

Møde i samarbejdsudvalget, torsdag den 21. januar 2021, kl. 14 - ca. 16

Til stede: Jørgen Rasmussen (JR), Kim Pedersen (KP), Jannik Mortensen (JM), Gut Svendsen (GS), Lars Petrowsky (LP) og Hanne Mygind (HM).

Herbert Smedegaard Haagensen (HSH) deltog pr. telefon.

Ref.: Hanne Mygind

Dagsorden:

1. Opfølgning på og beslutning omkring den fremtidige lønsammensætning
2. Den forestående runde med lønsamtaler
3. Input fra SUV
4. Eventuelt

Lars Petrowsky bød velkommen.

Pkt. 1: Lønsammensætningen

HM orienterede indledende om, at der på baggrund af seneste afholdt møde med SUV er blevet arbejdet videre med det forslag, der kom på bordet vedr. den fremtidige sammensætning af lønnen. Baggrunden er, at den gældende overenskomst bestemmer, at der skal tages stilling til, om den faste timeløn er inkl. eller ekskl. smudstillægget og/eller tillæg for skiftende arbejdssteder (skurtillæg). Under alle omstændigheder skal det fremgå af medarbejderens ansættelseskontrakt eller et tillæg hertil.

Beslutningen blev, at der udarbejdes et tillæg til den enkelte medarbejders ansættelseskontrakt, hvoraf det fremgår, at timelønnen er inkl. tillæg for smuds og tillæg for skur. Hver enkelt medarbejder vil få dette tillæg forelagt til underskrift ved den kommende lønsamtale i februar/marts måned 2021.

Om der på lønsedlen fremadrettet vil fremgå en anden opdeling, vil blive drøftet med og besluttet af lønkontoret.

For så vidt angår lærlingene sker aflønningen som beskrevet i overenskomsten punkt 26.

For lærlingene – unge som voksenlærlinge - gælder overenskomsten punkt 26, stk. 14 og stk. 15 vedr. tillæg for smuds, hvorefter lærlingene også kan være berettiget til tillæg for smuds, hvis betingelserne herfor er opfyldt. Lærlingene skal derfor taste de reelle antal timer, hvor de arbejder med opgaver, der berettiger til smuds.

Pkt. 2 Lønsamtaler

Der vil snarest muligt blive indkaldt til en lønsamtale med nærmeste leder. Til denne lønsamtale vil hver enkelt medarbejder blive bedt om at underskrive et tillæg til ansættelseskontrakten, hvoraf det fremgår, at tillæg for smuds og tillæg for skur er indeholdt i timelønnen.

Pkt. 3: Input fra SUV

SUV kom med et eksempel, hvor lærlingene følte, at de blev udnyttet af svendene, idet de blev beordret til at bære værktøj, mens svendene blot stillede sig ved døren og ventede.

Der var enighed om, at dette ikke er forenelig med vores værdier om tillid og respekt, og at det som udgangspunkt selvfølgelig ikke er ok, at behandle en kollega respektløs.

Der var dog også enighed om, der sagtens være situationer, hvor det giver god mening, at vi hjælper hinanden med tingene, således vi udnytter den enkelte kollegas ressourcer bedst muligt. Dermed menes, at lærlingene også må træde til, hvis der skal bæres/hentes værktøj, da svendenes tid måske er bedst udnyttet til andre opgaver. Der kan være en læring i de fleste opgaver. Hvis der er spørgsmål og/eller bemærkninger til dette samarbejde, opfordres man til at tage kontakt til ens nærmeste leder, da udfordringer bedst løses på stedet og mellem de direkte involverede.

Hos Petrowsky skal man have den bedste uddannelse, og det kræver et godt og respektfuldt samarbejde mellem lærlinge og svend.

#### Pkt. 4: Eventuelt

**Strategien 2020-2025:** LP orienterede kort om det udkast til strategien gældende for 20-25, som han vil præsentere for ledergruppen tirsdag den 26. januar 2021. Strategien vil blive udmeldt hurtigst muligt, når den er godkendt og forelagt ledelsen og bestyrelsen. Der var mulighed for at stille opklarende spørgsmål. Der var en god snak om vigtigheden af værdierne i vores dagligdag.

**Rekrutteringer:** LP orienterede om, at Petrowsky har indledt et samarbejde med et rekrutteringsbureau, således visse rekrutteringer kan løses bedst muligt og hurtigst muligt. Pt. er der tale om, at der skal rekrutteres en økonomichef og to projektledere, en til VVS og en til ventilation. Hertil kommer diverse rekrutteringer efter dygtige montører, som er en on-going proces. Der var en god dialog omkring vigtigheden af, at Petrowsky sørger for en god uddannelse af vores lærlinge, da dette giver os en unik mulighed for at rekruttere de dygtige, når de er færdiguddannede. Der vil blive set på etablering af en Buddy/mentor-ordning og en turnus-ordning for vores lærlinge, så vi sikrer kvaliteten af deres uddannelse. Endvidere skal der stort fokus på at rekruttere de bedste på markedet. Der kommer nærmere omkring dette.

**Covid-19:** LP orienterede om, at Covid-19 fortsat sætter sine begrænsninger for at planlægge fysiske møder i virksomheden. Ledelsen er klar over, at der er et stort behov for at mødes snart, og møder vil blive planlagt og afholdt så snart det er sundhedsmæssigt forsvarligt. LP opfordrede til, at medarbejderne lader sig teste, når og hvis de føler et behov for dette.