

Tillidsmænd

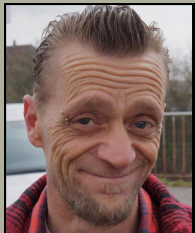
FEBRUAR 2015

3F B2



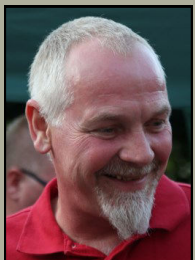
Allan
Mørch
Mob 22123786

3F K42



Michael
Stampe
Mob 61654141

RBF



Flemming
Carlsen
Mob 22174807

FYRAFTENSMØDER.

De nylig afholdte fyraftensmøder, der blev afholdt i uge 3 nede i 3F Kastrup, er en del af vores informations og kommunikationsmåde. Her kan alle medlemmer komme til orde, og det er også her gode forslag ser dagens lys. Det er også her vi har gode diskussioner på kryds og tværs.

Her er ingen censur, her kan man komme af med frustrationer omkring arbejdsforhold og vores dårlige arbejdsmiljø. Men men men, der må meget gerne være flere der deltager i disse møder. Og vi ved godt vi var lidt sent ude med datoerne, det skal vi nok blive bedre til. Den næste vigtige dato er **24-02-2015**, hvor vores årlige generalforsamling afholdes. Så de næste fyraftensmøder vil være i marts måned.

Vores udmærkede blad På "Den Anden Side" er også en god måde at nå ud til vores medlemmer. Men vi mangler indlæg fra alle jer ude i områderne på både K42 og B2. og husk i må gerne være anonyme, bare bladudvalget ved hvem der har skrevet indlægget. Ydermere vil bladudvalget også forbeholde sig ret til at censurere, så takt og tone overholdes.

MVH. [Bestyrelsen fra DTKGG.](#)

Indkaldelse til

Generalforsamling DTKGG/ 2015

Sæt kryds i kalenderen tirsdag d. 24/2

Læs mere på næste side



Kommende julefrokost.

Vi har i bestyrelsen gjort os nogle tanker om den manglende julefrokost 2014.

Det ville være trist, hvis denne årlige tradition helt døde ud.

En festlig dag med hyggeligt socialt samvær blandt gode kollegaer, hvor man reflekterer over året der næsten er gået.

Da firmaet tilsyneladende ikke magter denne opgave, vil vi derfor luften tanken om, hvorvidt vores klub selv skal afholde en julefrokost, evt. med lidt brugerbetaling.

Godt nok er det kun februar, men det er vigtigt at være ude i god tid med hensyn til at arrangere og leje lokaler, så tænk lidt over det.

MVH
Fællesklubben

Generalforsamling DTKGG/ 2015

Der indkaldes til ordinær generalforsamling i
De Timelønnedes klub Gate Gourmet
Tirsdag d. 24 Februar 2015. Kl. 16.00 i salen 3F Saltværksvej 68.
VALG I FØLGE VORES LOVE.

Der skal foretages valg til bestyrelsen og følgende er på valg.
Alle for 2 år.

Næstformand (Tillidsmand K42)
Kasserer:
5 Bestyrelses medlemmer.

Michael Stampe Nielsen./ modt. genvalg.
Per Lilballe / modtager ikke genvalg.
1. Annette Thomsen./ modt. genvalg.
2. Jan Thomsen./ modt. Genvalg.
3. Jens Ole Tøttrup./ modt. genvalg.
4. Per Pedersen./ modt. genvalg.
5. Bo Vinterberg. /modt.genvlg
Revisor /modt.genvlg
Revisor suppleant /modt.genvlg

Indkomne forslag og kandidater skal være formanden i hænde senest 8 dage før generalforsamlingen (17-2-2015.). Dagsorden vil blive sat op dagen efter modtagelse af forslag, på opslagstavler K42 og B2 og lagt på hjemmesiden.

Tilmelding til mad finder sted på tillidsmandskontorer på K42 og B2

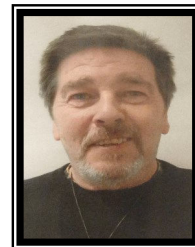
M. Kammeratlig Hilsen.
Formanden for DTKGG.
Allan V. V. Mørch.

Tirsdag d. 20-1-2015.

FEBRUAR 2015

Hej gode kollegaer

Da vi snart har generalforsamling d. 24/2 og på utalige opfordringer fra kollegaer vil jeg herved melde ud at jeg opstiller på valg som tillidsmand/næstformand i vores klub. Jeg har været faglig aktiv i ca 10 år og har brugt hele 2014 på at forberede mig via faglige kursus som har styrket min indsigt og viden yderligere i det faglige arbejde. Jeg håber selvfølgelig på bred opbakning fra jer for at kunne videreføre mit faglige arbejde så husk at møde op d. 24/2.



Mvh.
Bo Ferdinandsen
Bestyrelsesmedlem/uddannelsesambassadør

Arbejds miljø

Jeg har været i Gate Gourmet i snart 6 år, og der er sket en del forandringer i den tid. Det er startet ud med, at vi alle havde en god og sober tone over for hinanden, men det er med tiden blevet en del anderledes, og der er ligesom blevet lagt et tryk på, om man er leder eller (bare) timelønnet.....det er som om, at os der prøver at få det til at hænge sammen i hverdagen, ikke bliver taget alvorligt når vi kommer og siger at der er visse ting der ikke hænger sammen, eller kommer med et forslag om hvorledes det kunne gøres bedre, og måske på en nemmer måde, så alle kan forholde sig til den måde tingene bliver lavet på .

Det er ligesom om der er kommet den tone "du skal bare gøre som jeg siger" fra nogle af lederne, og stille vi spørgsmålstejn ved det, så kan man godt regne med, at man kommer i den sorte bog, og der er desværre mange der føler, at de bliver set over skulderen, hvis de ikke er enige med deres leder.

Der er også kommet en mani hos nogle få ledere, om at de godt må deltage i det daglige arbejde, på lige fod med os timelønnet, så som at gå og rydde op, pakke ud, hente carts, hjælpe til hist og her hvis der lige mangler noget, samtidig med at vi er blevet oplyst om fyringer, nedskæringer og dårlige tider i det hele taget. Men hvis man så spørger, om det er fordi der mangler nogle hænder kan man få et svar som lyder "ved jeg ikke, men hvis jeg ikke gør det så bliver det ikke gjort, og det er ligesom en forretning vi prøver at få til at køre rundt og mister vi kunden har vi ikke noget arbejde".

Jeg kan nogle gange få den fornemmelse, at blive kontrolleret op til flere gange om dagen..... som om jeg ikke passer mit job godt nok, og hvis jeg ikke lige er i min afdeling, bliver mine kollegaer spurgt om, hvor jeg er og hvor længe jeg har været væk. Nu er det sådan, at jeg mange gange på en dag, må rundt og hente de ting jeg skal bruge, så det er ikke altid jeg lige står der, hvor de kan holde øje med mig, og om jeg nu laver noget, Men heldigvis er jeg så voksen og har været på arbejdsmarkedet i så mange år, og har prøvet meget i den tid, men har ALDRIG følt mig så overvåget på en arbejdsplads som jeg gør nu.

Jeg kan godt håndtere det, men jeg ved at nogle af mine kollegaer ikke har det godt med det, og de har ikke den samme glæde ved at gå på arbejde, som for bare få år siden.

Det er for mig at se en ærgerlig udvikling det har taget..... en tilfreds medarbejder er da frem for alt at fortrække, men det er der nogen der vist ikke er enig om.

Overvågning er ikke vejen frem. Dette er en arbejdsplads med voksne mennesker, og langt de fleste har været her en del år, og langt de fleste gør deres bedste for at få tingene godt ud af huset, og ud til flyverne i tide.

Så et lille opråb lidt ros ind i mellem ville gøre en forskel..... man kommer ikke så langt med ris.

AMR Henrik Topp

Arbejds miljørepræsentanter

Toldlager



George Hansen

Opvask og Udstyr



Henrik Topp

Lager



Kim Bo Gjelfort

Produktion og Varmt Køkken



Annette Thomsen



Jørgen Kouly

Transport



Jørgen Horn



Kim Larsen

UDDANNELSE.

B2



Per Pedersen
Mob: 32470737

K42



Bo Ferdinandsen
Mob: 32470713

Industriens Kompetenceudviklingsfond:

Ansatte med 6 måneders anciennitet har ret til 2 ugers selvvalgt uddannelse om året.

Hvis du endnu ikke har brugt din ret, så har du måske helt op til 6 ugers uddannelse stående.

Uddannelsen skal som udgangspunkt ligge på fondens positiv-liste, men der er mulighed for at søge andre kurser.

Se mere på www.ikuf.dk.

Bladudvalget

Bladudvalget består af Jørgen Horn, Annette Thomsen og Jens Ole Tøttrup.

Mail kan sendes til redaktionen@ggfun.dk

Medarbejder profil

GG'eren.

.... Flemming Svendsen er 59 år og har sit daglige virke i Bestikpakningen, hos Gate Gourmet, på B2, A.P. Møllers alle. Selv mener han at have været heldig, da han på sidste arbejdsdag, i LSG, blev tilbudt en korttidskontrakt i Gate Gourmet, 4 timer før lukketid, 30. april 2009. Den kontrakt blev så erstattet af fuldtidsansættelse, i december 2009. Flemming bor sammen med hustruen Susanne, i en 2-værelses lejlighed, i Kastrup. Den købte de og byttede de 4 værelser, på Kongelundsvejen ud med, da drengene Johnny, Søren og så den yngste Thomas, som er ansat i Vaskehallen, på B2, var flyttet fra reden. 6 børnebørn i alderen 5 – 14 år er efterhånden blevet en del af familien.

Om sommeren bliver fritiden brugt i kolonihavehuset, på Kongelundsvejen, som efter Flemmings mening trænger til en kærlig håndværkerhånd. Og hvis han mangler hjælp til noget, kontakter han bare én af sine sønner, som altid er lige i nærheden og som gerne giver en hjælpende hånd.

I september måned 1974 startede Flemming, som 18 – årig, i SAS Catering. Han manglede dengang 2 år af sin kokkeuddannelse og mente at fly – catering måtte være vejen frem. Igennem sine 40 år i catering, har han prøvet samtlige af de timelønnede funktioner, som ikke kræver nogen former for kørekort. Han var engang tilmeldt truckcertifikat kursus, men blev enig med underviseren om ikke at gennemføre det, pga. sit dårlige syn.

Flemming har siden 5 – års alderen brugt briller, da bygningsfejl og nærsynethed på begge øjne har krævet det. Synet er blevet værre med tiden og han er nu indstillet til en operation, her i foråret 2015, for grå stær. Dette ser han meget frem til fordi lægerne, som reelt ikke kan måle hans syn til mere end -23 og derfor har målt Flemmings til -27, inklusiv bygningsfejl, har lovet ham et væsentligt bedre syn, efter operationen.

Dagligt ser man Flemming cykle til og fra arbejde, på elcyklen, som han anskaffede sig, for et par år siden. Inden da foregik transporten til og fra arbejde på knallert. Men da den var blevet stjålet et par gange, blev han træt af alt besværet med sådan én. Dog nyder han meget at få et lift af nogle kollegaer, når vejret er trist.

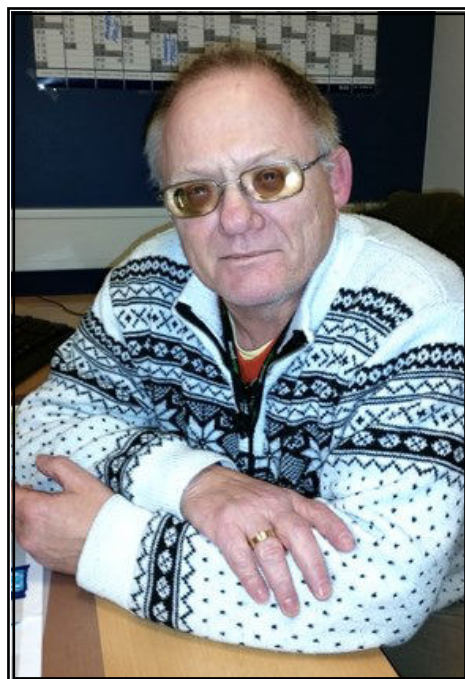
Netop kollegaerne er han rigtig glad for at have omkring sig. Han fortæller at ”Bestikket”, som han blev forflyttet til, da tempoet blev for højt i Madvarepakningen, hvor han ellers befandt sig, er en rigtig god afdeling, med behagelig atmosfære og søde og hjælpsomme kollegaer. Han har forhørt sig, om at få installeret nødstopkontakter, på betiklamineringsmaskinen, da han mener at de sensorer, som i forvejen skal fungere som nødstop, ikke yder tilstrækkelig sikkerhed, hvis uheldet en dag er ude og nogen får fingrene i klemme i maskinen.

En lettere oprevet tillidsmand (Allan Mørch) dukker op på tillidsmandskontoret, hvor dette interview foregår, og oplyser at rygterne, som har svirret i virksomheden hele dagen, om at udlicitere Bestikket, nu er manet til jorden og derfor ikke bliver en realitet.

Et 2 - ugers IT – kursus er blevet gennemført, da den elektroniske tidsalder ikke lader sig fornægte. Og man må gøre hvad der er nødvendigt, for at følge med.

Alt i alt har Flemming, efter egen mening, altid været omgivet af gode og hjælpsomme kollegaer. Det overskygger dog ikke tilbageblikket på Anretningen i LSG, hvor han har befundet sig bedst, i hele sin karriere. Der var et rigtig godt sammenhold og hjælpsomme og flinke kollegaer.

Flemming savner lidt af det gode sammenhold, vi altid har haft, men som han synes er falmet lidt, siden skiftet af cateringkontrakten i 2009 og gennemlevelsen af finanskrisen. Dengang var sammenholdet meget stærkere. Vi plejede også at holde nogle gode fester og sammenkomster, hvor man kunne se sine kollegaer privat og i en lidt mere afslappet atmosfære og stemning, siger han.



Den Danske model holder!

Sidste år stod store internationale aviser, magasiner og institutioner i kø, for at rose Danmarks evne til at have mange i beskæftigelse, et højt lønniveau, at være attraktivt at drive forretning i og for at have en høj grad af omstillingsparathed på arbejdsmarkedet.

Det Danmark vi kender, er en samfundsmodel, som er værd at styrke. En samfundsmodel baseret på tillid, tryghed og en lige fordeling af vores velstand. En samfundsmodel der har vist sig stærkere end sine alternativer.

I mere end 6 år har Danmark nu været igennem en omfattende krise, der har været og stadig er hård. Medlemmerne i 3f har mærket konsekvenserne af krisen. Faktisk er 3f'erne blandt dem, der har ydet de største ofre i denne krise, da de lavest lønnede og kortest uddannede, er dem der har mærket krisen hårdest.

Sorte skyer truer stadig syd for Kruså, da man ikke behøver bevæge sig længere væk end til Tyskland, for at se de kæmpemæssige sociale udfordringer, som krisen har skabt. Men vores stærke velfærdssamfund og bund solide arbejdsmarkedsmodel har fungeret som en effektiv stødpude mod de værste konsekvenser af krisen, vi har været igennem.

Der er fremgang i beskæftigelsen. Mange virksomheder er begyndt at tjene penge igen. Optimismen er begyndt at brede sig.

Mange har svært ved at forstå "hvordan Danmark blev til Danmark". Ude i den store verden er man begyndt at drøfte målet, om at "nå Danmark".

Politisk menes det, at vores lønninger er for høje, vi er dovne og at velfærdsstaten er alt for dyr. Alt dette er bare myter.

Vores lønninger er ikke for høje. Ifølge den amerikanske økonom James Galbraith, er det faktisk det høje lønniveau i Danmark, der har været med til at skabe en høj produktivitet.

Vi er et af de folk i verden der har det længste arbejdsliv. Samtidig er vi et af de folk der har det højeste arbejdsudbud, fordi kvinderne i Danmark er aktive på arbejdsmarkedet. Vi arbejder meget, fordi vi har gode daginstitutioner, skoler og fritidsordninger, der tager sig af vores børn, imens vi arbejder.

Vi har i fremtiden brug for et stærkt velfærdssamfund, der hjælper og støtter os, når vi falder, og som investerer i os livet igennem. Og et stærkt arbejdsmarked, hvor lønmodtagerne er med til at forbedre og udvikle deres arbejdsplads, og som samtidig får det i løn, som de er med til at skabe af værdi.

Per Christensen Formand for det faglige forbund 3F



"Verden over kigger man misundeligt på den danske model. Ordrede forhold på arbejdsmarkedet og fællesskab på arbejdspladserne har skabt det samfund vi kender og er stolte over. Det skal hverken Ryanair eller andre løntrykkere i andre brancher komme og pisse på. Vi må stå sammen imod dem."

- Peter Hummelgaard Thomsen

Bladudvalget

Bladudvalget består af Jørgen Horn, Annette Thomsen og Jens Ole Tøttrup.

Mail kan sendes til redaktionen@ggfun.dk

På den anden side



DE TIMELØNNEDES KLUB GATE GOURMET & RBF KLUBBEN

FEBRUAR 2015

Demonstration mod Ryanair



Mange 3F medlemmer var mødt op, for at vise sin utilfredshed mod Ryanair, i forbindelse med deres pressemøde d. 29/1.

Ingen tvivl om at, hvis Ryanair for mulighed for at lave ansættelser uden overenskomster, så er vejen banet for alle andre.

Om nogle år vil vi så måske, kunne se et nyt flykøkken åbne op med uorganiseret arbejdskraft, smøre madpakker til priser som hverken GG eller LSG vil kunne konkurrere med. Er det en fremtid vi ønsker ?

Så præcist kan det siges:

"Det er ikke det her arbejdsmarked, som vi ønsker at give videre til vores børn.

De skal ikke have dårligere vilkår, end vi har haft.

De skal ikke have mindre fritid, løn og livskvalitet end deres forældre.

Det er et par flybilletter til London ikke værd"

"Den danske model, den russiske model, den tyske model...

De gælder ikke for os", siger Ryanairs personalechef, Eddy Wilson



»Fagbevægelsen er ekstremt godt organiseret i Københavns Lufthavn.

Alle er medlem, og det er af en rigtig rød fagforening, som ikke er bange for at konflikte, i modsætning til de gule fagforeninger, der er imod konflikt.

De vil tage kampen op og ramme Ryanair meget hårdt,« siger Flemming Ibsen. (arbejdsmarkedsforsker og professor emeritus ved Aalborg Universitet)

Resultat af Trivselsundersøgelsen (Hele virksomheden)

Overzicht

Svar: 345 besvarelser

	Alle point (0-100)	Landsgennemsnit point (0-100)	Difference point (0-100)
Krav i arbejdet			
Kvantitative krav	47.8	41.3	6.5
Arbejdstempo	71.0	59.0	12.0
Følelsesmæssige krav	41.4	40.9	0.5
Arbejdets organisering og indhold			
Indflydelse	40.7	51.6	10.9
Udviklingsmuligheder	56.3	64.4	8.1
Mening i arbejdet	73.5	75.2	1.6
Involvering i arbejdspladsen	55.3	60.4	5.1
Ledelse og samarbejde			
Forudsigelighed	40.2	57.7	17.5
Belønning	50.0	64.5	14.5
Rolleklarhed	66.0	70.9	4.9
Ledelseskvalitet	46.3	56.8	10.5
Social støtte og feedback fra overordnede	59.3	69.6	10.3
Person-arbejde			
Tilfredshed med arbejdet	63.2	69.3	6.0
Arbejde-familie konflikt	47.0	34.8	12.2
Værdier			
Tillid og troværdighed mellem ledelse og medarbejdere	50.5	67.8	17.3
Retfærdighed og respekt	45.4	59.5	14.1
Helbred og velbefindende			
Selvurderet helbred	57.4	66.0	8.6
Udbrændthed	39.0	30.8	8.2
Stress	38.5	29.0	9.5
Krænkende adfærd			
Sexchikane	4.4%	2.9%	1.4%-point
Trusler om vold	2.6%	7.8%	5.2%-point
Fysisk vold	2.3%	3.9%	1.6%-point
Mobning	11.7%	8.3%	3.4%-point

Forklaring

De **røde** rækker indikerer punkter, virksomheden bør tillægge ekstra opmærksomhed.

De **gule** rækker indikerer, at virksomheden her ligger omkring benchmark Landsgennemsnit.

De **grønne** rækker indikerer virksomhedens ressourcer.

Rækker med en score, men uden farve, indikerer, at der ikke findes et benchmark for dimensionen.