledere.

Det kan lyde mærkværdigt i andres ører, men for flyveledere er det en helt ny verden der åbner sig. Hvor vi førhen altid har vidst, at vores arbejdsliv, som operativ flyveleder, stoppede ved det fyldte 60. år, så er der nu mulighed for at arbejde så længe man har et gyldigt duelighedstjek og en medicinsk godkendelse. Fremtiden vil vise hvorvidt dette giver anledning til problemer med flyveledere der evt. mister deres certifikat og derved, i realiteten, står uden job.

Bortfaldet af pensionsalderen betyder ligeledes, at det er svært, at kontrollere rekrutteringen af nye flyveledere. Et problem der kunne løses ved at tilbyde en form for fratrædelsespakke, men hidtil har vi ikke kunne få ørenlyd hos ledelsen.

Valg til Naviairs bestyrelse

I 2015 blev der afholdt valg af medarbejderrepræsentanter til Naviairs bestyrelse. Der skulle vælges tre. Vi valgte, inden det ordinære valg, at afholde vores eget vejledende valg i DATCA for at finde to kandidater som flyvelederne kunne bakke op om. Resultatet blev at DATCA fik to pladser i Naviairs bestyrelsen, et resultat vi er godt tilfredse med.

Kreds 5 DMI

Vi var ved årsskiftet til 2016, 90 medlemmer, men dette tal forventes af flere årsager, at falde i den kommende tid. Dette skyldes pensioneringer, opsigelser og afskedigelser og antallet af nyansatte meteorologer kan desværre ikke opveje dette. Vi ser en tendens til, at de nyansatte meteorologer allerede inden de starter på DMI har meldt sig ind i IDA, som kører hårdt på ude på Københavns Universitet. Det er nu ikke fordi IDA har så mange flere goder, men når man først er meldt ind et sted, bliver det altid lidt bøvlet at komme ud igen, der skal f.eks ændres forsikringer.

Generelt har der været mange udfordringer på DMI, så vi har måtte prioritere bestyrelsens ressourcer, da vi i den forgangne periode har været underbemandet, pga. barsel, sygdom og udstationeringer til Grønland.

Nyt DMI

2014 startede med en stor portion optimisme, idet DMI havde fået en ny og initiativrig direktion med mange gode ideer og visioner. I løbet af 2014 fik DMI da også en ny strategi, mission og vision med tilhørende pejlemærker. For at få dette implementeret, blev der på DMI lavet en større organisationsændring ved indgangen til 2015.

Der er absolut nogle gode ting ved denne organisationsændring, men de blev desværre overskygget af større problemer!

Psykisk arbejdsmiljø

Store forandringer i ens hverdag skaber ofte utryghed og nervøsitet og set fra kreds5s medlemmer endte

organisationsændringen med at give kæmpe udfordringer!

På DMI Lyngbyvej, gik vi fra 3 operationelle sektioner til 2 sektioner og især i den ene sektion blev medlemmernes arbejdsmiljø påvirket.

Da sektionen blev dannet, var der for få medarbejdere, hvilket gav tonsvis af ekstra vagter og et enormt arbejdspress. Dertil kom at man i starten af året brugte en del ressourcer på indøvning og generelt på at finde fodfæste. Sektionen fik desuden en chef, som intet kendte til en 24/7 operation og alt dette førte også til at omgangstonen blev hårdere og hårdere. HR måtte til sidst træde ind for at få sektionen tilbage på rette spor.

For at gøre ondt være, meddelte vores klart største kunde, at de havde fundet en anden udbyder til deres operationer og derfor opsagde samarbejdet med DMI.

Dårlig økonomi

En anden væsentlig faktor for arbejdsmiljøet var økonomien. I løbet af 2015, viste det sig, at DMIs økonomi havde store mangler. Det havde taget længere tid, at få den nye organisation op i gear, hvilket gav udslag i manglende indtægter og større udgifter og hertil kom tabet af flere store kunder.

Det var ingen vej udenom, vi skulle igen have en tilpasningsrunde lige efter jul. Desværre betød det, at et af kreds5s medlemmer er blevet afskediget. Derudover er 14 andre blevet afskediget, 14 har søgt frivillig fratrædelse, 4 går på pension og i omegnen af 18 har fået bevilliget nedsat tid, og i kølvandet har yderligere 4 selv sagt op. Eller med andre ord 10 % af DMI er blevet fjernet, så DMI har startet 2016 med nogle gevaldige udfordringer.

Sammen med tilpasningsrunden kom yderligere en organisationsændring, som nu har medført, at der på DMI Lyngbyvej kun er en operativ sektion med over 50 medarbejdere!

Der er ikke kun kreds5 medlemmer, men store dele af DMI, der føler sig frustreret og utrygge ved fremtiden!

Udflytning af statslige arbejdspladser

På DMI gik vi heller ikke ramt forbi, da Regeringen udrullede deres store projekt om udflytning af statslige arbejdspladser. Jo tættere man kom på offentliggørelsen jo mere trykkede blev stemningen på DMI, men vi slap nådigt, da kun 8 medarbejdere bliver ramt. Af disse er et medlem hos kreds 5, men heldigvis for ham skal han kun flytte til Nørrebro, hvor der via Betaling Danmark er oprettet et økonomisk fællesskab. De resterende 7 er kørende teknikker og de bliver flyttet til Karup. Det har flere af dem det svært ved, så ikke overraskende har allerede én sagt op og en anden har fundet nyt job internt på DMI.

De årlige lønforhandlinger

De årlige nylønsforhandlinger er fortsat en langsommelig og ganske krævende proces. Der går ikke et år,

hvor der ikke er problemer med f.eks. puljens størrelse, fordeling af puljen og forholdet mellem varige tillæg og engangstillæg, hvilket gør, at tidsplanen konsekvent bliver overskredet.

De gode nyheder er, at Kreds 5 får den andel af puljen, som vi er berettiget til! Det har været et sejt og langt træk, men nu begynder det for alvor at give pote!

Kreds 6 Teleklubben

2014 var året hvor vi kom i gang med brug af de forhandlede kompetencemidler fra tidligere overenskomst. Midlerne blev brugt til undervisning i præsentationsteknik og anden personlig omgangsform tale/lytte/spørge. Desuden introkurser i microsofts office programmer, med efterfølgende e-learningkurser.

Nyløn er kommet ind i en jævn gænge, hvor der er et flow, der har gjort det nemmere at undgå en ellers stigende utilfredshed pga. uvished. Udover det er der en igangværende proces med omstrukturering og nye stillinger, som det har taget tid at få forhandlet på plads. Dette har været svært, da det først i 2015 lykkedes at få virksomheden til at følge hovedoverenskomsten for rådighedsvagter på teknikområdet. Det vil sige at en rådighedstime betales med 1/3 time. De sidste ledere blev først forhandlet på plads i December måned. Derefter pågår arbejdet med at finde nye teamchefer og acceptabel aflønning af disse i 2016.

Kreds 7 FADFA

I efteråret 2015 fik vi indgået en pensionsaftale om nylønsmidler til pension af tillæg. Det er en fordelagtig aftale, som dækker alle TJOK og tjenestemænd i København, og som vi er rigtigt stolte af.

Vi har gennem de sidste par år brugt meget tid på forholdene i Nordatlanten, men det begynder nu at lysne i og med, at de nu har en chef, der vil personalet det bedste, og som kender foreningen og derfor bruger os som samarbejdspartner i stedet for at se os som modspiller.

Der har også været en del enkeltsager. Tre medlemmer var efter omskoling blevet indplaceret på et u hensigtsmæssigt løntrin og har modtaget anciennitet og efterregulering med tilbagevirkende kraft, den ene med over 150.000 kr.

ACC (Kontrolcentralen)

I 2014 var der planlagt ombygning, men den kom først i foråret 2015. I både 2014 og 2015 har vi været udfordret på bemanningen i ACC, hvilket medførte, at orlov og nedsat tid blev inddraget. Vi så gerne, at der blev lavet bedre ressourceplanlægning og ansat nye folk. Naviar ser netop gerne, at man søger udfordringer inden for organisationen og personlig udvikling, og det skal der være plads til ud over sygdom, ferie, pensionering mm.

Det mener vi ikke, at bemandingsprognoserne forholder sig realistisk til. Om en eventuel rekruttering vil være intern eller ekstern vides endnu ikke.

Der er et velbegrundet behov for en tredje nattevagt på COIF/FDA (Copenhagen Information/Flight Data Assistent), men vi er for få til, at dette overhovedet kan imødekommes. Ledelsen overvejer at lade ACC overtage VFR-flyvning om natten. Ved kendt natflyvning mellem 03 og 06 skal der kaldes en tredje nattevagt ud.

Specielt i Briefing sker der konstant ændringer, som man skal forholde sig til, f.eks. udsender Briefing København nu alle flyveplaner i Danmark, hvor de før blev udsendt af de enkelte meldekontorer. Vi regner med, at det vil give en større arbejdsbyrde, specielt i sommerperioden også i FDA er der sket væsentlige ændringer i arbejdsprocesserne.

Vi har en del medlemmer, som har udvidet deres kompetencer med Briefing, FDA og snart også COIF, hvilket er meget positivt.

APRON TOWER (Rampetårnet i Kastrup)

Det er gået godt i afdelingen de seneste år. Det forlyder at vi i 2016 bliver udfordret på antallet af Apron-flyveledere, så måske skal vi for første gang i ca. 6 år have nye elever? Det er ligesom i ACC endnu også uklart, om en eventuel rekruttering bliver intern eller ekstern, og om interne ansøgere i så fald kan få en tilbagefaldsordning til deres hidtidige stilling.

SIMU = Simulatorafsnittet

I 2014 blev piloterne udlånt meget til projekter i Sverige, men det er heldigvis hørt op. Der er sket meget i simulatorafsnittet. 3D-simulatoren og RADSIM (Radar Simulator) er ved at blive overtaget af EPN Danmark,

så nu er det kun træning på Best-simulatoren, som bliver varetaget af Naviair. Den faste kerne af simulatorpiloter er blevet fordelt ud i organisationen i ACC og på AIM-kontoret (Aeronautical Information Management), hvilket betyder, at der ikke længere er faste simulatorpiloter og ej heller en fast leder/planlægger i afsnittet. Fremtiden må vise, hvad dette vil have af konsekvenser for driften i afsnittet. Simulatorpiloterne modtager løbende mails med nye oplysninger om, hvordan de skal møde op og hvornår, hvordan de skal køre kurser, aftale bemanning mm., og der er oprettet en koordinatorrolle, som skifter fra pilot til pilot, uden at piloterne føler sig ordentligt klædt på til at varetage den.

Ingen ved efterhånden, hvem der er tovholder på kurserne og holder vores dokumentation og håndbøger vedlige.

En afskaffelse af kompetencer for simulatorpiloterne har ligeledes betydet, at der skal foregå træning af det nuværende personale med tilknytning til afsnittet, som nu skal kunne køre alle kurser. Det vil kræve flere ressourcer fra den enkelte pilot, da man ikke længere har "et speciale", som man er godt hjemme i. Konfronteret med at simulatorproduktet uden tilstrækkelig indøvning går fra kvalitet til discount, møder ledelsen os med trækken på skuldrene. Det eneste vigtige synes at være afviklingen af kurserne og ikke indholdet.

Som der har været tale om i afsnittet, vil man nu med spænding/ængstelse se, om fremtiden bringer en udvikling eller en afvikling af afsnittet. Ingen ved, om eller hvornår EPN overtager resten af simulatoraktiviteten, og om der snart bliver ansat flere, hvis vi selv skal fortsætte med det.

Det er lidt som en sang af Sebastian, hvor han synger to skridt frem og tre tilbage til der, hvor vi var lige før. Alle disse forhold bidrager til et dårligt arbejdsmiljø for alle med simulatorkompetence, og det går også ud over de andre kolleger i ACC, der mærker følgerne af den pressede bemanning.

Mange med simulatorkompetence har desuden været sendt af sted som piloter til internationale projekter på EPN i Sturup. Arbejdstiderne har været meget ugunstige i forhold til familieliv og planlægning sammenholdt med operative vagter.

FIC (Flyveinformationscentral i Nuuk)

Det forgangne år har igen været turbulent og har budt på mange forandringer for medlemmerne på Grønland. De har skullet omstille sig til de nye forhold i Nuuk samtidig med at skulle håndtere en problematisk bemanning. Den 28. september 2014 åbnede Naviairs nye flyveinformationscentral i Nuuk. Flyveinformationscentralen ligger nu i samme bygning som Arktisk Kommando, og ambitionen om at placere eftersøgning og redning for luftfart og søfart i og omkring Grønland i samme bygning er nu indfriet med de fordele, det måtte medføre. Februar 2015 er der 8 medarbejdere i FIC'en, optimalt skulle de gerne tælle 14 medarbejdere. Der er blevet trukket utroligt hårdt på de tilbageværende medlemmer både fysisk og psykisk. De har ydet et utroligt stort stykke arbejde og har virkelig trukket det seje og tunge læs i en længere periode. Spørgsmålet er nu, hvor længe dette kan blive ved på en forsvarlig måde. FADFA besøgte medlemmerne i Nuuk først i februar måned. Her mødte vi positive og engagerede medarbejdere, men vi fornemmede også en vis bekymring fra medlemmerne, ikke kun for bemanningssituationen, men også for, hvad fremtiden mon vil byde.

Februar 2016 tæller vi 11 operative medarbejdere, og der er p.t. 4 nye elever i gang med uddannelse i København, så det ser lyst ud. Det er samtidig planen, at der stadig skal være et "brandkorps" til FIC'en.

Vágar Færøerne

Vágar AFIS er et meget lille tjenestested, som for det meste er enmandsbetjent. Det gør det særligt sårbart over for sygdom og opsigelser, som enheden de seneste år har været meget hårdt ramt af. De få tilbageværende medarbejdere føler, at de meget sjældent har fri, fordi de er kollektivt forpligtede til at

bemande enheden ved kollegers fravær og ekstraordinære åbninger. Det foregår ved, at de på skift har en tjenestetelefon "med hjem i lommen".

Der er også indgået en fornyet aftale om honorering for merarbejde, og FADFA har holdt møde med medarbejderne og er løbende i positiv dialog med ledelsen om bl.a. rekruttering af nye medarbejdere og afløsere til enheden.

Support og administration

Deltidsadministrative i Naviair, som ikke tilhører NUAC, er nu også samlet under den nye fælles administrationsinstruks. Den trådte først i kraft ved årsskiftet 2016, men har været udmøntet i vagtplanlægning allerede fra september. Det overordnede mål med den er at fordele ressourcerne mere jævnt og få et mere smidigt træk på ressourcer mellem drift og support. Samtidig er den forenklet (men kvantitativt uændret) i kravet til weekendvagter, og vi kan som medarbejdere tage højde for driftens behov på forhånd, når vi udarbejder vagtlisten. Alt i alt lader det til at have undgået de værste pukler og lettet ferieplanlægningen for 2016. Dette står i kontrast til 2015, hvor der var stor utilfredshed med den måde, ferie blev tildelt og omfordelt på.

På AIM-kontoret har der været rigtig travlt med at overtage forpligtelser fra det tidligere SLV og Trafikstyrelsen. Der er migreret til nye systemer, som fremover kan gøre korttegning og AIP-produktion enklere og samkøre data, men der har været et enormt efterslæb, og der er løbende blevet rekrutteret flere medarbejdere fra COIFDAIS-gruppen (Copenhagen Information/Flight Data Assistant/Aeronautical Information Service) og simulatorafsnittet til kontoret. Kombinationen af, at de faste simulatorpiloter er blevet omskoleet til FDA (Flight Data Assistant), og overgangen af medarbejdere fra simulatorafsnittet til AIM-kontoret har betydet, at simulatoren i perioder må trække meget hårdt på kontorfolk med simulatorkompetence og ofte med kort varsel.

Besparelser i NUAC

Nyansættelser kontra omskolinger: Ved ekstern rekruttering grupperne imellem har vi p.t. ikke nogen tilbagefaldsordning til den oprindelige stilling, og det er ærgerligt for kolleger, som evt. vil udvikle sig fagligt og personligt.

Udnævnelse til stillinger eller funktioner uden forudgående opslag (nepotisme).

Herudover alle de ting, vi endnu ikke har fået øje på.

Forretningsudvalget (FU) og Sekretariatet

Trafikforbundet i nye kontorer

Vi har fået nye kontorer i juli 2014. Vi er dog ikke flyttet så langt men bor stadig på 4. sal i samme bygning i Niels Hemmingsens gade. Vi har overtaget TAT's kontorer. Vi har fået lidt mere plads og flytningen blev holdt omkostningsneutral for os. I forbindelse med processen blev muligheden for et kontorfællesskab med en lignende fagforening grundigt undersøgt og overvejet. Vi er nået frem til at det ikke er det rigtige for os på nuværende tidspunkt, men kan blive aktuelt indenfor en årrække hvis vores medlemstal falder for meget.

OK15

OK15 blev afsluttet i foråret 15 uden de store sværds slag. Det var på forhånd udmeldt fra CO10, at man ville gå målrettet efter at bevare reallønnen. Derfor kom der stort set ingen specielle krav med til forhandlingerne.

Overenskomstperioden blev 3-årig og udmønter en generel lønstigning på 3,52% i perioden. Der er udmøntet 0,5% i 2015, vi får 0,8% i 2016 og så skal den store bonus komme i 2017 med 1% pr 1. april og 1,5% til december. Reguleringsordningen, som er en garanti for at den statslige lønudvikling ikke overstiger

den private eller halter for langt bagud, videreføres i perioden. Skal vi reguleres ned udmøntes den 100% men skal vi reguleres op får vi kun 80%.

Der kom en hensigtserklæring om at udligne forskellen i lønudviklingen mellem den statslige og private sektor i næste overenskomstperiode. Et ufravigeligt krav fra finansministeren.

Det blev også aftalt at styrke samarbejdet på arbejdspladserne, primært målrettet psykisk arbejdsmiljø.

En uges ekstra barselsorlov med løn til fædre samt et løft af pensionsbidraget for de lavest lønnede i staten kom også med.

Ved næste overenskomstperiode kan vi håbe, at der kommer flere penge, så der også kan komme penge ud til de "små borde"(organisationsområder) da vi, og andre mindre organisationer, kan bruge det til at profilere sig overfor medlemmerne.

Udflytning af statslige arbejdspladser

Regeringen har besluttet at der skal flyttes ca. 3900 statslige arbejdspladser fra hovedstadsområdet til provinsen. I Trafikforbundet bliver vi også berørt af udflytningerne. Havarikommisionen, som i dag bor ved Roskilde skal flytte til Ringsted. Færdselsstyrelsen(biler og biltransport) udskilles fra Trafik- og Byggestyrelsen og flyttes til Ribe, her berøres 3 medlemmer mest og der arbejdes på om kan/vil flytte med. Resten af vores medlemmer i Færdselsstyrelsen arbejder primært hjemmefra og berøres derfor kun i mindre grad.

DMI er også ramt af udflytning men meget begrænset for vores medlemmer.

Mindre organisationer i CO10

Samarbejdet mellem de mindre organisationer under CO10, som Trafikforbundet i sin tid var tovholder på at få op at stå, fungerer fint med møder 4-5 gange om året. CO10's formandskab dukker jævnligt op til møderne og samarbejdet har betydet vi har fået valgt Bolette ind i CO10's bestyrelse frem til næste overenskomstperiode. Det er vigtigt vores stemme kan høres så langt op i systemet som muligt.

FTF

På FTF's repræsentantskabsmøde, hvor TRF's formand deltog, blev det besluttet at fortsætte vejen frem mod en sammenlægning med FTF. Det skal i første omgang foregå ved mere strategisk samarbejde og yderligere undersøgelse af konsekvenserne/fordelen ved en egentlig fusion. En ny FTF/LO hovedorganisation kan meget vel blive en ny virkelighed da flere af de store organisationer er meget opsatte herpå. Flere af de mindre organisationer er mere lunkne da de frygter det vil blive sværere at blive hørt. En ny hovedorganisation kan/vil betyde nye hovedaftaler og det vil sikkert berøre forhandlingsområdernes sammensætning.

Kredsbestyrelsernes dag

I 2015 afholdt FU igen en temadag for vores kredsbestyrelser. Emnet tog denne gang udgangspunkt i personsager, et emne der jævnligt dukker op rundt omkring i kredsene. Sekretariatsleder Kim og formand Bolette stod for oplægget. Udover det faglige indhold er ideen med dagen at styrke kendskabet på tværs af kredsene og dermed få et større indblik i de forskellige udfordringer de enkelte kredse står med i dagligdagen. Dagen fik generelt god feedback, så planen er at afholde arrangementet igen i 2017.

Sekretariatslederen på besøg i Grønland

(Kangerlussuaq og Nuuk)

Kim var sammen med kreds 7, FADFA, på besøg i Grønland i februar 2015.

Rejsen blev også benyttet til at besøge kreds 5's (DMI) medlemmer ved vejrtjenesten i Kangerlussuaq hvor bl.a. "tvangsubstationering", eventuel flytning til Nuuk og skimmelsvamp problemerne blev drøftet.

Der har været store problemer med skimmelsvamp i de lejligheder som Naviair og DMI stiller/har stillet til rådighed for vores medlemmer i Kangerlussuaq. Der er gjort store bestræbelser og brugt mange penge på at komme skimmelsvampen til livs. Vi har haft en arbejdsskadesag med et medlems kraftigt nedsatte lungekapacitet. FTF's arbejdsskade advokat har behandlet sagen og iværksat en række undersøgelser ved speciallæger og lungeklinik, sagen er nu afsluttet. Desværre uden kompensation til medlemmet. Problemet i Naviair er løst på den måde, at tjenesten er flyttet til Nuuk hvor der ikke stilles bolig til rådighed. Hos DMI har vi flere sager anmeldt som arbejdsskader, fortrinsvis for at få problemet registreret.

Meteorologer sendes stadig ufrivilligt til Grønland. DMI's ledelse er vidende om problemet men vil ikke betale for at løse den. Der er næsten ingen økonomisk kompensation for at tage en udstationering hvis man skal have sin familie med. Sammensætningen af meteorologgruppen ved DMI er pt sådan at stort set ingen har interesse i den slags oplevelser.

Den "nye" FIC i Nuuk blev besøgt og her blev afholdt medlemsmøde. Der blev orienteret om Trafikforbundets medlemstilbud. Besøget ved FIC'en var primært arrangeret, da der gennem længere tid har været store frustrationer blandt FADFAs medlemmerne i Grønland. Derfor var målet med rejsen primært medlemspleje. For at sikre medlemmernes viden om at TRF er til for dem, og at orientere om hvad de kan bruge TRF og hvordan de udnytter de muligheder et medlemskab giver. Ligeledes blev der informeret om hvilke ting TRF ikke kan gå ind i eller hjælpe med. Besøget vurderes at have været en god investering.

Pension af rådighedstillæg for overenskomstansatte hos DMI

Sagen er udsprunget af en voldgiftsafgørelse, som præciserede at rådighedstillæg er pensionsgivende. Det er vores opfattelse at flere medlemmer på DMI er gået glip af pension af rådighedstillæg. DMI videresendte vores henvendelse til Klima og Energiministeriet, sidenhen har vi rykket for svar og i maj 2014 fået oplyst at sagen er til vurdering i Moderniseringsstyrelsen.

Efterfølgende har vi bedt CO10 rykke Moderniseringsstyrelsen for et svar, først i august 2015 og igen den 16. november. Indtil dato har vi stadig intet hørt.

Arbejdstid i Trafikstyrelsen (i dag TBST)

Der er stor uenighed omkring tolkning af arbejdstidsbestemmelserne i Trafikstyrelsen. Trafikstyrelsen ønsker at sammenblende flekstid og tid optjent ved merarbejde (ikke overtid). Dette giver Trafikstyrelsen mulighed for at slette timer som er aftalt lokalt i flekstidsaftalen. Man vil altså ikke kun blande timer, men også aftaler. En lokalaftale om flekstid og en central indgået aftale om mertid. Kreds 1 og 3 er af den opfattelse, at timer optjent ved merarbejde ikke kan slettes uanset mængden. Der er en uafklaret uenighed som følges tæt af kredsene og sekretariatet.

Retssagerne i Havarikommissionen (HCLJ)

Der har siden 2011 været 4 afskedigelsessager i HCLJ, en organisation med ca. 14 ansatte inklusiv ledelse. Vores medlemmer har følt sig uretfærdigt behandlet og bedt om hjælp til at få deres sager gennemgået. Vi har fået sagerne vurderet af CO10, som ikke mente der var "noget at komme efter", og også af FTF's advokater som så en lille mulighed i den ene sag. Derfor besluttede HB at støtte denne ene sag med op til 50.000kr. De berørte medlemmer valgte selv at køre en sag og alle hyrede den samme advokat. Byrettens dom er faldet i sommeren 2015 i de to af sagerne. Begge domme er faldet ud til medlemmernes gunst med et overraskende godt resultat, den ene lidt mere klart end den anden. De vundne sager stiller Trafikforbundet, CO10 og til dels FTF i et beskæmmende lys hvad angår vores faglige omdømme. Vi må erkende at vurderingerne fra CO10 og FTF tilsyneladende ikke var så gode, som vi anså dem for at være. Derfor skal FU og HB også have revurderet hvilken form vi skal benytte ved lignende sager fremover. Indtil nu er det besluttet at støtte begge sager med 50.000 kr.

Modparten i sagerne, som er Kammeradvokaten for Transportministeriet, har anket begge sager til Landsretten. Den ene, og måske begge, er bevilget fri proces. I modsat fald vil Trafikforbundet gå ind og yde yderligere økonomisk støtte.

En Røverhistorie fra den virkelige verden

En dag i marts måned 2015 fik vores kasserer et mindre chok, da han kiggede på vores konto i Lån og Spar bank. Vi havde sendt en halv million til en konto i Letland. En mailkonto var blevet hacket og ved teknisk snilde og brug af de stjalne oplysninger, havde man overbevist banken om at overføre beløbet via en mailhenvendelse. Heldigvis har vi, belært af tidligere erfaringer, en skriftlig aftale om at banken ikke må overføre penge fra vores konto uden der foreligger to (elektroniske) underskrifter fra enten formand, næstformand eller kasserer. Og i dette tilfælde var der kun en underskrift på overførslen. Så pengene kom hurtigt retur, sagen blev politianmeldt og banken beklagede hændelsen.

Sikkerhedsbristen i vores eget system er der også taget hånd om. Pengene kunne senere hen følges videre til London hvorfra Lån og Spar bank forsøger at få dem tilbage. En person ved navn Jim Cavara har også henvendt sig telefonisk til Sekretariatet for at få os til at "frigive" pengene, han ville overbevise os om det hele var en fejl så vi skulle bare lige.... Den faldt vi dog ikke for.

Tillidsrepræsentantside

På hjemmesiden er der kommet et nyt faneblad, Fagligt Arbejde. Siden er tænkt som en lille værktøjskasse til tillidsrepræsentanten eller medlemmer af kredsbestyrelserne, nye såvel som gamle.

FTF Online kurser

Kurserne ser et jævnt stigende forbrug og udbuddet udvides jævnligt. Alle kurser afvikles online og er selvstudier. Se mere på hjemmesiden.

PFA helbredsforsikring

Vi får mange ny tilmeldinger til helbredsforsikringen, både af medlemmer men også på samlever ordningen. Forsikringen fungerer efter vores opfattelse rigtig godt, men det er vigtigt at huske på at som ved alle andre forsikringer er man omfattet af nogen betingelser. Eksempelvis er der ikke frit valg på behandlingssteder, man må vælge fra dem PFA har aftaler med. Synes man det er urimeligt skal man selvfølgelig vælge et andet produkt.

Interesseforeningen afdeling 12 (tidligere FAF-12)

Forsikringsagenturforeningen afdeling 12 er en forening under Tjenestemændenes Forsikring. Foreningen udlodder midler til forskellige arrangementer, men pt. går alle de tildelte midler til at drive Interesseforeningens udlejningsejendomme, lejligheden i Berlin og sommerhuset i Vejers. Alle der har forsikringer i Tjenestemændenes Forsikringsselskab kan gennem TRF's hjemmeside leje disse ejendomme. Interesseforeningen tegnes i dag af formand John Hatting fra Kriminalforsorgsforeningen og et forretningsudvalg hvor bl.a. Allan Lundgren fra TRF sidder.

Der er en del udfordringer ved de to udlejningsejendomme. Sommerhuset i Vejers giver underskud og har været til salg i en periode og er det stadig med en nylig prisjustering. Den kan dog lejes resten af året med forbehold for et eventuelt salg. Lejligheden i Berlin er ramt af en lovgivning som umuliggør at udenlandske investorer/ejere kan eje en lejlighed i centrum er Berlin med udleje som formål. Interesseforeningen kører sag gennem en tysk advokat og har fået lov at udleje resten af 2016. Tidsperspektivet for en endelig afgørelse omkring lejligheden er uklar i øjeblikket.

Der blev spurgt til Kreds 5s problemer med hvervning af studerende, og om at bruge fordelene ved at være anderledes end IDA, som organiserer de studerende, inden de kommer på DMI.

Bolette svarede, at hun sammen med Kreds 5 arbejder på at lave et tilbud til de studerende, men det vil komme til at koste Trafikforbundet lidt penge bl.a. til gruppelevsforikring, så ideen skal omkring hovedbestyrelsen.

Beretningen godkendt

Ad 5 Regnskab

Regnskab 2014

Kim Schiødt gennemgik regnskabet for 2014: hvor vi har haft indtægter på i alt kr. 2.384.208 og udgifter på i alt kr. 2.464.806.

Regnskaber for 2014 viser et overskud på kr. 212.102, mod et budgetteret underskud på kr. 557.000

Begrundelsen for overskuddet skyldes bonus fra Forenede Gruppeliv i 2013, på kr. 287.306. Samt renter af vores driftskonto. Herudover har vi fået afkast af investeringer på kr. 301.295, hvoraf der skal betales SKAT på kr. 8.595 første gang for Trafikforbundet.

Der er en egenkapital på kr. 4.302.287. Samt konflikt opsparingen på kr. 3.111.451.

Regnskab 2015

Kim Schiødt gennemgik regnskabet for 2015: hvor vi har haft indtægter på i alt kr. 2.702.294 og udgifter på i alt kr. 2.579.399

Regnskabet for 2015 viser et overskud på kr. 206.677 mod et budgetteret underskud på kr. 557.000.

Begrundelsen for overskuddet skyldes bonus fra Forenede Gruppeliv i 2014 på kr. 611.584. Samt renter af driftskontoen. Herudover har vi fået et meget beskedent afkast af investeringer på kr. 83.771.

Egenkapital udgjorde kr. 3.881.657. Hertil kommer konfliktopsparingen på kr. 4.311.383. Der er ekstraordinært tilført konfliktopsparingen kr. 600.000. hvilket er forklaringen på forskellen mellem egenkapitalen 2014 og 2015.

Konflikt opsparingen er ikke en del af TRFs egenkapital, da det er en eventualitets forpligtigelse, dvs. opsparingen er "båndlagt" til et specifikt formål som er besluttet af TRFs delegeretmøde.

Der blev spurgt til kontoen "medlemsservice" dels hvad den indeholder og dels den markante forskel på 2014 og 2015. Medlemsservice er bl.a. FTFs socialrådgiverordning som vi bruger i sygesager og FTFs arbejdsskadeordning, forskellen mellem 2014 og 2015 skyldes de tilskud, til advokat udgifter, som hovedbestyrelsen har bevilliget til sagerne i Havarikommissionen.

Regnskabet for 2014 blev sat til afstemning.

Regnskabet for 2014 blev enstemmigt vedtaget

Regnskabet for 2015 blev sat til afstemning.

Regnskabet for 2015 blev enstemmigt vedtaget

Ad 6 Indkomne forslag

Forslag til vedtægtsændringer/redaktionelle ændringer

Vedtægternes § 24 kredsinddeling

Kreds 1:

Trafikstyrelsen, Havarikommissionen for Civil Luftfart og Jernbane, Vejdirektoratet, Transportministeriet Departement, Kystdirektoratet, og udlånte tjenestemænd i Applus+ og Odense Lufthavn.

Foreslås ændret til:

Kreds 1:

Trafik- og Byggestyrelsen, Havarikommissionen for Civil Luftfart og Jernbane, Vejdirektoratet, Transportministeriet Departement, Kystdirektoratet, Færdselsstyrelsen og udlånte tjenestemænd i Applus+ og Odense Lufthavn.

De redaktionelle ændringer blev godkendt

Ad 7 Budgetforslag og fastsættelse af kontingent

Da punkt 7 b var mere vidtgående end punkt 7 a besluttede ordstyren at det punkt skulle behandles først.

a. Budgetter 2016, 2017 og 2018

Budget 2016

Ole Krog Jensen gennemgik forslag og budgetter

Ole Krog Jensen bemærkede; i forhold til de udsendte budgetter hvori der i linjen "FG bonus" skulle have stået kr. 426.000 og ikke kr. 375.000.

Et spørgsmål om ikke den anslåede merindtægt, som følge af kontingentomlægningen burde falde i lighed med kontingent indtægterne, og det burde de!

Kontingent indtægterne bliver lagt sammen og reguleret af hovedbestyrelsen hvert år, når der lægges budget for det kommende år, derved bliver et evt. fald indregnet.

b. Fastsættelse af kontingent

Hovedbestyrelsen foreslår en omlægning af kontingentet.

Vi har i dag en konfliktopsparing på kr. 75,00 dette beløb foreslås ændret til kr. 50,00, de overskydende kr. 25,00 flyttes til daglig drift.

Altså en styrkelse af TRFs drift, men med "uændret" kontingent.

Forslaget vil indebære at vi ændrer det nuværende opsparingsbeløb til konfliktopsparingen fra kr. 46.000 til kr. 30.000 pr måned.

Begrundelse:

TRFs kontingent (kreds kontingenterne IKKE er medregnet) har stået fast på kr. 334,50 i mange år. Der er i årenes løb ikke taget højde for stigende driftsudgifter og medlems tilbagegang. Ser man alene på driften så har TRF underskud. Men bonus fra Forenede Gruppeliv samt udbytter af konfliktopsparingen og foreningsformuen har betydet at vi alligevel har pæne regnskaber.

Med forslaget ønsker Hovedbestyrelsen at bringe driftsudgifter og kontingentindtægter tættere på hinanden, men uden at øge medlemmernes samlede indbetaling til TRF op.

Konfliktopsparingens målsætning, besluttet af Hovedbestyrelsen; er at der skal være penge til max dagpenge i 30 dage til alle TRFs overenskomstansatte medlemmer. Vi har ca. 200 overenskomstansatte medlemmer, max dagpenge i 30 dage vil være et beløb på ca. kr. 5.025.000.

Af det nuværende kontingent på kr. 334,50 pr. måned, går kr. 75.00 til konfliktopsparing. Kr. 87,63 går til TRFs gruppelivsordning og kr. 37,45 går til kontingent til CO10 og FTF. Resten kr. 134,42 går til daglig drift.

En konflikt vil tidligst kunne blive aktuel den 1. april 2018.

1. maj 2016 vil konfliktopsparingen være ca. kr. 4.400.00

1. maj 2016 mangler der således ca. kr. 625.000 for at nå "målbeløbet" på ca. kr. 5.025.000.

Ved fortsat opsparing af kr. 46.000 (nuværende) pr. måned vil de ca. kr. 5.025.000 være nået ca. 1. september 2017.

Ved opsparing af kr. 30.000, som HB foreslår, pr. måned vil 5.025.000 være nået ca. 1. marts 2018.

Med hovedbestyrelsens forslag falder opsparingen pr. måned til kr. 30.000, hvorved de ca. 5.025.000 vil være nået ca. 1. marts 2018.

På delegeretmøde i 2018 bør det besluttes hvordan konfliktopsparingen skal vedligeholdes.

Hovedbestyrelsens forslag blev godkendt

Ad. 8 Valg af næstformand

Der var en kandidat: Ole Krog Jensen blev genvalgt

Ad. 9 Valg af 2 revisorer

Hovedbestyrelsen indstiller til genvalg af:

Ove Andersen

Søren Olufsen

Begge revisorer blev genvalgt

Ad. 10 Valg af revisorsuppleanter

Hovedbestyrelsen indstiller til genvalg af:

Henrik Krongaard

Hugo Hvidkvist

Begge revisorsuppleanter blev genvalgt

Ad. 11 Eventuelt

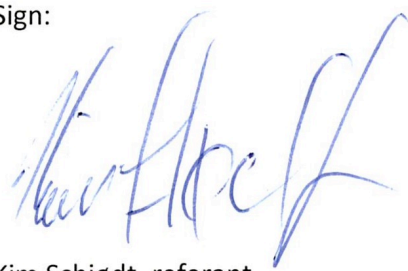
Formand Bolette Brødsgaard takkede ordstyrer og viceordstyrer for et velgennemført delegeretmøde.

Sign:

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'P.L.' followed by a stylized flourish.

Preben Lauridsen, ordstyre

Sign:

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Kim Schiødt' in a cursive style.

Kim Schiødt, referant