

Lokalaftale vedrørende afbødeforanstaltninger for opsagte medarbejdere

Med det formål at:

- afbøde følgerne af de påtænkte afskedigelser
- sikre fokus på at hjælpe medarbejderne videre i nyt job
- sikre en fornuftig og rolig afvikling af produktionen

er nedennævnte aftale indgået for de medarbejdere, som opsiges september 2009, som følge af tilpasningen af medarbejderstaben:

1. Jobkontor
2. 2 dages jobsøgningskursus (internt)
3. 4 ugers Kursus/efteruddannelse
4. Gå-hjem møder vedr. relevante emner samt samarbejde med eksterne interessenter
5. Psykologhjælp
6. Tildeling af fast jobkonsulent i form af en HR medarbejder
7. Principper for opsigelseskriterie
8. Øvrige vilkår
9. Ikrafttræden

1. Jobkontor.

Virksomheden etablerer 2 jobkontorer på virksomheden. Disse placeres henholdsvis i teglholmsgade 35 og 41.

Formål: Rådgivning, sparring, uformel samtale

Form: Individuelle samtaler med fokus på den enkeltes behov vedr:
Kursus- og uddannelsesmuligheder
Rettigheder og pligter som ledig
Hjælp til jobsøgning (ansøgning, cv, informationssøgning etc.)
Ad hoc spørgsmål og samtaler
Aktiv genplacering – kontakt til andre virksomheder
Samarbejde med eksterne, (Jobcenter, uddannelsesinstitutioner, A-kasser, fagforeninger, vikarbureauer etc.)

2. Jobsøgningskursus

Virksomheden tilbyder et 2 dages jobsøgningskursus samt personprofilanalyse til alle opsagte medarbejdere.

Formål: Give deltagerne viden om arbejdsmarkedet samt værktøjer til jobsøgning, herunder søgeteknikker, opbygning af CV og ansøgning samt råd til

jobsamtalen. Der vil desuden være mulighed for at få lavet en Thomas Person Profil Analyse.

Form: Internt kursus i grupper på 10-15 personer opdelt på hhv. funktionærer og timelønnede

3. Kursus/efteruddannelse.

Virksomheden giver mulighed for op til 4 ugers relevant kursus/efteruddannelse i opsigelsesperioden. Den vejledende kursusrpris er aftalt til 22.000 kr. pr. medarbejder. Frihed til kursus/uddannelse aftales individuelt mellem virksomheden og medarbejderen, under hensyntagen til produktionsforholdene.

Formål: Bibringe deltagerne arbejdsmarkedskompetencer, der gør dem bedre rustet til at komme tilbage i job.

Form: Kursus/efteruddannelsesindholdet skal have sigte mod fremtidig beskæftigelse og vil blive betalt af virksomheden. Medarbejderen ydes fuld løn under kursus/efteruddannelse og løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

Kursus/efteruddannelse skal godkendes af en HR-konsulent samt chefen for den opsagte medarbejder.

Tidsramme: Som udgangspunkt skal kurserne afvikles i opsigelsesperioden. Hvor dette ikke er muligt, og hvor medarbejderen er uden skyld kan afvikling ske efter fratræden, dog skal kurserne være afviklet senest 56 dage efter fratræden.

4. Gå-hjem møder

Formål: Rådgivning, information og hjælp til at komme i nyt job

Form: Afholdes ad hoc på virksomheden og annonceres via opslag og Com-Pass. Eksempelvis orientering fra fagforeninger, vikarbureauer, pensionselskaber, økonomiske rådgivere eller virksomheder, der har brug for arbejdskraft.

5. Psykologhjælp

Formål: Akut hjælp – samtaler og evt. henvisning til psykolog gennem vores Helbreds aftale med PFA Health Care

Form: Kontakt:
Susanne Iversen (BST) tlf. xxx

Anna-Mette Ølgaard Nielsen, (GHO-DK) tlf. xxx
Sashia Falk,(GHO-DK) tlf. xxx

6. Fast tilknyttet HR konsulent

Formål: Rådgivning og sparring på individuelt niveau.

Form: Hver medarbejder tildeles en fast jobkonsulent i form af en HR-medarbejder, som man kan søge støtte, råd og vejledning hos.
Hele GHO organisationen medvirker i processen

7. Principper for opsigelseskriterie

Følgende principper er gældende for opsigelser i forbindelse udvælgelsen af medarbejdere, der skal opsiges:

- Faglig kompetence set i forhold til opgaver, der skal løses i fremtiden
- Social kompetence, herunder samarbejdsevne og fleksibilitet
- Præstation og motivation
- Udvælgelsen af medarbejdere, som skal opsiges er en ledelsesbeslutning, men for at sikre et kvalitativt tjek, er det aftalt, at de respektive medarbejderrepræsentanter får en udtalelsesret.

Desuden vil virksomheden tilstræbe at tage sociale hensyn, herunder se på muligheden for at bibeholde ansættelse af den ene ægtefælle/partner, hvor begge er truet af opsigelse.

8. Øvrige vilkår.

Fig. Vilkår tilbydes den opsagte medarbejder:

- Opsigelsesvarsel og vilkår i henhold til kontrakt og overenskomst.
- Alle opsagte afvikler al afspadsring inden afgang
- Evt. flex-saldo afvikles efter gældende regler
- Medarbejdere, som har tanker om andre karriereplaner end MAN Diesel kan gennem medarbejderrepræsentanterne/ledelse anmode om en drøftelse af en evt. fratrædelsesaftale.
- Varsling af overarbejde skal følge overenskomsten
- Udtalelser/anbefalinger til alle opsagte (iht standard udarbejdet af GH)
- Afvikling af ferie sker efter gældende regler
- Virksomheden vil ikke kræve kontraopsigelse, hvis en medarbejder får et nyt job i opsigelsesperioden. Dvs. medarbejderen kan fratræde med dags varsel, hvis det er nødvendigt for at kunne tiltræde nyt job.

9. Ikrafttræden.

Denne aftale gælder kun for fastansatte medarbejdere der opsiges september 2009 i forbindelse med restrukturering. Aftalen gælder ikke for vikarer og andre tidsbegrænsede ansættelsesforhold.

København SV, den 8. september 2009

For ledelsen

For medarbejderrepræsentanterne
