

Ordinær generalforsamling Områdegruppe Metro torsdag d. 20. maj 2021 kl. 18.15

Tilstede: 15 fremmødte medlemmer inkl. bestyrelsen. Forbundskasserer Kirsten Andersen deltog som gæst.

Formanden bød velkommen og tog ordet for første punkt

1. **Valg af ordstyrer og referent:**

Dorthe valgtes til ordstyrer, Helle til referent.

2. **Nedsættelse af stemmeudvalg:**

Peter og Birdie.

3. **Formandens beretning**, se denne på områdegruppens hjemmeside:

<https://www.omr-metro.dk/wp-content/uploads/2021/05/Bestyrelsens-beretning-2021-V2.pdf>

Formanden fremhævede bl.a. den store medlemstilgang i stewardgruppen fra februar 2020 til nu, hvor vi er gået fra at være 98 til 170 medlemmer. Samtidig løftede han sløret for, at han om godt to år kan gå på Arne-pension. Derfor skal der arbejdes på at sikre et generationsskifte. Det afstedkom nogen diskussion. Der var ros til formandens og bestyrelsens indsats. Et godt fundament for det faglige arbejde er lagt. Det må ikke tabes på gulvet. Der skal lægges en plan, så vi er klar og har fundet rette personer, der kan tage over. To år går hurtigt.

Der var en kort diskussion af den nuværende struktur med områdegruppe og kun 1 lokalgruppe for M3-M4. Da vi stadig er forholdsvis få medlemmer, giver det p.t. ikke mening at oprette en lokalgruppe for M1-M2. Vi kan ikke sammenlignes med TPO-DSB som er mange tusind medlemmer med lokalgrupper fordelt over hele landet. Hvis den kommende letbane kommer ind under Områdegruppen kan det evt. give mening.

Bestyrelsen er i gang med en vedtægtsrevision, som bliver fremlagt ved næste GF.

Beretningen blev godkendt af forsamlingen - med klapsalver!

4. **Regnskabet** blev fremlagt af kassereren. Hun gjorde opmærksom på, at det havde været et forholdsvis dyrt konstituerende år med ny bestyrelse, indkøb af bærbar til formand og kasserer, mange møder, bisidder-opgaver m.v. Hertil kommer abonnementer til vagttelefon samt website samt udgifter til gaver ifbm runde fødselsdage, jubilæer m.m.

Lokalgruppe M3-M4 og supervisorgruppen får tilskud fra områdegruppen, og har deres egen økonomi, som dog godkendes af områdegruppe kassereren.

DJ har dog bevilget tilskud til køb af to bærbare til den nyetablerede lokalgruppe M3-M4, hhv til tillidsmand/lokalgruppeformand og lokalgruppe kasserer, ligesom de har ydet særligt tilskud til afholdelse af en fredagsbar.

Regnskabet blev godkendt af forsamlingen.

5. **Indkommende forslag:** Ingen

6. **Budget** blev fremlagt af kassereren, som fremhævede at der var behov for at skabe sig et overblik, og på visse områder være påholdende med udgifterne. Det gælder bl.a. mødeudgifter, hvor bestyrelsen fremover vil satse på at låne gratis lokaler hos bl.a. DJF. Mht. fællesarrangementer/events vil lokalgruppen skulle afholde udgifterne for egne medlemmer. Derudover vil områdegruppen ansøge DJF om tilskud til et arrangement som sidste år.

Budgettet blev godkendt af forsamlingen.

7. **Valg til bestyrelsen:**

- a. Valg af næstformand: Helle Nielsen blev valgt
- b. Valg af suppleant for 2 år: Mohamed Aarab blev valgt
- c. Valg af suppleant for 1 år: Kriss Meraji blev valgt – in absentia
- d. Valg af revisor: Helle Strange Olsen blev genvalgt – in absentia

8. **Indlæg fra DJF ved Forbundskasserer Kirsten Andersen:** Kirsten indledte med et stort tillykke til områdegruppen for den store medlemsfremgang, og for de mange resultater og et gedigent fagligt arbejde. Desuden roste hun, at der tages ansvar for fremtiden, medlemmerne og økonomien. Særlig ros til vores kasserer Diana for at udvise stor ansvarlighed for områdegruppens økonomi.

Kirsten berettede, at DJF på kongressen oktober 2020 også havde påbegyndt arbejdet med generationsskifte i DJFs ledelse og hovedbestyrelse. Formanden aftræder allerede januar 2022. Desuden drøftes struktur: Skal forbundet fortsætte med faglige sekretærer, eller bør der ansættes unge jurister i stedet. Fordele/ulemper.

Forbundet har en høj organisationsprocent på 96-97 %. Førhen trak metroen ned, men billedet er vendt! Og det har været nødvendigt med faglig organisering i MetroService. Franks kendskab til lokalaftale systemet er en kæmpe fordel. Det er ikke en selvfølge, det har bl.a. kollegerne i DSB nu store udfordringer med.

Det er helt op til TRs, hvad der skal laves af lokalaftaler, så længe de er i forlængelse af OK – og en forbedring.

Kirsten glædede sig over, at omfanget af bortvisninger i MetroService er ved at blive bremset. Sammenlignet med andre virksomheder er MetroService det sted, hvor langtidssyge bliver behandlet bedst, ligesom udbetaling af bonuspenge heller ikke er almindeligt alle steder.

Endelig lagde Kirsten op til en dialog om individuelle kvalifikationstillæg som vej til at løfte lønnen. Det skal ses i lyset af, at det p.t. er op ad bakke at forhandle større lønforhøjelser til alle. Flere virksomheder benytter sig af forskellige former for kvalifikationstillæg fx for specielle opgaver, dvs. ikke varige tillæg.

Det gav anledning til en større diskussion. Nogle mente at fx arbejdet med testkørsel, eller ansvar som Kontaktsteward kunne udløse tillæg. Andre mente, at det potentielt kunne blive en kilde til splittelse i stewardgruppen. Selvom ikke alle er interesserede i at køre testkørsel, er det fortsat ledelsen, der udpeger til opgaverne. Der vil derfor altid være kolleger, som vil føle sig forfordelt, ligesom de tilbageværende stewards ofte ender med at skulle løbe hurtigere, når nogen tages ud af de almindelige vagtplaner.

Vi skal holde sammen i stewardgruppen, siger man ja til at være teststeward, kan man se ansvaret som en bonus i sig selv, lød et synspunkt.

Fra M3-M4 forlød, at der er en dialog i gang med stewardmanager om, at stewards kaldes ind i roller som Pio og Kontakt stewards (dog kun koordinerende ansvar), og mhp. mulighed for tillæg/kompensering. På M1-M2 gives angiveligt allerede ½ times afspadsering for KS-opgaven.

Kirsten erkendte, at det kan være et problem, når det er ledelsen, der suverænt vælger folk ud. Ulla slog fast, at hvis der skal gives tillæg for særlig opgaver, så skal opgaverne kunne søges af alle.

Kirsten sluttede af med sige, at der tænkes videre evt. i tillæg gruppevis for en særlig opgave. Desuden rundede hun af med endnu et tillykke med områdegruppens nye faglige profil 😊

9. Eventuelt.

Birdie stillede spørgsmål til gennemskueligheden af vore lønsedler mhp. beregning af tillæg, UA tid og afspadsering, og om forbundet kunne hjælpe med det. Frank henviste til, at alle spørgsmål skal rettes til lønafdelingen og de ansvarlige i MeSe. Yderligere blev der opfordret til at tage emnet med til dialogmøder.

Østen fra M3-M4 opfordrede til, at emnet kunne lægges ind på holdmøder, tilsvarende med møder om vagtplanlægning, hvor de henter vagtplanlægger Dorte ind med et slideshow.

Peter sluttede af med at konstatere, at de 7 anerkendende principper på væggene på Metrovej gælder for os, men at der mangler lidt den anden vej rundt.