

Gatewayen



Januar 2011



Nyt fra København:

v/General Manager Danmark, Per Hansen

Når et nyt år starter er der mange af os der har nogle nytårsforsæt. Det kan være med hensyn til ens helbred eller forholdet til sin partner. Det er bare ikke altid man husker at overholde dem. Konsekvensen ved ikke at overholde sine nytårsforsæt går som regel kun ud over en selv. Når vi taler om Gate Gourmet og nye regler og tiltag så er muligheden for ikke at overholde det ikke eksisterende, da det har langt større konsekvenser end hvad der kan ske inden for hjemmets fire vægge.

Jeg havde håbet at året begyndte positivt, men desværre var det nødvendigt lige efter nytår at sige farvel til 8 dygtige og loyale medarbejdere i Billund grundet tabet af Primera, som bidrog med en omsætning i Billund på 16,5 mill. Og med en så kraftig nedgang skal der ske en tilpasning af omkostningerne. Der er i gennem mange år leveret positive resultater fra Billund hvilket har bidraget til det samlede resultat. Den tid er nu slut, da det vil blive meget vanskeligt at levere mere end til dagen og vejen, og herved øges kravet mod CPH for at levere positive resultater fremadrettet.

Specielt i København har vi gjort meget og meget nyt er på vej. Mange har bidraget positivt til de ændringer der er sket, så vi har forbedret både vores kundeservice/tilfredshed samt vores omkostningsniveau, men der er et langt stykke vej endnu! Vi er i en situation som kræver ekstra tiltag, også de som ikke er behagelige, men som er nødvendige. Vores omkostninger står ikke længere i forhold til vores indtægter, og da vi ikke forventer at øge indtjeningen er der kun tilpasning af omkostninger tilbage.

Vi har igennem lang tid arbejdet på at nedbringe Materiale-omkostningerne, hvilket vi nu kan begynde at se virkningen af. Med det arbejde som fortsat pågår, er jeg overbevist om at denne del kommer på plads i løbet af foråret. I dette ligger også regulering af priser, så kunden faktisk betaler hvad varen koster.

Den del som vi ikke har set så meget på endnu er vores samlede personale-omkostninger. Hvis vi går 6-8 år tilbage i tiden så havde vi en personale-omkostning på ca 35 kr. pr. 100. kr vi solgte for. I dag er det noget anderledes. For hver 100 kr vi sælger for bruger vi 50 kr på personale. En stigning på 42 % i en periode med reduktion i service ombord og væsentlig billigere måltider, kan aldrig give et positivt resultat.

Et af vores hovedproblemer er, at mængden af den arbejdstid der er til rådighed for en del af vores medarbejdere kunne være højere end tilfældet er. I forhold til 'tommelfingerreglen' for antal arbejdsdage pr. år (ca. 220) er der en del af vores medarbejdere der har 20% færre arbejdsdage. Jeg er selvfølgelig helt på det rene med, at vi selv har indgået aftalerne med de faglige organisationer – og dem står vi naturligvis ved.

Fortsættes næste side...

(Redaktør: HR v. Linda Ravn)

Gatewayen

... fortsat fra forrige side

Hvad gør vi så?

- Vi vil se på skiftplanlægning. Hvorfor skal så mange belastes med at gå i skift hvis det ikke er nødvendigt. Der er forskel i behov vinter og sommer, men vi kører samme princip hele året.
- **Variierende Ugentlig Arbejdstid (VUA)**. Dette giver mulighed for at reducere arbejdstiden i vinter og øge den tilsvarende i højsæson.
- Vi har drøftet med de tillidsvalgte fra 3F om, at de også går i tænkeboksen for at se hvad der evt. kan gøres. Det samme vil ledelsen gøre, og vi vil i løbet af Februar/Marts komme med et fælles udspil. Intet vil være helligt og ingen vil blive forfordelt i de - tiltag som kommer, så det forhold, at vi taler med 3F betyder ikke, at det kun er den gruppe's hverdag der vil blive set på.

Det er ikke et led i planen at reducere antallet af fastansatte i det omfang det overhovedet kan undgås. Men det forudsætter, at vi finder nye måder at arbejde/tænke på, så alt hvad der må være af idéer m.m som kan bruges, kan jeg kun opfordre til kommer frem i lyset.

Som nævnt tidligere er det kun i fællesskab vi kan skabe et nyt fundament som er bæredygtigt fremadrettet!

Der vil over de næste 3-4 mdr. blive arbejdet ihærdigt med de nødvendige ændringer på produktions siden primært i B1. Det er nødvendigt, at vi alle arbejder i samme retning og at vi alle efterlever de nye tiltag der bliver etableret. Det er meget vigtigt, at der meget hurtigt sker effektivisering af den måde vi producerer på, således at vi kan få nedbragt vores omkostninger og dermed igen blive konkurrencedygtige.

Hilsen Per

Ny pensionsleverandør

v/ Flemming Gustavsen, HR Manager, Danmark

Som bekendt skifter vi pensionsleverandør fra den 1. februar. Der vil blive afholdt informationsmøder på B1 og B2. Nærmere information om tidspunkt vil blive meddelt via Hotline. Når der skiftes pensionsleverandør vil der naturligt være mange spørgsmål for den enkelte vedrørende ens egen pensionsordning.

Det er jo et emne der på mange måde er aktuelt, og der er ingen tvivl om at et 'pensionscheck' for langt de fleste er en god ting. Derfor har vi aftalt med Willis, som er Gate Gourmet's pensionsmægler, at der i februar og marts vil der være mange muligheder for at drøfte sine individuelle pensionsforhold med en rådgiver fra Willis.

Tidspunkterne vil ligeledes blive meddelt via Hotline, og du kan bestille tid med rådgiver hos Linda Ravn i HR.

Hilsen Flemming

