

EI,...

Am văzut mai multe reviste și am întâlnit mai mulți controlori de trafic aerian din Europa. Aceași formă, alt conținut. Te șochează pur și simplu eficiența și claritatea. Folosesc altfel verbul. Denotă forță și dinamism. Nu poți să nu faci comparație cu standardul nostru. Șeful meu direct îmi spunea că nu este suficient să ai o ieșire la rampă. Trebuie să te menții în miezul problemelor. Din păcate nu se întâmplă astfel cu cei mai mulți dintre controlorii care se oferă adesea să muncească suplimentar. Să fie de vină **calitatea lor**? Să fie un anumit **interes** de a nu fi lăsați prea mulți neaveniți în cercul restrâns al **celor inițiați**? Nu știu, dar aș vrea să mă opresc puțin la ceea ce am învățat la cursuri că se numește :

«**first line management**» adică **EI.**

IFATCA Manual, part.4 (Profesional Policy)

2.2 Management/controller relationship

2.2.1 ATC management staff directly concerned with executive air traffic control matters should have a thorough knowledge of air traffic control and be holders of an air traffic controller's license and, to remain fully conversant with current air traffic problems, their knowledge should be continually updated.

.....

3.4. Recency and Competency

Controllers involved in other important tasks (besides their actual job), such as Training, Supervising, Management and developing New Systems need a minimum amount of working hours in the OPS room to keep them current.

Plan de acțiuni pentru manageri și SUPER..., așa cum ne-a fost prezentat la cursuri (ATC Leadership Development):

pentru a fi incorporate în planurile strategice și de afaceri ale organizației și în standardele de performanță ale angajaților, după caz;

Ești singur? Urăști faptul că trebuie să ei decizii?

Preferi mai degrabă să vorbești decât să faci? Atunci mai bine



*Vei putea: Să întâlnești alte persoane/Să pasezi responsabilitățile/
Să înveți să scrii volume de note fără valoare/Să te simți important/
Să-ți impresionezi colegii. Și toate acestea în timpul serviciului!*

- *implementează reformele și inițiativele personale în mod deliberat și rapid, asigurând corectitudinea și egalitatea în noul sistem;*

- *conduce evaluările organizaționale și, coordonând cu biroul personal/juridic identifică acțiunile pentru promovarea unui mediu de lucru pozitiv și introducerea schimbărilor corespunzătoare pentru creșterea eficienței;*

- *utilizează sondajele de opinie pentru angajați, în vederea identificării acțiunilor de inițiat pentru rezolvarea diferitelor aspecte ;*

- *dialoghează permanent cu asociațiile angajaților despre eforturile pe care le presupun schimbările;*

- *dialoghează permanent cu angajații despre eforturile pe care le presupune orice schimbare;*

- *încurajează utilizarea liniei telefonice directe cu administrația pentru a se raporta orice atitudine ostilă în mediul de lucru;*

- *reacționează rapid și deliberat pentru a corecta orice act sau condiții care ar genera un mediu de lucru ostil;*

- *asigură pregătirea/consilierea pentru rezolvarea conflictelor; după caz;*

- *asigură modernizarea locului de muncă, inclusiv prin inovații, pentru a satisface necesitățile angajaților în concordanță cu cerințele profesionale;*

- *asigură un mediu de lucru sigur și sănătos pentru angajați;*

...

- *facilitează procesul de exprimare a opiniilor personale în mod periodic;*

- *s.a.*

Cum se petrec de fapt lucrurile, la noi?

De regulă, numirea acestora se face discret, fără ca cineva să poată expune motivele, criteriile sau scopul pentru care X sau Y a fost desemnat să ocupe o anumită poziție. Nimeni nu se mai miră. Este cât se poate de normal. Cei care își propun să atingă o astfel de țintă se gândesc la căile pe care vor trebui să meargă pentru a atinge obiectivul. Este cert că nu performanța individuală va conta în primul rând, ci relația personală pe care o pot stabili cu cei care decid. Așa este « **normal** », la noi.

Ce se întâmplă însă cu cei numiți, după ...?

Sunt mai multe evoluții, dar cel mai des întâlnită este aceea de obediență. Din acest moment devin rele între **angajați** și **angajatori** (employees and employer) Rolul pe care și-l asumă este acela de a face ca **treaba să meargă bine**, adică să nu existe pe cât posibil ieșiri din front, și regulile tacite acceptate să fie respectate. Planul lor de activități? Obiectivele de atins? Pașii de străbătut pentru implementarea acestora? Dialogul deschis și regulat cu cei din subordine? La ce bun și cum, când nu-ți vezi capul de treabă! Zilnic vin de sus în jos decizii care trebuie retransmise, sau și mai greu, trebuie rezolvate, adică, dosare, tabele, semănături, formulare de completat, programe de refăcut, și un permanent du-te vino între sală, birou, sau birouri, centru și centrală. Nici să mănânci nu ai timp de multe ori. Ce-i poți reproșa

În aceste condiții unui astfel de SUPER...? Mai să-i plângi de milă nu alta. Că doar om este și el, nu robot. Așa să fie, oare? Parcă totuși ... sau nu!

Se degradează condițiile de lucru. Enviromentul, adică. Operativul, se plânge, țipă, mai scapă și câte un sfânt printre dinți, și-și reia jobul în noile condiții. Adică, o să folosească telefonul în locul computerului, sau o să facă abstracție de țintele dublate pe ecran, sau o să dirijeze ad-hoc pe frecvența de rezervă, că la schimbul de tură cineva a uitat să consemneze că din vari motive pe frecvența de bază, la 15 NM de KOMAN aerona-vele nu te aud. În acest timp, se notează totul. Se completează separat, un raport tip. Se și semnează. S-a încheiat misiunea. Alții se vor ocupa de ce se poate, sau nu se poate remedia. Va fi o ședință luna aceasta și atunci se va spune lucrurilor pe nume. Dacă va putea veni, pentru că luna asta ședința e în a doua zi liberă. Atunci, *cineva* va nota, și va sintetiza, pentru că va fi și o ședință cu SUPERSUPER..., și va trebui să raporteze unui șef, sau, dacă acel șef e plecat, (MAI SUNT ȘI DEL-EGAȚII, NU?), altui șef, care ține locul șefului cel mare, și-i va raporta acestuia când se va întoarce, dacă nu va fi cumva el plecat în CO, sau în ..., atunci.

Se regândesc stucturile de căi aeriene, sau procedurile, sau activitățile FMP, sau se preconizează o reuniune la care se vor discuta problemele din sezonul trecut și măsuri pentru sezonul viitor. Nimic nu este întâmplător Este conform cerințelor ARN VER.5. ESSAR3, sau 2, sau 5, sau ANT, sau PELA, sau etc. EL, sau EI, au mai fost la câteva dintre acestea și nu este/nu sunt complet străin/i de tematica acestor reuniuni, și deci poate să reprezinte cu succes organizația. In plus va merge și un șef mai mare, care va purta răspunderea, chiar dacă n-a mai trecut prin sală de unul sau mai mulți ani (e supărat pe controlori pentru că la negocieri a fost șuntat, i s-a băgat mâna în buzunar, cum s-a exprimat cineva). EL nu mai este efectiv OPS, că nu mai are timp, dar cine altul știe mai bine ce se întâmplă în sală, sau în turn și cunoaște totodată – cât de cât – și contextul general în care se vor derula activitățile respective? Consultări, propuneri din partea celor care se confruntă zi de zi cu traficul? Pentru ce, sau Pentru cine? Ce, pacă se

mai poate face ceva acum, după ce la reuniunile anterioare altcineva a lăsat lucrurile să curgă, sau nu s-a prezentat pentru că-și depășise norma de deplasări, sau era ȘEFUL supărat pe EL, și-a vrut să-l avertizeze, să fie atent altădată! În plus mai sunt și bulgarii, sau ungurii, care au lecțiile făcute și e greu să-i scoți din ale lor. Si mai sunt documentele și programele EUROCONTROL, care sunt obligatorii, cu sau fără opinia lui.

Se discută la CA statul de funcții, diagrama sau atribuțiile unor noi încadrați. EL, sau EI trebuie să prezinte un draft. Adică o schiță, care va fi ulterior dezvoltată/amendată de specialiștii de la personal și/sau juridic. Sau tehnic. Sau Calitate. Oricum, nu va rămâne așa, pentru că și alții trebuie să-și justifice necesitatea și/sau prezența.

Se organizează un Workshop. Un seminar, adică. Fără EI nu se poate, că ar absenta *personalul operativ* și nu dă bine. Trebuie făcută cultură. Un fel de «așa se întâmplă la alții», sau, «așa ar trebui să se întâmple și la noi», dar deocamdată nu sunt îndeplinite condițiile tehnice, structurale și/sau manageriale. De ce nu sunt îndeplinite? A, mai avem până să ajungem noi la stadiul acesta, acum ne ocupăm de elementele **macro** și/sau de cele **concrete**. Care? Păi, concrete... concordanța specificațiilor tehnice și operaționale cu *marfa* furnizată de contractanți.. Adresele de la/către celelalte Direcții/Servicii. Astea îți mănâncă o groază de timp. Trebuie să le arăți că nu știi nimic. Își dau cu părerea ca tot românul când se vorbește despre fotbal. Diletanți. Si să nu uităm, în particular, de rezolvarea cererilor de pro-

movare a personalului operativ, în baza normelor interimare din vremea lui Marinescu. Că pentru personalul operativ **avem norme**, și de selecție, și de încadrare, și de promovare. Pentru ceilalți nu este nevoie. Ei sunt puțini. Legislația națională și CCM-ul sunt suficiente.

Mai jos, mult mai jos, să vedem puțin și atribuțiile SUPER-ului de Echipă. Ori de Sector. Astea par a fi diferite în mintea unora. In realitate nu prea sunt. Vorbim despre aceeași oameni și despre aceeași *poziții* de lucru. Ei știu, conform atribuțiunilor că răspund de planificarea pe posturi, de pregătirea profesională, de respectarea procedurilor, de informare meteo, de modificările la LoA, și chiar de eșalonarea aeronavelor. Parcă sunt cam neclare. Unde trebuie să stea EI de fapt? Lângă EXE? Lângă PLN? In spatele celor doi? In sală, undeva? Pe acolo, prin apropiere în orice caz, să poată da cu subsemnatul la o adică. Oricum, ori unde ar fi, la fel ca și SUPER-ul de sală va fi muștrat, avertizat, sancționat sau, doamne ferește retrogradat, dacă se întâmplă ceva în trafic.

Sunt toate acestea, la urma urmei, negative? Voi le vedeți altfel? De fapt se pare că în continuare se face management operativ după ureche. Se fac cursuri degeaba. Nu se aplică în mod sistematic nici un un plan/program la sfârșitul căruia să se vadă schimbarea, modernizarea și compatibilizarea sistemului nostru cu celelalte. Nu este **timp**, sau nu sunt **oameni**, sau nu sunt **planuri**.

*George Călina
ACC - București*

