

## Referat dialogmøde 31. januar 2022

I forlængelse af vores dialog-møde den 31. januar 2022 hermed en opsamling på det drøftede.

På mødet deltog TR Jan Thomsen, klub-bestyrelsesmedlem Kim Andersen & GM Søren Odder, PO Kim Knudsen & HR-chef Mette Marie Andersen.

Det skal samtidig præciseres, at visse aftaler var indgået forinden mødet, men blot bekræftet i nærværende referat.

### Arbejds miljørepræsentation

Det var på et tidligere møde allerede aftalt, at virksomheden ønskede at støtte det gode og konstruktive arbejdsmiljø og arbejdsmiljøfunktionen med en medarbejdervalgt fuldtidsrepræsentant. Forslaget om en sådan position var allerede blev forelagt Kim Andersen med ønske om en endelig afklaring på arbejdstid og rolle fordeling, som skulle have været drøftet på mødet kl.14 onsdag, men hvor arbejdet i stedet blev nedlagt kl.11:30.

Det blev aftalt, at en af de nyligt valgte arbejdsmiljørepræsentanter (medarbejdersiden vælger vedkommende) skal arbejde fuldtid med arbejdsmiljøopgaver indtil udgangen af november 2022. Vedkommende bliver allokeret til Facility-afdelingen. Når arbejdstiden ikke kan fyldes helt ud med arbejdsmiljøopgaver, skal arbejdstiden anvendes på Facility-opgaver.

Hvem og hvornår: Stillingsbeskrivelse udarbejdes af Facility, TR og Martin Pedersen snarest.

Ansvarlig: TR er ansvarlig for at indkalde til et møde med Facility og Martin Pedersen. Forventeligt ved udgangen af uge 8.

### Status på airline kontrakter

Der blev fra TR ytret et stærkt ønske om mere information om airline kontrakter. Som aftalt blev der informeret på Townhall-mødet næste dag / den 1. februar 2022 af Kim Werup.

### Lokalaftaler

Ledelsen informerede om, at den så det som et væsentligt bidrag til beslutningen om, at GG bliver i Skandinavien, at der var indgået aftaler der understøtter den fremtidige økonomi, produktion og operation.

### Corona-aftale

TR tilkendegav, at corona-aftalen blev indgået for cirka 2 år siden for at undgå endnu en afskedigelsesrunde. I aftalen er det anført, at minustimer skulle afvikles hurtigst muligt. Ledelsen orienterer om at dette ikke har været muligt grundet hjemsendelse / lønkomensation samt mængden af fly ud af CPH. Ledelsen har dog på trods af dette besluttet at anerkender det lange forløb og derfor valgt at godskrive disse timer.

Det blev aftalt, at:

- I forhold til Corona-aftalens +/- timer bliver timerne afskrevet, således at hvis man måtte skyldte selskabet timer på denne konto, er de nu afskrevet
- De "almindelige" +/- timer skal afvikles henover de næste 1½ år fra den 31. januar 2022 dvs. til udgangen af juli 2023
- Alle +/- timer som optjenes fra den 31. januar 2022 og fremover skal afholdes indenfor et år

### Trivselsundersøgelse

Der blev fra TR ytret et stærkt ønske om mere information samt fremlæggelse af trivselsundersøgelsen foretaget af TEKSAM. Det blev som aftalt informeret på Townhall-mødet den 1. februar 2022. Desuden skal det pointeres at første seminar om trivsel er besluttet afholdt uge 9, såfremt at lokaler kan fremskaffes med så kort varsel.

### Overarbejde.

Som bekendt har der været it-problemer siden den 23. december 2021, hvilket har betydet en meget stor del manuel arbejde. Der er heldigvis udsigt til at systemerne bliver eller er reetableret i de kommende uger. Eventuelle manglende udbetalinger eller lignende forventes at være endelig løst med marts lønnen. Personaler som henvender sig til HR og / eller pågældendes leder vil blive korrigeret hurtigst muligt. For at genskab tilliden til vores lønudbetalinger og tilsikre at det virker i fremtiden er der blevet nedsat et udvalg.

Hvem og hvornår: Udvalget består af; Lønkonsulent Povl Brendes, T&A / June Vandfeldt og bestyrelsesmedlem Kim Andersen og skal igang snarest, dog skal vi forbi de tekniske udfordringer, som vi p.t. har med lønkørslen.

Ansvarlig: bestyrelsesmedlem Kim Andersen kontakter Povl og June og aftaler et opstartsmøde.

### Selvalgt uddannelse

TR udtrykte ønske om, at man i GG gør større brug af muligheden for selvalgt uddannelse. Ledelsen kunne informere om, at selvalgt uddannelse i ordets bedste forstand betyder, at man selv vælger. Det sidste år har GG besluttet at understøtte dette med en professionel medarbejder som varetog uddannelsesfunktionerne i HR regi, og det er derfor ledelsen ikke har vurderet behovet værende tilstede. Det skal samtidig nævnes, at der ingen overtallighed har været siden covid-19 reduktionerne og i lønkomposition-perioderne. Ledelsen forventer, at medarbejderne selv henvender sig og vil altid være behjælpelig. Nu hvor virksomheden skal til at rampe op er GG indstillet på, at række hånden ud med en ressource som TR Jan Thomsen tydeligt tilkendegav skal være Per Pedersen.

Det blevet aftalt, at fremover kan én medarbejder udvalgt af TR/3F (og godkendt af ledelsen) arbejde med selvalgt uddannelse ved behov én dag om ugen indtil overenskomstforhandlingerne 2023 samt at der nedsættes et udvalg til at sætte rammerne.

Hvem og hvornår: udvalg bestående af Per Pedersen, HR / Lise Pagh og PO Kim Knudsen.

Ansvarlig: Per kontakter Lise og Kim for at aftale et opstartsmøde.

### Sundhedsforsikring

TR gav udtryk for ønske om mere information om den nye sundhedsordning. Det blev som aftalt informeret på Townhall-mødet den 1. februar 2022 og alle i øvrigt altid kan kontakte HR med spørgsmål til ordningen.

### Nødvendig funktionærassistance

TR har observeret mange ledere i produktionen. Ledelsen oplyste hertil, at der ikke er en ambition om, at medarbejdere som har understøttende funktioner skal udføre arbejde der vanskeliggøre deres virke jf. aftale 12. november 2022 .

Dette pågår kun i tilfælde af uregelmæssigheder i driften og / eller manglende opnåelse af deadlines. Ledelsen forventer, at der er en forståelse for, at der de sidste par år har været ekstremt stort fravær pga. covid-19 og dette har skabt ekstraordinære omstændigheder. Dette samtidig med rekrutteringsproblemer i enkelte områder.

### Kantineordning

TR ytrede utilfredshed med kantineordningen især aften- og natmaden.

Det aftales, at i en prøveperiode på 14 dage laves SAS-crew meal til aften-/natholdene.

TR bekræftede, at kantineordningen er obligatorisk for alle medarbejdere. Før nævnte obligatoriske ordning kan fraviges, hvis der foreligger dokumenterbare helbredsårsager.

**Diverse konti**

TR ønskede at genindføre den periodiske statusoversigt med diverse saldi. Ledelsen påtænker også og har tidligere informeret før den overenskomststridige arbejdsnedlæggelse om, at der vil blive udleveret en saldi-oversigt som vanligt, når det igen er muligt jf. de nuværende system-issues.

**Frokostpause chauffører**

Som allerede aftalt før den overenskomststridige arbejdsnedlæggelse har ledelsen besluttet at bibeholde den betalte frokostpause for highloader chaufførerne gældende indtil udgangen af SAS-kontrakten. Dette begrundede ledelsen ved aftalens indgåelse med den forventelige uregelmæssighed i rekruttering og trafikale udfordringer i forbindelse med forsinkelse af det nye transport-styre-system.

**Pause**

TR udtrykte utilfredshed med, at den sidste pause hos chaufførerne ikke bliver placeret og håndteret hensigtsmæssigt. Der blev fra ledelsen tilbudt – i stedet for 10 minutters kaffepause – en betaling i form af 12 minutter pr. præsteret vagt frem til udgangen af SAS-kontrakten. Såfremt medarbejderen frivilligt fratræder eller opsiges af disciplinære årsager bortfalder minutterne, hvorimod minutterne udbetales med slutlønnen ved fratræden af andre årsager. Minutterne tilskrives hhv. 1. maj og 1. oktober.

I tilfælde af at aftenvagten – mod forventning – ikke får sin første pause, vil pausen føres på afvigerlisten og afregnes som ovenstående.

Ledelsen har en generel forventning om, at implementering af det nye transport-styre-system vil skabe mange forbedring herunder ift. planlægning og placering af pauser.

**Bakkamera**

TR gav udtryk for ønske om mere information om de nye bakkameraer. Det blev som aftalt informeret på Townhall-mødet den 1. februar 2022.

**Fordeling af arbejdet i highloader-gruppen**

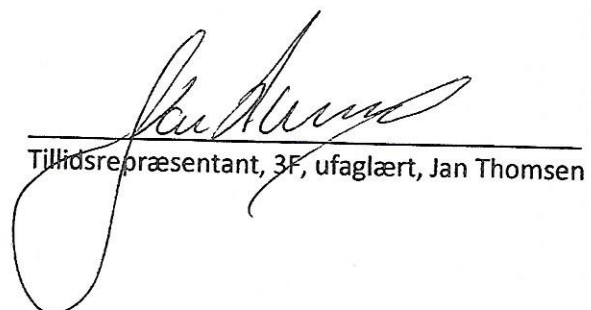
TR udtrykte bekymring om, at arbejdsmængden er stor.


Indtil implementeringen af det nye transport-styre-system og trafik mængden ændrer sig ift. kontraktuelle forhold skal der nedsættes en arbejdsgruppe som gennemgår ovenstående. Arbejdsgruppen nedsættes på først kommende AMO-møde.

Allerede på mødet blev det besluttet, at tilføre de nødvendige ressourcer ifm. loader- og rampefunktioner. Allerede før den overenskomststridige arbejdsnedlæggelse var der udarbejdet jobopslag gældende fra 15. februar 2022.

Dato 16/2-22

  
General Manager Søren Odder

  
Tillidsrepræsentant, 3F, ufaglært, Jan Thomsen

  
HR Chef Mette Marie Andersen