

## Trafikforbundet

Referat fra det 24. ordinære delegeretmøde den 7. oktober 2020 hos hotel Phoenix,  
Bredgade 37, 1260 København K

Delegeretmøde skulle oprindeligt have være afholdt 23. april 2020, men grundet Covid-19/Cornoa besluttede hovedbestyrelsen at flytte delegeretmødet.

Dagsorden:

1. Navneopråb
2. Vedtagelse af forretningsorden
3. Valg af ordstyrer, viceordstyre og referent
4. Hovedbestyrelsens beretning
5. Regnskab
6. Indkomne forslag:
  - a. HB's forslag til ændret HB/FU struktur
  - b. Vedtægtsændringer, konsekvens tilretning
7. Budgetforslag og fastsættelse af kontingent
  - a. Budgetter for 2020, 2021 og 2022
  - b. Fastsættelse af kontingent, HB foreslår uændret kontingent
8. Valg af næstformand: Henrik Michelsen genopstiller.
9. Valg af 2 revisorer: Ove Andersen og Søren Olufsen genopstiller.
10. Valg af revisorsuppleanter: Tom Kenneth Kjeldsen opstiller.
11. Eventuelt

Formand Kasper Berg indledte delegeretmødet med at byde velkommen.

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

Bolette Daugaard udleverede stemmekort til de delegerede, der var i alt 33 delegerede.

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

### Max antal delegerede 40

#### Kreds 1 – ret til 6 delegerede – 2020

Henrik Michelsen

Lars Kaas

Knud Rosing                      afbud

Ronny Bo Rasmussen              afbud

Kim Bangsbostrand

Bolette Daugaard

### **Kreds 2 - ret til 2 delegerede -2020**

Trille Clemen Jørgensen  
Helle Kogsbøll

### **Kreds 3 - ret til 17 delegerede - 2020**

Michael Skaaning  
Kasper Flindt Hansen  
Thomas Carsten Thybæk      afbud  
Klaus Oldrup  
Helle Munksø  
Casper Ransborg  
John Schlage  
Tom Pilgård  
Ole Krog  
Kim Wanner  
Anders Liebl  
Stine Halskov  
Esben Blum  
Henrik Sand-Grimnitz  
Claus Knudsen  
Henrik Christoffersen

Suppleanter:

Kasper Bang  
Tom Laursen

### **Kreds 5 – ret til 5 delegerede**

Mille Brandt Jensen  
Lisbeth Nielsen  
Kim Sarup

### **Kreds 6 - ret til 3 delegerede-2020**

Flemming Hansen  
Erik Berthy                      afbud  
Thomas Sandison

### **Kreds 7 - ret til 7 delegerede-2020**

Mark Borggild  
Annemette Berth Lillelund  
Hans Henrik Appel  
Linda Tangaa  
Michael Bach Ipsen  
Toni Holm Chrillesen  
Jan Broe Pedersen

## **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, Bolette Daugaard, der var ingen andre kandidater. Bolette Daugaard 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 7, 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 20 stemmer

Ved øvrige afstemninger kræves der simpelt flertal på dette delegeretmøde er det 17 og derover.

Preben Lauridsen gav herefter ordret til Kasper Berg til den mundtlige beretning.

## **Ad 4 Beretning**

### **MUNDTLIG BERETNING 2020 v/Kasper Berg**

Kære delegerede, kære gæster, og kære TRF's ene ansatte

Det er ikke let i disse tider for en forsamling at mødes, men jeg er glad for at det endelig lykkedes og at alle jer er dukket op her i dag for at kunne deltage i Trafikforbundets delegeretmøde.

Der er sket mangt og meget siden sidste delegeretmøde i 2018, især det sidste halve år – det tror jeg alle herinde kan bevidne.

Udover vi kommer til at tale COVID-19, som har rigtig stor betydning for TRF's område, så vil jeg trække et par punkter frem som jeg synes er værd at bruge lidt ekstra tid på.

## OK18

Det er efterhånden 2,5 år siden, men ikke desto mindre fyldte det en stor del da det stod på.

Vi var så tæt på en storkonflikt som vi overhovedet kunne komme.

Alle offentlige fagforeninger var i højeste beredskab og der blev gjort klar til konflikt.

Det var et kæmpe arbejde, men heldigvis blev det hele undvejet i allersidste øjeblik og vi fik faktisk, og lidt overraskende, et rigtig godt resultat med OK18.

Det var nok den bedste overenskomst siden OK08 som blandt andet, for første gang siden 2011, indeholdt puljer til lokale organisationsforhandlinger – eller puljer til de små borde som det kaldes.

Af andre vigtige ting fra OK18 vil jeg lige kort hejse et flag for kompetencefonden.

Kompetencefonden er betalt af vores egne OK-midler.

Kompetencefonden bliver ikke brugt synderligt meget af TRF's medlemmer – og det hænger helt sikkert sammen med sammensætningen af TRF med højt specialiserede medarbejdere i alle TRF's kredse.

Men kompetencefonden spænder bredt, og den kan også bruges til diplom-, akademi-, master og kandidatuddannelser – så brug den for at dygtiggøre jer og spred budkabet ud til vores medlemmer.

Derudover bliver der ved OK18 iværksat en lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø – den er, især i denne tid på TRF's område, måske vigtigere end nogensinde før.

Som alle arbejdstagere ved, og her kniber det lidt med arbejdsgiverne, så får alle så meget mere ud af at medarbejderne trives og har en god arbejdsplads – uddannelsen her er kun et lille skridt på vejen, men et godt skridt.

Så sørg for at få brugt de ting der kommer ud af overenskomsterne – det er vores egne penge der bliver brugt på det.

Hvad der til gengæld ikke var så godt under og efter OK18 var forholdet til de offentlige arbejdsgivere, især på statens område.

Der havde været et meget ubehageligt forhandlingsklima under OK18 hvor det stort set var umuligt at tale om de store linjer uden at arbejdsgiversiden stillede sig på bagbenene.

Ville vi f.eks tale om øget centralisering af løndannelsen, kom arbejdsgiverne flaks med et krav om øget decentralisering og sådan blev det ved område for område.

Det gjorde at de overordnede debatter om vigtige områder ikke kunne få ben at gå på og så blev det svært at ændre på de store linjer.

På den måde blev OK18 ikke en overenskomst der rykkede ved de store linjer for det danske arbejdsmarked, men den blev en succes på organisationsniveau.

Efter at den nye regering er tiltrådt har vi fået en ny modpart at forhandle overenskomst med.

Arbejdsgiverfunktionen er flyttet over i Skatteministeriet under Morten Bødskov.

Regeringen har lagt en ny stil for dagen hvor tillid og tillidsfuldt samarbejde skal være en grundsten.

Desuden har regeringen nedlagt den gamle og lettere forhadte Moderniseringsstyrelse og delt den op. Den nye styrelse vi forhandler med, hedder nu Medarbejder- og kompetencestyrelsen.

Men der skal naturligvis mere end flotte ord og en navneændring til – vi må se hvad OK21 bringer af udfordringer, men det er da rart, at vi på forhånd hører Skatteministeren udtale, at han ikke ser overenskomstforhandlingerne som et spil med vindere og tabere.

At skatteministeren ønsker at tegne en streg i sandet, droppe juristeriet for juristeriets skyld og skabe et nyt forhandlingsrum.

Det ville i det hele taget klæde de offentlige arbejdsgivere at se arbejdstager som andet end en udgift.

Kan det virkelig være rigtigt at de offentlige arbejdsgiveres primære motiv for løndannelse er at koble mål, strategi og præstationer sammen? Hvad med at skabe meningsfuldhed for medarbejderne? Hvad med at skabe meningsfulde arbejdspladser?

Hvad med at begynde på at se medarbejderne som et potentiale og ikke bare som en ressource der kan opbruges, udtømmes og derefter smides væk.

At reducere medarbejdere/mennesker til ressourcer er at dehumanisere - dette har ført til stadig stigende dårligt arbejdsmiljø og til stressramte medarbejdere.

Det handler i bund og grund om menneskesyn.

Et menneskesyn som jeg mener det er på tide at vi får gjort op med.

Som Kant skrev, så kan man ikke prissætte den iboende menneskelige værdighed. Mennesker har ikke værdi, fordi de er økonomiske ressourcer, men fordi de er mennesker.

En stor britisk undersøgelse kiggede i 2015 på lykke og velvære. Undersøgelsen havde en million registreringer fra en app, folk havde fået. 10.000 mennesker havde fået denne app, og så bilmlede den på tilfældige tidspunkter i løbet af dagen, hvor de skulle registrere, hvad de lavede på det tidspunkt, og hvor lykkelige de var.

Der var så 40 aktiviteter, lige fra elskov over indkøb til hjemlige ting.

Resultatet viste, at betalt arbejde stod på en næstsidsteplads kun overgået af at ligge syg i sin seng! Arbejdet var altså der, hvor folk havde det allerdårligst. De ville hellere stå i kø.

Det kan ikke blive ved med at gå.

Vi bliver nødt til at ændre fokus, droppe excelarkene, droppe de mange ligegyldige målinger der ingen værdi skaber og atter sætte mennesket i centrum på arbejdspladserne.

Og da vi for lidt over et års tid siden begyndte forberedelserne til OK21 i CO10 havde vi netop lagt op til at tænke anderledes. Vi havde afholdt et seminar hvor hovedtemaet var "Det hele arbejdsliv". Et tema som vi gerne ville gøre til overskrift for OK21-forhandlingerne...

Men det var alt sammen før **COVID-19**.

Og lige nu er virkeligheden en helt anden. Lige nu handler det pludselig om at redde arbejdspladser på TRF's område, det handler om overlevelse, overlevelse af job for vores medlemmer på store dele af vores forhandlingsområde.

Det betyder ikke, at OK21 ikke kommer til at omhandle det hele arbejdsliv, men det betyder helt sikkert at det ikke kommer i første række, og det er trist.

Desværre kunne fagbevægelsen ikke blive enige om at lave en 1-årig forlængelse af OK18 eller en såkaldt minimal OK21 på kun et år – så derfor forberede vi pt. OK21 som vi normalt gør vel vidende af forhandlingsrummet nok bliver snævert og vi skal nok forberede os på en small overenskomst.

Vi må se hvad OK21 ender med til foråret – jeg forventer ikke det store udover en sikring af reallønnen.

COVID-19 kom buldrende i foråret og alle er i dag bekendt med konsekvenserne. Spørgsmålet er om vi kun har set starten af det, eller om vi er på pandemiens højdepunkt. Jeg ved godt hvad jeg håber.

I TRF er vi ekstremt hårdt ramt af konsekvenserne – stort set hele vores forhandlingsområde handler om, eller er udsprunget af, luftfart og næsten alle medlemmer i TRF har på den ene eller anden måde berøring med luftfart.

Konsekvenserne af COVID-19 krisen har allerede ført til uønskede afskedigelser i Kreds 1 i TBST og kun ved en ekstraordinær stor indsats af kredsene i Naviair, har vi indtil videre undgået fyringer derude.

Hvor vi i TBST oplevede en god reel proces og ærlighed omkring afskedigelsesrunden, har vi desværre oplevet det stik modsatte i Naviair.

Her er kredsene blevet mødt af en ledelse der hverken lytter, sparrer med eller bruger de faglige organisationer. Det er en helt ny og kedelig stil i Naviair.

En samlet B-side i Naviair har indsendt klage over brud på informationspligten i Hovedsamarbejdsudvalget som vi pt. afventer svar på.

Det er en sindssyg frustrerende arbejdsplads for tiden, og det handler ikke kun om at krisen har ramt Naviair hårdt, men det handler måske endda endnu mere om, at de fleste medarbejdere går desillusionerede rundt og tænker: at så tog det alligevel ikke mere end 10 minutter at rive en god, velfungerende arbejdsplads fra hinanden...

Det kommer til at tage mange år at genopbygge den arbejdsplads og tilliden mellem medarbejder og arbejdsgiver er stort set ikke eksisterende...

Men jeg er sikker på, at når arbejdspladsen skal genopbygges, så står alle kredsene i Naviair klar til at hjælpe til, klar til igen at være med til at forme den arbejdsplads, som de fleste af vores medlemmer derude, bruger hele deres arbejdsliv på.

I gør et kæmpe stykke arbejde derude lige nu, det ved jeg.

Men de andre arbejdspladser under TRF har også deres at bokse med.

Og i den forbindelse vil jeg gerne rose alle kredsbestyrelserne for at have leveret et enormt stort stykke arbejde i forbindelse med COVID-19 krisen.

I har virkelig haft noget at se til, og mange af jer, får ikke meget tid til at gøre det i.... jeg ved at det har kostet mange søvnløse nætter og et enormt arbejdspress. Men det er det hele værd. I har gjort, og gør, en kæmpe forskel og uden jer, så var medlemmerne ilde stedt.

En stor tak til Kim i sekretariatet, uden dig til at sparre med, både for mig, men også for kredsbestyrelserne, og uden dig til at holde styr på det hele så var hele TRF ilde stedt – jeg er meget taknemmelig for din indsigt, hjælp og facon – TAK!

Og til kredsbestyrelserne - kæmp videre derude – alle steder, der er hårdt brug for jeres hjælp, ekspertise og handlekraft.

og HUSK samtidig at alt det vigtigste her i livet, det der virkelig betyder noget rent menneskeligt, ikke er noget der kan forhandles.

Tak for ordet.

## **Skriftlige beretninger fra FU, sekretariatet og kredsene**

### **Trafikforbundet i nyt kontor**

I de skriftlige beretninger fra delegeretmøderne i 2016 og 2018 startede vi med "vi har fået nye kontorer", den "tradition" holder vi fast ved. Vi har, som en konsekvens af sammenlægningen af FTF og LO, fået nyt kontor igen, da FTF lukkede kontoret i Niels Hemmingsens Gade og er flyttet ud til LO på Islands Brygge. Vi er også flyttet ud på Bryggen, nærmere bestemt har vi lejet et kontor hos Centralforeningen for Stampersonel (CS) som bor i FTF-A's hus i Snorresgade 15, Islands Brygge. Vi har et kontorfællesskab med CS og bruger deres IT, mødelokaler og servicering. For nuværende er der ikke tanker om at udvide samarbejdet, men tanker og ideer om et fagforeningshus med flere organisationer spøger til stadighed. Vores samlede omkostninger til kontoret er steget en smule, udover husleje betaler vi også udgifter til IT og fællesdrift.

### **Ny struktur**

Delegeretmødet skal tage stilling til et forslag fra Hovedbestyrelsen (HB) og Forretningsudvalget (FU) om en ny struktur i Trafikforbundet og dermed en anden ledelsesform. I dag har vi et FU bestående af formand og næstformand og to menige medlemmer samt HB bestående af formand og to repræsentanter fra hver af de 6 kredse. Strukturforslaget betyder, at HB og FU lægges sammen og formindskes, således at TRF fremover ledes af HB bestående en repræsentant fra hver kreds samt formanden for TRF.

### **Trafikforbundet har lidt færre medlemmer**

Ved udgangen af 2018 havde vi 614 medlemmer, hvilket er mere end de 608 medlemmer vi havde ved udgangen af 2017. Vores medlemstal er pt. 605. Igennem de sidste par år har tallet været svingende omkring 610 medlemmer. En stor indsats i kredsene, for at få organiseret de som ikke er medlem af TRF, og få nye kolleger med i TRF, er meget værdifuld.

Ekstraordinære medlemmer (E-medlemmer) har vi ca. 50 af, hvoraf en del også har en PFA helbredsforsikring.

### **Kontingent**

På delegeretmøde i 2018 blev det besluttet at nedsætte kontingentet med kr. 25,00 så TRF's kontingent i dag, eksklusiv kredskontingent, er kr. 309,50, heraf gå kr. 99,84 til TRF's gruppelevsforikring.

### **GDPR – EU's databeskyttelsesregler**

Beskyttelse af persondata er en selvfølge, desuagtet har det givet os, og mange andre, en del udfordringer, og ikke mindst spørgsmål.

For hvilke oplysninger må behandles og under hvilke betingelser? Hvad er formålet med personoplysningerne? Hvor mange oplysninger må vi have? Hvor længe må vi have oplysningerne? Og hvilke oplysninger skal vi give til personer vi har følsomme oplysninger på?

EU's formål med GDPR er at sikre mod misbrug af personlige oplysninger, det har vi alle en interesse i. TRF har gennemgået alle procedurer og processer for at leve op til de stillede krav, men som nævnt har det givet os nogle udfordringer, og ikke mindst anledning til oprydning i såvel oplysninger i data som i papirstakke.

## **OK18**

OK18 rækker frem til udgangen af marts 2021. Forhandlingerne, næsten med direkte TV-dækning, var særdeles spændende, nok mest på grund af "musketereden", som i sin enkelthed gik ud på, at alle skulle være færdige og at ingen lukkede forhandlingerne før alle var enige! Om det helt holdt stik kan nok diskuteres, men der blev til alt held ingen konflikt. Resultatet endte med at blive ret fornuftigt, pæne lønreguleringer spredt ud over OK perioden. Nogle reguleringer er afhængig af reguleringsordningen dvs. lønudviklingen på det private arbejdsmarked.

Af andre ting fra OK18 kan nævnes:

- Spisepause, som der på nogle områder stadig er strid om
- Lønforbedring for elever lærling/lærlinge/praktikanter mv.
- Kompetenceudvikling/kompetencefonden
- Enkle og fleksible arbejdstidsregler, plustid kan nu bare aftales uden TR
- Psykisk arbejdsmiljø, er meget dyrt og indsatsen for at forbedre skal styrkes
- Samarbejdsområdet, SU-udvalg
- Forbedring af vilkår ved geografisk flytning
- Forbedring af regler om flyttegodtgørelse
- Ændringer i aftale om TR i staten
- Gruppeliv forbedret, højere dækning ved dødsfald og kritisksygdom
- Lokalløn
- Tjenestefri af familiemæssige årsager
- Nu ferieaftale, som en konsekvens af den nye ferielov
- Organisationspuljer, for TRF kr. 1.213.276

Nogle emner er mere relevante for TRF end andre, men glædeligt var det at vi for første gang i adskillige år, siden 2011, fik en organisationspulje til TRF. TRF's organisationspulje var på kr. 1.213.276 svarende til 0,23% af TRF's lønsum.

Vi havde specielle OK krav på godt 12 mio. kr. En forudsætning for udmyntning af organisationpuljen er enighed med arbejdsgiveren. Teknikken er, at den enkelte virksomhed IKKE får tilført flere penge, men at virksomheden får ret/lov til at bruge pengene til de formål vi kan blive enige om. En lidt "tung proces" som betyder at TRF's organisationspulje først sikres ved OK forhandlingerne, dernæst skal vi opnå enighed med den enkelte arbejdsgiver som så skal have lyst og vilje til at bruge pengene.

Der var enighed om at bruge TRF's organisationspulje for 2018 således: DMI; forhøjelse af vagtchefers løn. Naviar; pension af bonusprogram DATCA, mindre pulje til chefer DATCA, da de ikke er en del af bonusprogrammet.

## **PFA helbredsforsikring**

Den 1. januar 2019 overtog PFA selv opkrævningen af præmien for helbredsforsikringen. I samme forbindelse kom der ændringer til forsikringen, bl.a. har man nu fritvalg af f.eks. fysioterapeut blot vedkommende har overenskomst med den offentlige sygesikring. Helbredsforsikringen gælder nu til man fylder 68 år og børnedækningen gælder for hjemmeboende børn indtil de fylder 21 år.

Endelig blev prisen sat ned til kr. 100 for medlemmer og kr. 110 for ægtefælder/samlever pr. måned og hjemmeboende børn er inkluderet. Prisen er uændret i 2020 og 2021.

## **Arbejdstidsaftale for Kreds 1 (K1)**

En af de større forhandlingssager for TRF var forhandlinger om en arbejdstidsaftale ml. K1 og Trafik-, Bygge og Boligstyrelsen (TBST). Det tog knap 4 år fra de første drøftelser med TBST's HR ledelse, til en arbejdstidsaftale faldt på plads. Om det beviser at stædig vedholdenhed belønner sig kan der kun gisnes



om, men et faktum er det, at K1's bestyrelse har holdt fast og at det til sidst lykkedes at blive enige med TBST's ledelse.

Hele sagen handlede blot om et ønske fra TRF's side om at vores medlemmer skal betales for det arbejde de udfører og at der ikke diskrimineres på baggrund af løn- og ansættelsesvilkår.

### **FTF+LO = FH**

Vi har fået ny hovedorganisation. Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH). FH blev skabt ved sammenlægningen af FTF og LO den 1. januar 2019, hvor den nye hovedorganisation blev en realitet. Det er en meget stor organisation som rummer faglige organisationer med flere hundredetusinde medlemmer og så de små, som f.eks. TRF, med nogle få hundrede.

Ifølge FH's hjemmeside har organisationen 1,4 mill. medlemmer fordelt over stort set alle beskæftigelsesområde i Danmark.

TRF er som nævnt medlem af FH, men vores aftaler, og dermed forhandlingsretten, er stadig forankret i CO10. TRF's kontingent er uændret, og FTF's serviceordninger såsom Socialrådgiverordningen bliver bibeholdt - det er vi glade for.

### **1. september 2020 får vi ny ferielov**

Vi befinder os lige nu i overgangsperioden for den nye ferielov som løber fra 1. januar 2019 til 31. august 2020.

Ferien optjenes fremover over 12 måneder, fra 1. september til 31. august.

Vi optjener 2,08 feriedage pr. måned. Det er det samme som i dag.

Den optjente ferie kan holdes i en periode på 16 måneder, fra 1. september til 31. december året efter.

Vi skal vende os til at optjene og afholde ferie løbende – samtidighedsferie.

En vigtig ting er, at nyansatte, med den nye ferielov, får ret til ferie med løn fra første ansættelsesdag, de skal således ikke vente i op til 1,5 år på at kunne holde ferie med løn.

Særlige feriefridage (SF dage) berøres ikke af den nye ferielov, men fortsætter som hidtil. SF dagene er en del af vores overenskomst/aftale med staten og ikke en del af ferieloven.

### **Mindre CO10 organisationer**

Vores centralorganisation (CO10) spænder bredt over forskellige medlemsorganisationer, ligefra Dansk Tandplejeforening med 9 statslige medlemmer til politiforbundet med 11.282 medlemmer. Det giver selvsagt visse udfordringer i forhold til den brede repræsentation.

For at sikre bredden i CO10's bestyrelse (som består af de 5 største organisationer + 5 repræsentanter for de resterende ca. 30 organisationer) har alle de små organisationer (inkl. TRF) oprettet et mødefora for at samle op, diskutere og vende alt relevant, således at repræsentanterne for de mindre organisationer kan tage inputs med til bestyrelsesmøderne.

Derudover dukker CO10's formandskab ved formand Jesper K. Hansen og næstformand Claus Oxfeldt ind i mellem op til møderne – det giver en god mulighed for at alle bliver hørt.

### **Kredsbestyrelsernes dag**

Som noget nyt prøvede vi i 2019 at slå kredsbestyrelsernes uddannelses- og netværksdag sammen med TRF HB's seminar. Det blev en stor succes, med masser af gode emner på dagsordenen og gode muligheder for at snakke sammen på kryds og tværs af TRF's seks kredse.

Emner for dagen var:

Rasmus Willig - "Anerkendelses samfundet"

Peter Salling Petersen – "Den nye ferielov"

Bente Sorgenfray – "Den nye Hovedorganisation"

Claus Jacobsen og Hans Henrik Appel – "Tjenestemændenes Forsikring"

## **Interesseforeningen afdeling 12 (FAF-12)**

For TRF deltager Ole Krog Jensen fra K3.

Derudover deltager en repræsentant fra Kirkekultur.nu, Kordegneforeningen, Folketingets Betjente, Folketingets Administration og Kort-og-Matrikelstyrelsen.

Formanden for Afd.12 er John Hatting fra Kriminalforsorgen.

### **Lejlighederne**

Berlin giver pt underskud, det går trægt med udlejningen. Vi er nu blevet oplyst fra advokaten, at afgørelsen omkring udlejning fremadrettet slet ikke er berammet. Derfor vurderes det der vil gå minimum 2-3 år før der vil foreligge en retskendelse.

Lejligheden fremstår, ifølge tilbagemeldingerne, lidt slidt. Det overvejes at lejligheden skal opfriskes med ny maling osv.

Som ny lejlighed udlejes Rom bedre end forventet. De mest populære datoer forsvinder hurtigt. En booking er nu bindende uden afbestillingsfrister. Der er en udfordring med "pasning" af lejligheden. Dem vi har nu er forholdsvis dyre og påvirker driften negativt. Kontrakten udløber snart og skal genforhandles. Forskellige muligheder undersøges, bl.a. med de andre afdelinger som har lejlighed i Rom.

Der kigges på at få udvidet antallet af lejeboliger. Afd.12 har ca. 10 millioner stående der kan frigøres til køb. Paris er pt sat på hold da priserne er gået på himmelflugt. Endnu en storby-lejlighed er ønskværdig.

Der er givet bud på et sommerhus i Løkken som udbydes af anden afdeling. Derudover afsøges Bornholm for muligheder. Flere medlemmer har udtrykt ønske om mere natur.

Indtægterne til vores afdeling 12 kommer fra de forsikringer vores medlemmer tegner i Tjenestemændenes forsikring (TJM). Så jo flere forsikringer jo flere penge at bruge. Derfor må I gerne gøre reklame for TJM rundt omkring i kredsene. De leverer gerne materiale til eventuelle arrangementer (f.eks. til generalforsamlinger).

Ansvar for regnskabet og hvad Afd. 12's budget bruges til ligger i den overordnede Interesseforening. Formuen i Interesseforeningen Afd. 12 er ca. 11 millioner kr. inklusiv den bogførte værdi af de to lejligheder.

10% puljen i 2020, som kan bruges til sociale arrangementer er derfor ca. kr. 1 million. TRF har omkring 500 forsikringstagere i TJM hvilket svarer til ca. 34% af puljen.

I 2019 har vi fået et tilskud på 40.000 kr. til kredsbestyrelsernes dag, resten af puljen går til depotet. Det overvejes om vi kan gøre noget lignende i år. Ligeledes undersøges muligheden for at finde nogen der har lyst at lave et socialt arrangement for hele gruppen af forsikringstagere.

**På grund af den lange tid der er gået fra at kredsene skrev beretningerne til delegeretmødets afholdelse, gav ordstyren formændene fra kredsen mulighed for noget kort supplerede bemærkninger/informationer.**

### **Henrik Michelsen kreds 1 - Trafik, Bygge- og Boligstyrelsen**

**TBST er pga. den COVID19 ramte luftfart ramt af nedskæringer, 22 stillinger nedlagt haraf var de 10 verkante. Af de 12 afskedigelser er de 4 Trafikforbundets medlemmer.**

#### **Kreds 1**

##### **Arbejdstid:**

I beretningen til delegeretmødet i 2018 fyldte arbejdstid en stor del. Vi kan dog med glæde i denne beretning indlede med, at der den 1. september 2019 er indgået en arbejdstidsaftale mellem Trafik-, Bygge- og Boligstyrelsen (TBST) og Trafikforbundet kreds 1!

Det har været "hård nød at knække", men trods en vedholdende tilgang til sagen, må det vel konstateres at vedholdenhed ofte betaler sig!

Når der forhandles, skal der jo som bekendt indgås nogle kompromiser og det har også været tilfældet her. Efter en noget turbulent periode for kreds 1, ser vi nu fremad med en indgået aftale, hvilket også forpligter begge parter. Derfor er der en reel risiko for at HR tolker i den retning de gerne vil, trods at vi har siddet overfor hinanden ved forhandlingsbordet og mere eller mindre fundet "ånden" frem i aftalen.

Nu skal vi ikke tage sorgerne på forskud, og håber selvfølgelig at aftalen administreres efter det tiltænkte. Det er selvfølgelig noget kredsen fremadrettet vil holde et vågent øje med! Men vi bakker selvfølgelig op om den indgåede aftale, og forventer det samme af ledelsen. I aftalen er der ligeledes indført, at der skal ske evaluering af aftalen én gang årligt, med henblik på drøftelse af eventuelle uhensigtsmæssigheder, som vi forhåbentligt kan løses sammen med ledelsen, hvilket vi syntes er positivt!

Det er klart, at man ikke kan gøre alle vores medlemmer tilfredse, men vores indtryk er dog at flertallet af vores medlemmer er glade for arbejdstidsaftalen der indeholder en vis fleksibilitet for begge parter, hvor der også skabes en fornuftig balance mellem arbejds- og privatliv.

Arbejdstidssagen har været i gang siden 2016, og vi har siden da haft utallige møder med TRF, CO10 og ikke mindst HR i TBST. Det har været opslidende og til tider frustrerende, at vi trods møder mv. har haft svært ved at overbevise TBST, hvordan arbejdstidsreglerne har skullet fortolkes. Det er klart at arbejdsgiveren vil fortolke til deres fordel, men at fortolke helt ud over hvad der rent faktisk fremgår tydeligt af teksten syntes vi er utilstedeligt! Vi mener heller ikke det er reelt at forskelsbehandle vores medlemmer, blot fordi enkelte i tidernes morgen har forhandlet sig frem til en løn, simpelthen på grund af at man dengang ikke kunne tiltrække rette kompetencer til en løn der var mindre.

Vi undrer os i kredsen stadigvæk over hvordan en arbejdsgiver, og endda en statslig en af slagsen, overhovedet og uden konsekvenser af nogen art, kan trække en så forkert tolkning hen over en periode på 4 år?!

Det blev mere eller mindre gjort tydeligt, da vi var til forhandling inde i Moderniseringsstyrelsen. Her blev det gjort klart overfor TBST, at fordi man er ansat som luftfartsinspektør ikke er ensbetydende med at man skal arbejde ubegrænset samtidigt med at man får slettet timer!

Kreds 1 vil i den forbindelse takke alle der har været involveret direkte og indirekte i arbejdstidssagen. Det har været en hård tid og I skal alle vide, at uden jeres støtte og opbakning, havde det været endnu sværere at lande en aftale - og en speciel tak til formand Kasper som har deltaget ved forhandlingerne og Kim som, blandt meget andet, samlede alle trådende og ikke mindst ofte lagde ørene til en til tider noget frustreret kredsformand.

#### **Teamledere:**

TBST har valgt at udnævne såkaldte teamledere, som efter 2 års drøftelser med ledelsen endeligt er lykkedes. Dette skyldes at kontorcheferne hver især har en del medarbejdere og faggrupper, hvilket ofte umuliggør at have overblikket i de enkelte afdelinger. De første teamledere blev udnævnt i november 2019, og indtil videre virker det som om alle er glade for tiltaget.

TBST valgte ikke at slå disse stillinger op, men valgte de siddende koordinatore, som ikke havde personaleansvar. Da de nye teamledere har fået personaleansvar, var vi noget skeptiske, da man nødvendigvis ikke er god til at mestre ledelse, blot fordi man har været koordinater. Det har vi nævnt overfor ledelsen som har lyttet og taget denne bekymring alvorligt. Derfor skal de udnævnte teamledere på et ledelseskursus, og udover det, vil man holde øje med de enkelte teamlederes præstationer undervejs.

### **Kredsen generelt:**

Kredsen deltager aktivt i både HAMSU og AMSU møder og pt. syntes vi at samarbejdet med ledelsen er forholdsvis godt, selvom vi selvfølgelig ikke altid er enige. Vi deltager aktivt i uformelle møde sammen med de øvrige fagforeninger, som er repræsenteret i styrelsen, herunder IDA, HK og DJØF, hvem vi også har et godt samarbejde med. Bestyrelsen i Kreds 1 har ikke været udsat for den store udskiftning – rent faktisk ingen. Det er både godt og skidt tænkt i den forstand at det selvfølgelig vil være rart hvis andre ville stille op og tage en "tørn" så det ikke altid er Tordenskjolds soldater, der sidder på taburetterne.

Medlemstallet i kreds 1 ligger nogenlunde stabilt på omkring 85-90 medlemmer trods at vi stadigvæk har en del medlemmer, som desværre har valgt ikke at være organiserede.

### **Nyt domicil:**

TBST flyttede den 2. januar 2019 fra Ørestaden til Fisketorvet i vores nye domicil, sammen med bl.a. Energistyrelsen, Banedanmark, Vejdirektoratet og Bygningsstyrelsen. Denne flytning forløb godt og derfor uden de store problemer. Der er dog nogle arbejdsmiljø relaterede problemer i bygningen, som pt. håndteres mellem styrelserne og udlejer. Arbejdsmiljøorganisationerne er selvfølgelig med inde over.

### **Havarikommissionen for Luftfart og Jernbane (HCLJ)**

Formanden for kreds 1, har været på et enkelt besøg hvilket var godt og positivt. Det virker som en god arbejdsplads, hvilket vel også er en nødvendigt når man er en så forholdsvis lille organisation. Tankerne er, at formanden for kreds 1 besøger HCLJ 2 gange årligt med henblik på at holde en tæt og god kontakt/dialog med vores medlemmer på de kanter.

### **Vejdirektoratet:**

Ingen bemærkninger. Pt. 1 medlem

### **Færdselsstyrelsen:**

Pt. 18 medlemmer.

Færdselsstyrelsen (FS), som rent organisatorisk har hørt under TBST blev, fra den 1. januar 2020, en selvstændig styrelse under Transport- og Boligministeriet.

Baggrunden var, at styrelsen siden den blev etableret i Ribe i februar 2016 i stigende grad selvstændigt har varetaget en række opgaver under Transport og Boligministeriets koncern. At gøre styrelsen til en selvstændig styrelse ligger derfor i en naturlig forlængelse af denne udvikling.

Vores medlemmer i FS vil stadigvæk høre under kreds 1.

### **Transport- og Boligministeriet:**

Ingen bemærkninger. Pt. 1 medlem

### **Trille C. Jørgensen kreds 2 - Naviair**

**Arbejdere med resursetilpasninger, arbejdet er "op ad bakke" pga. manglende lydhørhed fra ledelsen. 1 medlem har indgået aftale om frivillig fratreden.**

## **Kreds 2**

### **Medlemmer**

Ifm. delegeretmøde 2018 blev det vedtaget, at simulatorpiloter ansat under EPN Danmark, kan blive indmeldt i Kreds 2. Dette har resulteret i 4 nye medlemmer, hvoraf et enkelt dog har meldt sig ud igen pga. nyt job.

Vi er i dag 16 medlemmer.

### **Samarbejdsorganisationen i Naviair**

I løbet af 2019 blev sammensætningen af vores samarbejdsudvalg gennemgået, og der blev efterfølgende taget beslutning om at ændre samarbejdsorganisationen. Dette betyder, at de 2 LSU'er bliver slået sammen, og der hermed fremover er 1 HSU og 1 LSU.

Kreds 2 er fortsat repræsenteret begge steder.

### **Ny Løn**

Tilbagevendende problem med at få tilkæmpet midler generelt. I Kreds 2 får vi dog hvert år hevet lidt i land til de fleste af medlemmer, der har indsendt ønsker.

### **NUAC nedlægges**

I efteråret 2019 blev NUAC nedlagt, og dette betød en større organisationsændring, som også "ramte" et par af vores medlemmer, hvor de blev flyttet til anden afdeling. Ingen har mistet jobbet pga. NUAC-nedlæggelsen.

### **Esben Blum kreds 3 - DATCA**

En kamp mod ledelsen, som har besluttet et "pit stop" hvor der skal handles – men intet om ændringer i planer og holdninger. F.eks. i forhold til infrastrukturen som bliver nødt til at preses grundet resurse mangel.

Der er 46 frivillige fratrædelser, men beregninger viser at kun 22 kan undværes.

Casper Ransborg bemærkede at det trods alt er flot at direkte afskedigelser indtil nu er undgået.

### **Kreds 3**

#### **Konflikt**

OK18 og den lurende konflikt satte sit præg på arbejdet i kredsen over foråret 2018. Vi kom langt omkring i forhold til at beskrive, hvor meget trafik der ville kunne håndteres i de forskellige bemanningsscenerier samt aftale nødberedskab med Naviair. Administrativt fik vi pudset procedurerne af i forhold til udbetaling af konfliktstøtte og vi lærte generelt en masse, som vi har forsøgt at lagre i organisationen såfremt parterne ender med at stå ligeså stejlt overfor hinanden ved fremtidige overenskomstforhandlinger

#### **Personalemangel**

Et emne der til stadighed fylder rigtigt meget hos medlemmerne, er manglen på kollegaer nu og i fremtiden samt en generelt svindende tillid til Naviairs personaleprognoser. Som vores meteorolog-kammerater kan bekræfte, kan det til tider være vanskeligt med prognoser. Alligevel er det som om Naviairs personale prognoser har en uholdbar tendens til altid at undervurdere, hvor stor en personalemangel vi kommer til at stå i de nærmeste år.

I perioden som dækkes af dette delegeretmøde, har personalemangel været den primære katalysator for en lang række af sager, som kunne have været undgået med rettidig omhu. Når bemanningen ikke hænger sammen, har det så mange afledte effekter på den sociale kapital i virksomheden at den stille og roligt falder fra hinanden. I takt med at ferie og frihed indskrænkes, bliver alting uvægerligt mindre og mindre fleksibelt fra både arbejdsgiver- og medarbejderside.

I efteråret 2018 genforhandlede vi den aftale Naviair anvender når flyveledere tilkaldes på fridage, og den har medvirket til, at den oplevede personalemangel endnu ikke har haft større konsekvenser for regulariteten i dansk luftrum, som det ellers ses i landene omkring os. Aftalen gør det desuden økonomisk urentabelt for Naviair at skabe årsværk ved hjælp af overarbejde. Der er efterfølgende blevet rekrutteret en del flyvelederaspiranter og det skal fortsætte i mange år endnu før vi kommer tilbage i robust personalesituation.

I 2019 forhandlede vi en aftale der skal forsøge at forøge incitamentet til at afholde ferie i yderperioder således at så mange som muligt kommer til at holde så meget sammenhængende ferie som muligt. I første omgang er det kun et forsøg på to tjenestesteder, men vi ser ingen grund til ikke at udrulle noget lignende på alle tjenestesteder. Da det var værst var vi nede på at tilbyde 9 sammenhængende dage i skolernes sommerferie, nu er der generel konsensus om at det mindste man bør være i stand til at tilbyde er 14 dage og ønskescenariet er tre uger.

### **Remote Tower**

Bemærk at vi er overgået til éntal da projektet for nuværende kun involverer et tårn. Billund Tower skal i et testprojekt "fjernstyres" fra nye bygninger ved tårnet i Billund. Det er på alle måder et projekt der kom skidt fra start. Hvis man havde startet med at annoncere det som projektet er reduceret til i dag, nemlig et såkaldt "proof of concept", var det sandsynligvis blevet taget godt imod. I dag sidder vi med en større flok flyveledere der ikke aner om eller hvornår deres arbejdsplads skal flytte. Hvor deres arbejdsplads i givet fald flytter hen blæser også i vinden. Det kan man som arbejdsgiver ikke være bekendt.

### **NUAC**

Siden 1. september 2019 har driften af dansk luftrum været tilbage på danske hænder da, det dansk/svenske fælles driftsselskab NUAC HB leverede driften tilbage til Naviair. I 10 år leverede NUAC harmoniseringer i den danske og svenske lufttrafikstyring, men med tiden blev harmoniseringsviljen mindre og efterhånden havde Naviair genskabt en del af den organisation, der var sendt til Sverige så man på flere områder var doubleret. Det gav derfor god mening at hjemtage kontrollen til Naviair om end det har været en stor udfordring at få organisationen på plads og det har også krævet mere end ét forsøg. Der er fortsat et stort og gavnligt samarbejde mellem Naviair og Luftfartsværket på andre områder end det rent operationelle.

### **Pension**

I skrivende stund har frustrationen over vores uafklarede pensionsforhold bredt sig til noget der begynder at påvirke trafikafviklingen. DATCA er komplet uforstående overfor den måde Medarbejder og Kompetencestyrelsen har valgt at håndtere, hvad de betragter som praksisændringer i pensionsforholdene på. Ingen kontakt til Naviair og ingen kontakt til C010. Blot en drypvis og tilsyneladende tilfældig implementering på individuelle medlemmer, der først får besked på at deres pension er anderledes end forventet, den dag første brev fra Udbetaling Danmark lander i deres E-boks. Ingen mulighed for rådgivning. Ingen der tager et ansvar. Det er uanstændigt i alle tilfælde og ubegribeligt at en stat behandler sine ansatte på den måde.

### **Kim Sarup kreds 5 – DMI**

**DMI her også væsentlige indtægter fra luftfarten – pt. "mangler" DMI 15 mill. i en-route indtægter. Dette underskud dækkes, indtil videre, via Ministeriet.**

### **Kreds 5**

## **OK18 – Drama**

Vi var tæt på konflikt men enighed indfandt sig. I offentlighed var stridspunktet betalt frokost, der på DMI egentlig kun var et problem for AC. For Kreds 5 betød OK-18

- En lønstigning der sikre en reallønsfremgang
- En fjernelse af privatlønsværnet
- En sikring af frokostpausen, så den ikke kan fjernes uden forhandling, hverken nu eller i fremtiden
- Ved de "lokale" forhandlingerne fik vi forhandlet en stigning til vejrtjenesteledere og vagtchefer.

## **GDPR**

GDPR har betydet en del arbejde og forståelse med vi er kom i mål, da vi som alle andre skal overholde reglerne for beskyttelse af personfølsomme oplysninger.

## **Ny operativchef.**

DMI operative chef Carsten Simonsen stopper i foråret 2020 og derfor skal DMI's operation have ny chef.

## **OM**

For de militære meteorologer sluttede en del om flytning og omorganisering at man kom tættere på den daglige operationelle opgave varetagelse til stor glæde for brugerne og meteorologerne.

DMI's militære meteorologer deltager også tæt i flere operationer uden for landets grænser til stor tilfredshed for de danske jæger og helikopterpiloter.

Medarbejderstaben er stort set status que, således at der kun er moderat med overarbejde i ferieperioderne og i forbindelse med udstationeringer.

## **Istjenesten**

Der er komme tilgange af flere meteorologer så der kan skiftes mere mellem at deltage i istjenesten og andet operativt meteorolog arbejde på Lyngbyvej, samt som udstationeret for forsvaret. Der opleves fortsat en stigning i efterspørgslen af denne tjeneste pga. større aktivitet i og omkring Grønland og derfor er flere dele blevet automatiseret. Der forventes fortsat en øgning i aktivisterne i og omkring Grønland så vi håber på at der vil være et endnu større behov for yderligere meteorologiske opgave varetagelse.

## **OV**

Både i 2018 og i 2019 har DMI fået tilført nye bachelorer, vi forventer dog ikke et hold i 2020., men det er positivt med dygtige nye medarbejdere.

I 2018 blev der opstarten en nyt operativ IT-setup (DO IT), der blev implementeret i efteråret 2019.

Samtidigt rykkede operationen mere samme med arbejdspositioner på 2 linjer overfor en skærmvæg. Et tiltag der er blevet taget godt imod, men dog med nogle udfordringer mht. det fysiske arbejdsmiljø som har krævet og fortsat kræver lidt arbejde og hensyntagen.

I slutning 2019 blev det meldt ud at der skulle omfordeles på resurserne, da man i forbindelse med flytning til Nuuk fra Kangerlussuaq i sommeren 2020 vil opmanden med en hel årlig 4're meteorolog i Grønland.

Dette betyder ca. 1000 timer mindre på Lyngbyvej og der må forventes et større arbejdspress i perioder på nattevagten. Processen var ikke helt god (pga. tidspres op mod årsafslutningen og budget), men dette har medført en aftale om tættere dialog mellem TR (plus større inddragelse af medarbejderen) og den daglige ledelse.

## **Kangerlussuaq**

Forberedelserne til flytning til Nuuk i sommeren 2020 har pågået i en stor del af 2018 og 2019. Men det virker som om alt er klart til at DMI kan rykke ind hos Arktisk kommando, det er en flytning som DMI

forventer meget af pga. den stigende aktivitet i og omkring Grønland, samt ønsker fra det Grønlandske samfund.

Generelt er der som altid travlt om sommeren, men også om vinteren kan man mærke en stigende aktivitet. Så derfor virker en fast 4'ere meteorolog hele året som en god ide.

### **Administrative ansatte**

Hos de administrative ansatte er kollegaerne i IT-afdelingen mærket af mange ønsker, men for få hænder. Derfor er der blevet indført en ny indmeldingsproces der gerne skulle sikre prioriteringer og arbejdsro så opgaverne kan komme i mål. Samtidig er forberedelserne til DMI's flytning fra Lyngbyvej til Skt. Kjelds gård (Østerbro – ca. 400 meter i luftlinje) gået i gang. Dette betyder nedlæggelse af gamle IT-systemer med en del arbejde til følge.

Arbejdet med frisættelse af DMI's data, overgangen for allerede eksisterende kunder og den fremtidige rådgivning har fyldt en del på især det kommunikative område.

Forretning udvikling og etablering af services inden for det hydro-meteorologiske område er ligeledes et område der har fået stor bevågenhed og vil de kommende år fylde mere og mere.

### **Flemming Hansen kreds 6 – Teleklubben**

**Der er indgået flere frivillige fratrædelser dog har medlemmer i provinsen fået nej – hvorfor mangler vi et klart svar på!**

**Slås med den tekniske direktør, som ikke har "pit stop", i en evigt søgen efter flere og nye besparelser.**

### **Kreds 6**

Så blev det 2019, og dermed mit første år som formand for kreds 6.

Samtidig blev det også det første år med stort set en hel ny topledelse i Naviair, som selvfølgelig har påvirket hverdagen en hel del.

Ny-løns forhandlingerne i foråret blev ret hurtigt og smertefrit overstået: der var ikke de store midler, men vi fik da en del ønsker opfyldt.

Den nye ledelse er i fuld gang med at finde sine egne ben, og har sat utallige projekter i søen.

Jeg nævner i flæng: "Mission 2013", "Grønt omstilling", "Fælles om ledelse", "Lean-implementering", "Remote Towers" etc.

Alle sammen store og spændende initiativer, men det er blevet **alt alt** for meget på en gang.

Personalet aner ikke hvad der pt er fokus på, og vores ledere og mellemledere farer rundt og er super stresset !!!!!

Sammensætningen af vores samarbejdsudvalg har været til debat, og er nu faldet på plads i et' LSU og et' HSU.

Den nye ledelse har opsagt vores "Projekt-deltager tillæg" aftale og vi er i fuld gang med at forhandle flere forskellige tillæg sammen til et' fast kvalifikations-tillæg. Håber det kommer i land inden vi skal starte på Ny-løn 2020 forhandlingerne, for ikke at blande tingene sammen.

Senest er den tekniske afdeling ( T ), i fuld gang med implementeringen af Lean.

Dvs: der skal ryddes op både højt og lavt: arbejdsmetoder og procedurer skal strøm lignede: og vores daglige arbejde nu skal dokumenteres og planlægges med små sedler på store opslagstavler.

, Frygter i sidste ende at vi kommer til rende hurtigere, og arbejde mere, med færre medarbejdere !!!!!

Men tiden må vise om det kommer til at gå ud over flysikkerheden, og om flere medarbejdere bliver stress-ramt !!!

### **Mark Borggild kreds 7 – DATSO**

**Der er kommet en ekstravagtsaftale i Grønland. Færøerne bliver hos Naviair indtil videre.**

**Der er 14 frivillige fratrædelser. Mangler samarbejdsvilje fra ledelsen.**



## **Kreds 7**

DATSO udgør kreds 7 i Trafikforbundet. DATSO organiserer Operativt ATS-personale, informationsflyveledere, Apron-flyveledere, FIC-operatører samt AIM-personale. Udover de overenskomstmæssige aspekter af fagforeningen deltager DATSO også i udenlandske aktiviteter gennem vores verdensomspændende organisation IFISA.

DATSO er udover IFISA også medlem af NATCA en sammenslutning af europæiske foreninger, der organiserer personale inden for (A)FIS/FDA/AIS.

Foreningsåret 2019 har bragt mange opgaver med sig i DATSO.

Bestyrelsen i DATSO har brugt den store udskiftning efter den ekstraordinære generalforsamling i april 2019 til at forsøge at genoverveje vores måde at arbejde på. Bestyrelsen er blevet mere homogen og velfungerende med kerneværdierne: Gennemsigtighed, Samarbejde og Tillid til uddelegering og udførelse af både opgaver og ansvar.

Noget der har fyldt meget i opstarten af den "nye" bestyrelse, har været APRON-gruppens ønske om afklaring vedrørende en mulig udskillelse og oprettelse af egen fagforening.

Her måtte DATSO i samråd med TRF forklare om de meget begrænsede muligheder der var for dette, samt den fælles (fra DATSOs og TRFs synspunkt) sårbare situation en opsplitning ville resultere i for alle parter. Denne sag betragtes nu som værende afsluttet og vi mener, at alle parter må have fået den efterspurgte afklaring.

I sommeren mistede vi i Naviair en kær kollega Claus Skjærbæk som helt uventet mistede livet. Claus Skjærbæk har altid haft et tæt samarbejde med DATSO og vi vil savne ham.

Den nye COO Jesper Skou tiltrådte d. 11/11-19 og DATSO ser frem til tæt samarbejde med ledelsen under Jesper Skou.

Bemandingen – eller manglen på samme – har i 2019 været et gennemgående tema for langt størstedelen af vores udfordringer.

Samtlige af de operative afdelinger i DATSO har i løbet af 2019 været presset på bemandingen. Vi vil i DATSO fortsat have stort fokus på ledelsens timing af rekruttering for at undgå at komme ud i samme situation igen.

### **HR:**

DATSO har oplevet talrige fejl på vores lønsedler. Både til Naviairs og medarbejdernes fordel, men ens er det for dem alle, at det som udgangspunkt er medarbejderens ansvar at kontrollere, at man får det korrekte i løn.

### **Ny Løn:**

2020 er det sidste år, hvor midlerne til ny løn er fastlåst til pensionsaftalen, gældende for vores medlemmer, der er TJOK-ansat. Vi i bestyrelsen vil derfor allerede nu påbegynde arbejdet med at udforme en ny, lignende aftale, da det at låse nyløns-midlerne i en flerårig periode giver os et større beløb at forhandle om.

### **COIFDAIS:**

Det har i årevis være svært at komme igennem til ledelsen med bekymringen mht. bemanningen. Med den nye direktør er der kommet et friskt pust af luft i form af 4 nye elever samt lovning på yderligere 4 elever i 2020.

Bemandsituationen er et tilbagevendende emne. Ikke mindst i forbindelse med ferietegning. Det kan være svært at få ferie i weekender, hvor man ikke allerede har fast fridag, og ferieplanlægningen hænger i stor grad sammen med kollegernes velvilje til at tage vagter på faste fridage i både højsæson og udenfor. Vores vagtplanlægger kæmper en brav kamp med de ressourcer, der er, for at få det umulige regnestykke til at gå op.

#### **APRON:**

Det fylder meget at have 5 elever i en afdeling af Aprons størrelse. Det var dog besværet værd, og alle 5 kom godt igennem forløbet og er nu blevet færdiguddannede. Dette har dels lukket huller i vagtlisten og dels åbnet mulighed for, at det nu igen er muligt at søge længerevarende orlov i denne afdeling. Tiltag i form af nye systemer (ACDM) og en ny position (Sequence Planner) er over det seneste år blevet indført. De fleste har efterhånden vænnet sig til dette på almindelige dage, men det kniber stadig med at føle sig hjemme i det nye i særlige trafiksituationer.

#### **OGL:**

Igennem det sidste år har vi haft et stort fokus på trivsel ved OGL. Der har i lang tid været en stigende utilfredshed og et stort behov for at få italesat problemerne og udfordringerne. Foreningen har brugt meget tid på at snakke med både medarbejdere og ledelse, og selvom udfordringerne ikke er løst, så føler vi fra foreningens side i hvert fald, at vi har en rigtig god og brugbar dialog med både medarbejdere og ledelse.

Endnu en udfordring ved enheden er den kraftige underbemanning. Alene i april er der på nuværende tidspunkt 70 mangler! Vi arbejder tæt sammen med både medarbejdere og ledelse om at finde mulighederne for at få vagtlisten til at hænge sammen, og i den forbindelse er vi for nuværende i forhandlinger med Naviair om øget honorering ved ekstravagter. Som sædvanlig er der fra medarbejdernes side stor velvillighed til at løfte opgaven og kollektivt yde det ekstra, men det er også på tide, at honoreringen bliver tidssvarende.

Heldigvis er der 4 elever under uddannelse, som forhåbentlig kan give luft i vagtlisten til efteråret.

#### **OVG:**

Det sidste års tid har været præget af den forventede virksomhedsoverdragelse af AFIS-tjenesten fra Naviair til Vagar Lufthavn d. 1. januar 2020. Denne overdragelse blev meget sent udsendt til ultimo juni 2020. Op til udskydelse var der stor frustration både fra vores og medarbejdernes side over informationsniveauet fra Vagar Lufthavn. Vi håber, at den ekstra tid som Vagar Lufthavn nu har til rådighed, vil sikre medarbejderne en mere flydende overgang og korrekt dokumentation for de nye ansættelser.

#### **ADM:**

Der er sket stor omstrukturering i hele administrationen og supporten, og mange har også flyttet kontor ad én eller flere omgange.

I efteråret blev der ændret rejsepolitik, så man på udlandsrejser rejser på regning i stedet for diæter (time-dagpenge). Økonomisk lader det hverken til at være en fordel eller ulempe, men det gamle system var en fair og ubureaukratisk løsning, hvor man nu til ganske stor frustration skal bruge en del arbejdstid på at håndtere og bogføre bilag efterfølgende – tid, som man gerne ville have brugt på kerneopgaverne.

Der har været stor utilfredshed med processen for anmodning om og tildeling af sommerferie. Den 13. januar var der frist for placering af kontrovagter i skolesommerferien, og det er umuligt at forudse eller

planlægge så tidligt, hvornår der er behov for kontordage til aktiviteter, som berører andre afdelinger, især eksterne parter. Den "kritiske" periode er så løbende blevet udvidet til at omfatte en uge mere i august og siden også weekender i august og september uden for perioden. Her skinner personalemanglen igennem, og den ledelsesmæssige håndtering, hvor afdelinger "slås" om ressourcerne, er ikke køn.

Vi håber, at der vil blive kigget ind i at forbedre administrationsinstruksen, så den bliver ens og hensigtsmæssig for alle.

#### **IFISA:**

(International Flight Information Service Association)

Vi deltog i det årlige seminar i september. Dette var det 10. seminar, og IFISA kunne se tilbage på 9 forgangne år med en rivende udvikling fra lille erfagruppe med udspring i Entry Point North til internationalt anerkendt sparringspartner for bl.a. ICAO og EASA.

Et af dette års emner var *fatigue*. Mange steder har man ikke begrænsninger for antal timer på positionen. *Fatigue* gælder dog lige så vel for personalet på jorden, som personalet i luften. Der foreligger masser af dokumentation for hvordan piloters præstation påvirkes af *fatigue*. Denne dokumentation kan også bruges til at belyse FISO/AFISO's m.fl. præstation i tilfælde af nattevagter uden hvile osv.

Der er ingen tvivl om, at IFISA har stor relevans for udviklingen på vores arbejdsområder, og det er et samarbejde, som vi fortsat vil have stor fokus på.

#### **NATCA:**

Vores sammenslutning af europæiske foreninger, der organiserer personale inden for (A)FIS/FDA/AIS, har vokset sig større og har senest på mødet i Dublin i juni optaget medlemmer fra Polen (Warszawa) og NATS (Swanwick og Prestwick). Den tyske repræsentant, Oliver Wessollek, som også sidder i bestyrelsen i IFISA, har taget initiativ til nogle arbejdsgrupper, hvor vi skal arbejde videre med bl.a. konkrete arbejdsopgaver på vores fagområde, ansvar og certificering.

#### **Fremtiden:**

Når vi kigger i spåkuglen, ser 2020 ud til at blive et dyrt år for DATSO.

Vi står med en bestyrelse med ringe eller ingen forhandlererfaring. Derfor har vi i skrivende stund tilmeldt formanden (i første omgang) til et forhandlerkursus, som løber over det meste af 2020. Vi har 4 nye bestyrelsesmedlemmer, som skal på diverse nødvendige kurser, som ligeledes finansieres af DATSOs formue. Dette er poster, som i en årrække ikke har været brugt til fulde i budgettet, men 2020 bliver et år, hvor vi må tære på det store overskud fra 2019.

*Beretningerne godkendt*

## **Ad 5 Regnskab**

### **Regnskab 2018**

Kim Schiødt gennemgik regnskabet for 2018: hvor vi har haft indtægter på i alt kr. 2.829.143 og udgifter på i alt kr. 2.525.519.

Regnskaber for 2018 viser et overskud på kr. 77.795, mod et budgetteret underskud på kr. 379.000

Begrundelsen for overskuddet skyldes bonus fra Forenede Gruppeliv i 2015, på kr. 570.554 Inkl. renter af driftskontoen. Vi har haft et negativt afkast, urealiseret, af investeringer på kr.-225.829.

Der er en egenkapital på kr. 4.340.070. Samt konflikt opsparingen på kr. 5.300.478.

## **Regnskab 2019**

Kim Schjødt gennemgik regnskabet for 2019: hvor vi har haft indtægter på i alt kr. 2.957.985 og udgifter på i alt kr. 2.646.092.

Regnskabet for 2019 viser et overskud på kr. 879.407 mod et budgetteret underskud på kr. 549.000.

Begrundelsen for overskuddet skyldes bonus fra Forenede Gruppeliv af 2018 på kr. 642.340. Inkl. renter af driftskontoen. Herudover har vi fået et godt afkast af investeringer på kr. 683.462 hvoraf der skal betales SKAT på. Kr. 115.948.

Egenkapital udgjorde kr. 4.876.867. Hertil kommer konfliktopsparringen på kr. 5.643.088.

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

## **Michael Bach Ipsen, spurgte til en indtægt i 2018 regnskab under medlemsservice.**

**Der er foretaget en efter regulering**

*Regnskabet for 2018 blev sat til afstemning.*

*Regnskabet for 2018 blev enstemmigt vedtaget*

*Regnskabet for 2019 blev sat til afstemning.*

*Regnskabet for 2019 blev enstemmigt vedtaget*

## **Ad 6 Indkomne forslag**

### **Hovedbestyrelsen foreslår en strukturændring, og vedtægtsændringer som følge deraf:**

#### **Motivering af ny struktur for TRF's virksomhed**

I dag ledes/fungerer TRF gennem Delegeretmødet, Hovedbestyrelsen (HB), Forretningsudvalget (FU), sekretariatet og formanden.

Det er en meget solid struktur, som kan håndtere rigtig mange medlemmer – mange flere end vi pt. er. TRF har de sidste mange år har ligget stabilt på ca. 610 medlemmer.

#### **TRF's nuværende struktur**

##### **Delegeretmøde**

TRF's øverste myndighed.

Afholdes hvert andet år jf. vedtægterne.

Vedtager vedtægter, økonomi og TRF's mandat.

##### **Hovedbestyrelsen**

Består af to medlemmer fra hver kreds + formand og næstformand for TRF.

Mødes fire gange årligt.

HB leder TRF mellem delegeretmøderne ift. vedtægter og de af delegeretmødet truffne beslutninger.

Økonomisk ansvarlig for TRF's midler og anvendelse.

Sager af principiel karakter afgøres af HB – kan dog uddelegeres til FU.

##### **Forretningsudvalget**

Består af formand, næstformand og to FU-medlemmer valgt blandt HB  
Mødes ca. ti gange årligt.  
Udgør TRF's daglige ledelse i samarbejde med sekretariatet og formanden.

### **Daglig drift**

Sekretariatet i samarbejde med FU og formanden.

Erfaringen gennem de sidste to år viser at FU's relevans efterhånden er blevet mere og mere overflødig. Det er sket på baggrund af flere ting, blandt andet den øgede sagsbehandling via mail, flere komplekse sager, som ofte involverer den enkelte kredsbestyrelse mere direkte og endelig en stigning i tunge sager, som ofte må løses på særskilte møder med CO10, FH eller andre tilknyttede organisationer/ordninger såsom advokat.

For at undgå at ende i en situation, hvor der holdes møder for mødernes skyld og for at FU-møder ikke til forveksling ligner HB-møder, er det vurderingen, at det arbejde, der i dag foregår i FU, sagtens kan tilflyde HB og formandsskabet/sekretariatet.

Derfor foreslås det at nedlægge FU og samtidig ændre på HB's sammensætning og mødefrekvens. I praksis bliver HB mere direkte involveret i ledelsen af TRF. Samtidig foreslås en slankning af HB således at kun formændene for de seks kredse deltager i HB.

Vedtægterne ændres således at ad hoc udvalg kan oprettes, hvis det findes nødvendigt i perioder hvor arbejdsbyrden er stor, f.eks. i forbindelse med en overenskomstforhandling og evt. konflikt.

Fremadrettet vil den nye struktur se ud som nedenstående. Sagsbehandlingen og arbejdsgangene bliver lettere og mere smidig og den nye struktur afspejler i højere grad den virkelighed som TRF befinder sig i. Da en postgang nedlægges vil kredsformændene/den nye hovedbestyrelse have mere direkte kontakt med ledelsen af TRF – en styrke ift. beslutningsprocessen og et mere direkte mandat.

## **TRF's kommende struktur**

### **Delegeretmøde**

TRF's øverste myndighed.

Afholdes hvert andet år jf. vedtægterne.

Vedtager vedtægter, økonomi og TRF's mandat.

### **Hovedbestyrelsen (HB)**

Består af formændene (eller dennes suppleant) for hver kreds i TRF + formand og næstformand for TRF.

Mødes som udgangspunkt fem gange årligt

HB leder TRF mellem delegeretmøderne ift. vedtægter og de af delegeretmødet truffne beslutninger.

Økonomisk ansvarlig for TRF's midler og anvendelse.

Mere direkte involveret i TRF's daglige ledelse

Øget sagsbehandling som før foregik i FU.

### **Sekretariatet**

Fortsætter som hidtil med den daglige drift af TRF.

Sparring med HB, kredsbestyrelserne, formand og næstformand.

### **Formand**

Udgør den daglige ledelse af TRF med bistand fra HB, næstformanden og sekretariatet.

Politiske viden og vision.  
Politisk indflydelse.  
Daglig drift.  
Bistår og sparrer med sekretariatet.  
Støtte/bistå kredsene.  
Formidle viden om den politiske virkelighed.

#### **Næstformand**

Bistår formanden ved daglig drift, sparring og ledelse af TRF.  
Stedfortræder for formanden.

*De strukturelle/organisatoriske ændringer blev godkendt, ligeledes blev vedtægtsændringerne der er en følge heraf godkendt.*

## **Ad 7 Fastsættelse af kontingent og budgetforslag**

### **A. Fastsættelse af kontingent**

**Hovedbestyrelsen foreslår uændret kontingent.**

#### **Begrundelse:**

TRFs kontingent (kreds kontingenterne IKKE er medregnet) fastholdes på kr. 309,50. Der er i årenes løb ikke taget højde for stigende driftsudgifter og medlems tilbagegang. Derfor holder kr. 309,50 ikke i længden, vi kan forudse medlemstilbagegang pga. COVID19 nedskæringer, der er dog hele tude "bevægelse" i medlemsudviklinger og der komme nye til. Vi ved at såvel FH som CO10 "barsler" med kontingentstigninger, ingen ønsker kontingent stigninger før det er absolut nødvendigt. Ser man alene på driften d.d. så har TRF underskud. Men bonus fra Forenede Gruppeliv samt udbytter af konfliktopsparingen og foreningsformuen betyder at vi alligevel har pæne regnskaber.

Kasper Berg bemærkede at en beregning viser at vi skal ned omkring 450 medlemmer før det rigtig for alvor bliver alvorligt økonomiske og dermed driftsmæssigt.

### **B. Budgetter 2020, 2021 og 2022**

#### **Budget 2020**

Budgetforslagene for 2020, 2021 og 2022. Der er i de udsendte budgetforslag taget udgangspunkt i et medlemstal på 600 i alle år. Det kan pga. nedskæringer vise sig nødvendigt at revidere medlemstallet på 600.

Helle Kogsbøll, spurgte til kontoen "seminarer, kredsbestyrelsernes dag" hvad det er. Det er et 2 dages arrangement hvor de 6 kredsbestyrelser kan deltage. Der er relevante faglige indlæg. I samme forbindelse bliver der holdt hovedbestyrelsesmøde.

Kontoen "medlemsservice". Det er udgifter til faglig bistand f.eks. advokat. Det er også de gl. FTF-ordninger, nu i FH-regi, socialrådgiverordningen som vi bruger i sygesager, og arbejdsskadeordningen.

*Hovedbestyrelsens budgetforslag blev godkendt*

## **Ad. 8 Valg af næstformand**

Der var en kandidat: Henrik Michelsen 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 valg af:

Tom Kennet Kjeldsen  
Henrik Sand-Grimnitz - opstillet på delegeretmødet

Indstillingen godkendt

#### **Ad. 11 Eventuelt**

*Kasper Berg ønskede Henrik Michelsen tillykke med genvalget som næstformand, og udtrykte; at han glæder sig til at komme i gang med arbejdet med TRF's nye struktur sammen med HB. Hvor fokus det kommer til at ligge på COVID19 og de alvorlige konsekvenser der er og følger, samt OK21.*

Ordstyrer  
Preben Lauridsen



Referent  
Kim Schjødt

