

Deltagere: General Manager Palle Ørting
Proces Owner Supply Chain Søren Odder
HR Director Karin Oht

Tillidsrepræsentant Bo Ferdinandsen
Tillidsrepræsentant Jan Thomsen
Tillidsrepræsentant Flemming Carlsen
Bestyrelsesmedlem Dorthe Veng

Tidsrum: 8.30-13.00

Dagsorden

Mødet havde til formål at drøfte de elementer, der var angivet som årsag til arbejdsnedlæggelsen den 2. januar 2019. Der var enighed om følgende punkter

1. Udarbejdelse af fakta sheet til DI for den overenskomststridige arbejdsnedlæggelse 2. januar 2019
2. High loader
3. Uddannelse
4. Vedligeholdelse / reparation af nødvendigt udstyr
5. Arbejdsmiljø
 - Introduktion af nye medarbejdere
 - Information og kommunikation
 - Ledelse
 - Udstyr
 - Hænder / Flexibilitet

1. Fakta sheet til DI

Fakta sheet blev formuleret og underskrevet af parterne. Kopi fordelt til mødedeltagerne efterfølgende på mail.

2. High loader

Ankepunkt:

Tillidsrepræsentanterne blev kontaktet af kolleger, der gav udtryk for, at nedslidte dæk og manglende spejle etc. på High Loadere forekom ofte. Det giver risiko for personlig bøde og "klip i kørekortet".

Ledelsen:

Var uforstående over for informationerne, da der er meget tydeligt tilkendegivet at alle biler naturligvis skal opfylde lovgivningens krav. Endvidere er det alle chaufførers pligt, dagligt, at kontrollere bilen inden kørsel og rapportere om alle typer af fejl og mangler med det samme.

Aftalt:

Ledelsen udarbejder en SOP, der tydelig beskriver hvordan medarbejderne forventes at kontrollere køretøjet inden afgang, hvordan der rapporteres skader på bilen samt hvordan den meldes "ude af drift" følger gateOPEX proceduren. Ansvarlig: Søren Odder. Deadline 18. januar

Efterfølgende gennemføres træning af alle chauffører i den gældende procedure samt udfyldelse af skemaer.

Ansvarlig: Palle Ørting / Transport. Deadline 28 februar

Ledelsen synliggør opfølgningen på bilernes "Sundhedstilstand".

Ansvarlig: Palle Ørting / Transport. Deadline 28 februar

3. Uddannelse

Ankepunkt:

- a) Tillidsrepræsentanterne var undrende overfor at ledelsen ikke i højere grad benytter offentlig finansierede uddannelser til både generel kompetenceudvikling, samt som en metode til fastholdelse af rutinerede medarbejdere i perioder med lav beskæftigelse.
- b) Kollegerne oplever at træningsforløbet af nye medarbejdere i stor set alle afdelinger er meget belastende og opfordrede til at det struktureres anderledes.

Ledelsen:

Ledelsen er enig i, at det vil være til gavn for alle parter, at udnytte den offentlig støttede uddannelse mere offensivt, samt at strukturere den interne træning mere effektivt.

Aftalt:

- a) Ledelsen og HR vil i fælleskab se på muligheder for at finde den nødvendige ressource i HR til at fokusere på uddannelsessystemets muligheder.
Ansvarlig: Karin Oht. Deadline for fremlæggelse af model 31. marts 2019. Såfremt der skal tilføres ressourcer vil den efterfølgende skulle godkendes jf. approval matrix
- b) Der skal i samarbejde med afdelingerne og medarbejderrepræsentanter udarbejdes et dokumenteret træningsprogram for hver afdeling, som en integreret del af den eksisterende introdag i HR. Træningsprogrammet afsluttes med gennemgang af et standard evalueringsskema, som skal tilsikre at medarbejderen har opnået det forventede kompetenceniveau.
Ansvarlig: Karin Oht. Deadline for klar til implementering 31. marts 2019

Tillidsrepræsentanterne påpegede at retningslinjerne for Selvvalgt uddannelse i Industriens overenskomst skal følges. Samtidig udtrykte de deres positive holdning til, at aftale rammer for planlægning af den enkeltes uddannelse således, at det understøttes af driften.

4. Vedligeholdelse / reparation af nødvendigt udstyr

Ankepunkt:

Tillidsrepræsentanterne udtrykte at oplevelsen er, at det tager for lang tid at få repareret nødvendig hjælpedstyr. Specifikt henvises til en trolley lift i vaskehallen, der har være ude af drift længe.

Ledelsen:

Ledelsen beklagede at vi i denne tid er underbemandet på Facility, hvilket gør, at de sædvanlige opfølgingsprocedurer jf gateOPEX ikke fungerer optimalt. Ledelsen er enig i, at nødvendigt hjælpeudstyr skal holdes i funktionsdygtig og lovlig stand. Den aktuelle lift har været on/off ude af drift i 4 uger, hvilket er ekstraordinært. Der har igen været tekniker på opgaven 02.01.2019 som ikke umiddelbart kunne finde fejlen. Problemet eskaleret hos leverandørens teknikafdeling. Tæt opfølgning fra ledelsen på feedback fra leverandøren

Aftalt:

Ledelsen præciserer afdelingsledelsens opfølgingsforpligtelsen jf gateOPEX proceduren.
Ansvarlig Palle Ørting Deadline: ASAP

5. ARBEJDSMILJØ

Tillidsrepræsentanterne udtrykte at som de hørte det, var der en generel utilfredshed med det psykiske arbejdsmiljø. For at fokusere indsatsen blev det aftalt, at samle det under nedenstående 5 punkter hvor der aftales følgende aktiviteter:

5.1 Introduktion af nyansatte

Se punkt 3 b)

5.2 Information og kommunikation

- a) Basismøder skal, som allerede aftalt, implementeres i afdelingerne fra januar måned jf den aftalte SOP
- b) Dialogmøder skal gennemføres i henhold til lokalaftale 19 for 3F ufaglært. Der skal udarbejdes en action liste fra møderne. Planlægge for året i januar måned
- c) Regelmæssige informationsmøder enten som kantinemøder eller decentralt i afdelingerne skal planlægges og gerne hvor tillidsrepræsentanter og ledelsen informerer samtidig. Modellen skal aftales.
- d) Shiftbriefingsmøder skal afholdes i henhold til gateOPEX standarden, hvilket vil give medarbejderne mulighed for at stille spørgsmål i en struktureret form som sikrer opfølgning på, at der kommer et svar tilbage, hvis ikke spørgsmålet kan besvares umiddelbart. Opstartsmødet er shiftbriefingsmødet i transport. Der gennemføres træning af alle Teamledere i Q1 og Q2.
- e) Mandagsmødet mellem Palle og tillidsrepræsentanterne udvides til også at omfatte PO'erne for at sikre en hurtig løsning på rejste problemstillinger. Starter fra mandag den 7. januar 2019. Det er også på det møde, der sker løbende opfølgning på fremdriften af de aftalte aktiviteter

5.3 Ledelse

- a) Ledelsen vil kommunikere en klar forventning til lederadfærd i CPH.
- b) Der gennemføres 2 kurser i ledertræning for Section Managers / PO'ere i løbet 2019. Første gang 28/02-01/03. Følges op med pilotprojekter i udpegede afdelinger
- c) Vi skal gensidigt tale pænt til hinanden
- d) Arbejdsglæde og faglig stolthed skal igen være en del af hverdagen

5.4 Udstyr

Problemer med mangel på grej skal rejses på basismøderne så der findes en fælles løsning

5.4 Hænder / Flexibilitet

Der er planlagt et møde med en extern konsulentvirksomhed i uge 3 med deltagelse af Ledelse og tillidsrepræsentanter, der skal hjælpe med at strukturere indsatsen for fortsat at udvikle det psykiske arbejdsmiljø.

Ledelsen var meget tydelig omkring, at løsningen med den oplevede meget stramme bemanning ligger i at organisere arbejdet anderledes. Virksomheden giver underskud, så der er ikke råd til at kalde flere på arbejdet samtidig. Der var enighed om, at vi skal se på tørn strukturen i de enkelte afdelinger for at få en mere jævn belastning hen over ugen

Ansvarlig: Palle Ørting Deadline for oplæg til principper for nye tørne 15 februar

Lokalaftale 23/6 er en fleksibilitetsaftale, der blev indgået som led i en lønforhandling. Måden den forvaltes på i dag er juridisk korrekt, men opleves af medarbejderne som der sker en forskelsbehandling på hvem som sendes hjem. Ledelsen ønsker fortsat at gøre brug af aftalen, men vil præcisere over for afdelingsledelserne, at den skal forvaltes således at belastningen ved hjemsendelse spredes på så mange sm muligt.

Det menneskelige aspekt i at, bede opsagte medarbejdere om at tage overtid/ ekstratid blev drøftet. Der var enighed om at der er en blandet opfattelse af om det opleves positivt eller negativt, men generelt syntes tillidsrepræsentanterne at opsagte medarbejdere ikke skal arbejde over. Ledelsen udtrykte at det ofte er trafikken på dagen der nødvendiggør overtid og de forbeholder sig retten til at bede alle ansatte, uanset om de er opsagt eller ej, om at tage nødvendig overtid. Når det så er sagt vil afdelingsledelserne blive bedt at tage individuelle menneskelige hensyn hvor det er muligt.

Kontraktuelle forpligtelser på antallet af medarbejdere ved lastning af fly blev drøftet. Specielt Emiraterne var i fokus. Palle præciserede at alle trafikafhængige afdelinger disponerer hverdagens opgaver ud fra den trafikale situation.

Herudover talte vi om

Jobbanken, hvor Karin vil følge op på at relevante medarbejdere fra den første opsigelsesrunde også er blevet tilbudt registrering i jobbanken.

Tillidsrepræsentanterne udtrykte ønske om en **Sproglig stopprøve ved rekruttering**. Der er enighed om, at medarbejdere som taler dansk, svensk eller norsk normalt kan indgå i teamet men for medarbejdere der ikke har et af de skandinaviske sprog som arbejdssprog er det nødvendigt med et vist niveau. HR vil implementere det i den fremtidige rekrutterings. Ansvarlig Karin Oht Deadline 31. januar.

HR undersøger meritgivende kokkeuddannelser fra andre lande som forudsætning for ansættelse.

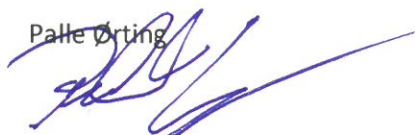
Action liste – for det videre arbejde med problemstillingerne

Nr.	Ansvarlig	Aktivitet	Deadline	Afsluttet
1	Søren Odder	Udarbejdelse af SOP for kontrol af High Loaders og rapportering af fejl og mangler	18.01.2019	
2	Palle Ørting	Træning af Chauffører i den nye SOP	28.02.2019	
3	Palle Ørting	Synliggørelse af opfølgning på bilernes "sundhedstilstand"	28.02.2019	
4	Karin Oht	Model for mere offensiv brug af offentlig finansieret uddannelse	31.03.2019	
5	Karin Oht	Træningsprogrammer for nyansatte som del af introforløb	31.03.2019	
6	Palle Ørting	Præcisering af afdelingsledelsens opfølgingsforpligtelse ifm reparationer i afdelingen	ASAP	
7	Palle Ørting	Opfølgning på implementering af basismøder jf. SOP	ASAP	
8	Palle Ørting	Opfølgning på afholdelse af dialogmøder jf. lokalaftale 19	ASAP	
9	Palle Ørting/TR	Regelmæssige informationsmøder – model skal drøftes	ASAP	
10	Palle Ørting/Karin	Shiftbriefingmøder jf. gateOPEX standard	30.04.2019	
11	Palle Ørting	Mandagsmødes planlægges meddeltagelse af PO'er	07.01.2019	
12	Palle Ørting	Kommunikation af forventninger til lederadfærd	31.01.2019	
13	Palle Ørting	Præcisering af interne processer for udstyr	31.01.2018	
14	Palle/TR	Extern konsulentvirksomhed – strukturering af indsatsen for fortsat at udvikle det psykisk e arbejdsmiljø	Uge 2	
15	Palle Ørting	Principper for nye Tørne	15.02.2019	
16	Palle Ørting	Præcisere brugen af lokalaftale 23/6	ASAP	
17	Karin Oht	Opfølgning på Jobbanken	ASAP	
18	Karin Oht	Sproglig stopprøve ved rekruttering +meritgivende uddannelser for kokke	31.01.2019	
19	Karin Oht	Opfølgningsmøde på fremdriften i aftalte aktiviteter	Feb/marts	

Referatet godkendt af:

Ledelsen i Gate Gourmet:

Palle Ørting

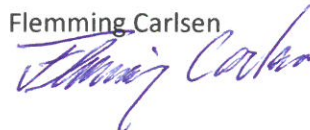


Tillidsrepræsentanter:

Bo Ferdinandsen



Flemming Carlsen



KBO/04.01.2019