

Referat af møde i SUV, torsdag den 22. april 2021, kl. 14:00-15:00.

Mødet blev afholdt på Fuglevangsvej 42 i Horsens.

Til stede: Jørgen Rasmussen, Jannik Mortensen, Gut Svendsen, Kim Pedersen, Lars Petrowsky og Hanne Mygind (ref.).

Afbud: Herbert Smedegaard Haagensen

Fra kl. ca. 14:45 deltog også Jan Voigt og Martin B. Andersen.

Indledende tog HMY ordet: JV og MBA er indkaldt til lidt senere, da der vil være orientering og snakke omkring det fremadrettede arbejde med SUV og AMO – noget er fælles, så det var nemmere med kun én orientering. Derfor lige ændret lidt i rækkefølgen på dagsorden (de røde tal er den dagsorden, der blev fulgt på mødet):

Dagsordenen:

1. **1.** Generel information fra LP
2. **2.** Opfølgning på punkter fra sidste møde
3. **3.** Opfølgning fra MUS og LØN samtaler
4. **5.** Opmærksomhedspunkter pga. Conora?
5. **6.** Status elever, herunder orientering om uddannelsesplaner
6. **10.** Status værdiarbejdet
7. **8.** Opdatering af personalehåndbogen, sikkerhedshåndbog og APV
8. **4.** Sikkerhedsorganisation (**der skal stå SUV**) – møderne skal planlægges og bookes
9. **9.** AMO - Arbejds miljøorganisationen - organiseringen og planlægning og booking af møder fremadrettet
10. **7.** Eventuelt

Punkt 1, generelt information fra LP:

Personale siden sidst:

Der er høj aktivitet frem til sommerferien. Danepork-projektet starter efter sommerferien med 12 mand i 13 uger. Derfor skal alle mand, der er udlånt til Horsens, tilbage til Vejle afdelingen.

Vedr. lejefolk har LP allerede lavet aftale med to stk. og der skal måske 4 mere til.

Christoffer er blevet projektleder og sidder i Horsens. Han er koblet på Samværket-projektet, som egentlig er en sag for Vejle, men han kommer nok til at sidde mere eller mindre fast i Horsens.

I Vejle sker der en rokade vedr. kontorerne, da LP's kontor fremadrettet skal være kontor for Anny, Thomas og Lars. Connie får Annys tidligere kontor og Connies tidligere kontor bliver mødelokale.

Nye ansættelser på kontoret:

Thomas West Hansen er ansat som økonomichef. Han kommer til at have kontor i Vejle, men hans position dækker naturligvis både Vejle og Horsens. Thomas starter så småt op fra tirsdag den 27. april 2021.

Michael Møller er også blevet ansat. Han er senior projektleder. Han placeres i Vejle hos MBA. Michael starter mandag den 3. maj 2021. Der bliver også rykket lidt rundt på pladserne hos projektlederne, da der også skal en teknisk tegner ind i nogle måneder. Der er indgået en aftale med jobcenteret om en praktikperiode for en tegner.

Nye kollegaer i marken:

Der er ansat 8 nye i 2021. Desværre levede alle ikke op til forventningerne, hvorfor tre af disse opsiges i indeværende uge. Der kommer en nyhed ud på Intra. Opsigelserne skal ses i lyset af, at der stilles krav til de ansatte – der skal løftes i folk, hvorfor vi vælger at opsiges de personer, der ikke bidrager til dette, selv om vi mangler folk.

Der vil blive afholdt morgenmøde den 4. juni i Vejle, da vi endelig må samles igen. Den 24. juni vil der også blive afholdt et fællesmøde, hvor LP vil fremlægge strategien frem med 2025. Dette møde vil starte kl. 13, og der vil blive serveret smørrebrød til afslutning.

Punkt 2, opfølgning på punkter fra sidste møde:

Der var enighed om, at alle tillæggene til ansættelseskontrakterne er på plads.

SUV nævnte, at det skal undersøges, om den korrekte fremgangsmåde benyttes vedr. lærlingene og diverse tillæg.

Punkt 3, opfølgning fra MUS og LØN samtaler:

Der var en kort snak omkring MUS og LØN samtalerne og om, hvorvidt der er noget, ledelsen skal være opmærksom på til næste runde med MUS, som er i maj måned.

Der var enkelte, der havde nævnt, at de ikke havde hørt noget fra deres leder vedr. de kurser, de havde talt om. SUV har forklaret kollegaerne, at der grundet situationen med Covid-19 ikke har været afholdt de kurser, der normalt afholdes. Der blev talt om, at det også er den enkelte medarbejders ansvar selv at få fulgt op på de aftaler, der indgås under en MUS. Netop derfor er det vigtigt, at den enkelte medarbejder tjekker og godkender referatet – og ikke mindst henvender sig til nærmeste leder, hvis der er noget, der mangler eller ikke er blevet igangsat.

Generelt omkring kurser og uddannelsesønsker:

Der kan være lidt udfordringer med hensyn til at finde de rigtige og mest relevante kurser. Det er vanskeligt for ledelsen ensidigt at vælge for medarbejderne, og omvendt kan det være vanskeligt for medarbejderne at vide, hvad der er behov for. Der kom dog følgende forslag: kursus om varmt arbejde, kursus om Trace-tools. Generelt er det vigtigt, at ledelsen melder ud med, hvilke kvalifikationer, der mangler i organisationen, fx svejsere med certifikat. Der blev også talt om, at vi skal huske at tænke eleverne ind – de vil gerne specialisere sig, og de er vant til at lære og vil gerne tage kurser. Lederne skal tænke dette ind i den kommende MUS.

Et alternativ til de traditionelle kurser kunne være, at en producent/leverandør blev inviteret til at fortælle om deres produkt 1-2 timer.

Punkt 4, SUV – møderne skal planlægges og bookes:

Der skal afholdes fire møder pr. år, dvs. hvert kvartal. Møderne skal fastlægges til kl. 14-15. Forud for møderne skal der lægges en nyhed på Intra, så kollegaerne ved, at der snart afholdes et møde, og således de opfordres til, at henvende sig til medlemmerne med de emner, der skal vendes. Denne info skal komme fra SUV, hvorfor der vælges en, der har ansvaret for dette. Dette meddeles til ledelsen, når det er besluttet, hvem der gør dette. Det anbefales, at vedkommende lægger dette i sin kalender ca. 1 uge før afholdelse af møderne, så det huskes.

Punkt 5, opmærksomhedspunkter vedr. Covid-19?

Da situationen med Covid-19 i det danske samfund ikke er noget, nogle af os har prøvet før, ønskede ledelsen at vide, om der er noget, der kunne/skulle have været tacklet anderledes og/eller hvorvidt, der er noget ledelsen skal være opmærksom på fremadrettet.

Der var enighed om, at der var blevet informeret tilpas på Intra, men at der med fordel kan lægges en nyhed på om, at det forsat er vigtigt, at man lader sig teste. SUV nævnte endvidere et eksempel på, at der også kan stilles krav til kunderne om to negative tests, hvis der har været Covid-19 i husstanden, hvor der skal arbejdes. Vi skal passe på hinanden og os selv.

Ledelsen vil tjekke med Tekniq, om der evt. er noget materiale, der med fordel kan rundsendes til alle medarbejdere, så vi ikke glemmer de gængse retningslinjer.

Punkt 6, status lærlinge, herunder orientering om uddannelsesplaner:

Der er p.t. 10 lærlinge ansat. Der skal først nye lærlinge ind til sommeren 2022. Der vil blive søgt efter disse primo 2022.

Der er ved at blive udarbejdet uddannelsesplaner for alle lærlinge. I disse planer sættes der mål for hver enkelt lærling, tidsperiode og mentor på. Baggrunden for disse uddannelsesplaner er, at vi vil sikre et godt og lærerigt uddannelsesforløb, så vi får uddannet de dygtigste montører.

Simon følger op før og efter hvert skoleforløb. Ledelsen har lyttet til SUVs forslag om at den enkelte svend skal have lærlingene med i længere tid, så der ikke skal "startes forfra" hver dag. Til den kommende MUS vil hver enkelt svend blive spurgt ind til ønsket om at køre med lærlingene. I den forbindelse er det vigtigt at huske på, at vores lærlinge kun kan blive så dygtige, som de svende, der vil lære fra sig og som vil bruge tiden på dem.

Punkt 7, eventuelt:

SUV nævnte følgende punkter:

- Der er et ønske om, at man ved planlægning af opgaverne husker at inddrage de medarbejdere, der skal løse opgaven, således der kan blive lagt en tidsrealistisk plan. Det nytter ikke noget, at der planlægges således, at opgaverne ikke kan nås selv om der tages overarbejde. Ledelsen vil lade dette gå videre til de to afdelingsledere.
- Der er fremsat ønske om, at der etableres mere faste makkerpar på de store pladser. Ønsket er tidligere fremsat, men der er ikke blevet lyttet til dette. Baggrunden for ønsket skal ses i lyset af, at jo bedre svendene kender hinanden og kan med hinanden, jo bedre og hurtigere bliver der arbejdet. Der var en god snak omkring dette. Ledelsen påpegede, at der skal tages hensyn til de enkelte medarbejders kvalifikationer, når en opgave skal løses. Der var enighed om, at det vigtige her er kommunikationen mellem projektlederen

og medarbejderne. Hvis der forklares, hvorfor det er nødvendigt med den bemanning, der vælges, skaber det større forståelse.

- SUV har fået spørgsmål til årets weekend-tur. Der planlægges med, at denne kan blive afholdt som normalt. Der vil blive tale om en tur i DK for ikke at være afhængig af evt. ind- og udrejse restriktioner grundet Covid-19.

Punkt 8, opdatering af personalehåndbog, sikkerhedshåndbog og APV:

- Personalehåndbogen:
Der er udarbejdet en ny udgave som er adskilt fra sikkerhedshåndbogen. SUV havde fået personalehåndbogen til gennemlæsning inden mødet og håndbogen blev gennemgået. Der vil blive foretaget de ændringer, der blev talt om. SUV får herefter den reviderede udgave til gennemsyn, inden den offentliggøres på Intra. Hvis der er bemærkninger eller spørgsmål til håndbogen, når den offentliggøres, skal man blot kontakte sin nærmeste leder.
- Sikkerhedshåndbogen:
Denne skal også revideres. Dette vil ske i samarbejde med Arbejdsmiljøorganisationen.
- Der skal igangsættes en revision af APV'erne. Dette vil ske i samarbejde med Arbejdsmiljøorganisationen.

Punkt 9, AMO – Arbejdsmiljøorganisationen:

Dette arbejde skal organiseres, planlægges og systematiseres jf. reglerne herfor.

Da Petrowsky består af to cvr.nr – Horsens og Vejle vil der blive tale om to arbejdsmiljøgrupper.

Formand for begge grupper er LP, de to arbejdsledere JV og MBA er udvalgt til henholdsvis Horsens og Vejle, mens JR og GS er valgt i henholdsvis Horsens og Vejle. Møderne vil blive afholdt som fællesmøder. På sigt skal AT være referent til møderne.

Det er aftalt, at der fast indlægges to årlige møder – i foråret og i efteråret. Møderne vil blive afholdt i forlængelse af møderne i SUV. Mødet i foråret vil være den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Der vil hurtigst muligt blive indkaldt til forårsmødet, da der skal planlægges revision af APV, opstart mv.

Punkt 10, status værdiarbejdet

Som det tidligere er nævnt, er det ledelsen, der skal gå foran i dette arbejde. Der er også planlagt et møde med en, der skal hjælpe med at få igangsat arbejdet. Dette møde har været udskudt flere gange pga. Covid-19. Men mødet er nu planlagt til juni for ledergruppen. Forventeligt vil der blive præsenteret noget for medarbejderne senere på året.