



Udalls Jernstøberi A/S



Udalls
Jernstøberi

Informationshæfte



Uddeles til nyansatte

Udarbejdet 07-11-2001

Redigeret 27-08-2018

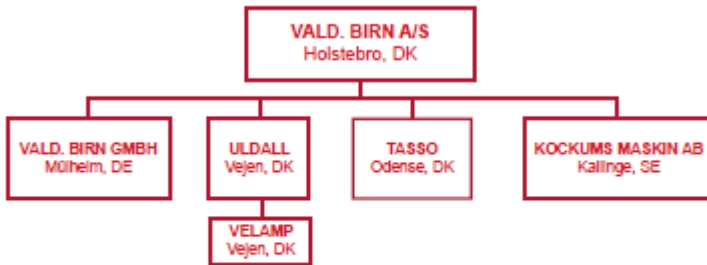
Uldalls Jernstøberi A/S

Velkommen

Uldalls Jernstøberi A/S er et aktieselskab grundlagt af Magnus Uldall i 1944.

Uldalls Jernstøberi A/S beskæftiger i øjeblikket ca. 55 ansatte.

Uldalls Jernstøberi er en del af Birn - Koncernen, som er en af Nordeuropas største støberikoncerner med i alt 500 ansatte.



YOUR CASTING DEVELOPMENT PARTNER

VISIT BIRN GROUP ONLINE AT BIRN.COM

Det støberi du nu er blevet ansat i, har en stor fremtid for sig. Derfor bliver der løbende investeret i nyt udstyr, ligesom der fremover vil blive investeret i nye produktionsformer.

Uldalls Jernstøberi A/S håber, at du sammen med ledelsen og de øvrige ansatte vil arbejde for, at vores virksomhed kan vokse sig stærk til glæde for alle parter.

Når du siger ja til at blive ansat hos Uldalls Jernstøberi A/S, siger du samtidig ja til at repræsentere Uldalls Jernstøberi A/S i og uden for din arbejdstid. Du er vores vigtigste ansigt udadtil.

VIGTIGT - VIGTIGT

Læs informationshæftet igennem og spørg, hvis der er noget du er i tvivl om - både hvad angår hæftet her, men også gerne, hvis du har spørgsmål omkring virksomheden eller din ansættelse.

Uldalls Jernstøberi A/S

Uldalls Jernstøberi 2012 og frem

Mission. (Dette gør vi og vi er gode til det!):

Vores overordnede berettigelse er, at producere og levere kvalitetsstøbejern med stor fleksibilitet. Mindre serier og speciallegeringer med høj leveringssikkerhed er vores force

Vision. (Dette skal alle vores mål og KPI'er sikre!):

Vi vil som virksomhed være:

- Lokalfunderet
- Rentabel
- Innovativ (nyskabende, nytænkende og sætte spørgsmål ved det bestående)
- Fokuseret på vore kunder gennem løbende optimeringer

De faglige udfordringer skal vægtes højt og vi vil besidde og udvikle de rette kompetencer, som kombineret med et godt psykisk og fysisk arbejdsmiljø vil sikre, at vi fortsat vil være en attraktiv arbejdsplads.

Ved at være i konstant udvikling vil vi skabe os en position, som branchens foretrukne leverandør.

Værdier. (Alt hvad vi foretager os skal være gennemsyret af):

- Faglighed
- Service
- Kvalitet
- Troværdighed

Uldalls Jernstøberi A/S

Indholdsfortegnelse

Velkommen	2
Uldalls Jernstøberi 2012 og frem	3
Indholdsfortegnelse	4
Ansættelse	5
Arbejds miljø.....	7
Regler og politikker.....	9
Personalepolitik	12

Uldalls Jernstøberi A/S

Ansættelse

Arbejdstid

Aftales med nærmeste leder. Der er 2 pauser pr. dag, i alt 45 minutter, selvbetalt.

Anden arbejdstid

Anden arbejdstid kan forekomme, men vil i hvert tilfælde være aftalt med en gruppeleder. Endvidere kan ekstra tid forekomme, men dette skal efterfølgende afspadseres, hvis ikke andet er aftalt.

Fagligt tilhørsforhold

Uldalls Jernstøberi A/S er medlem af Dansk Industri(DI). Uldalls Jernstøberis medarbejdere har altid foretrukket Dansk Metal eller 3F som fagforening.

Ferie

Firmaet holder kollektiv ferielukning. Ferieplan udleveres ved ansættelse. Yderlige feriefridage eller fri, aftales med nærmeste leder minimum 14 dage inden.

Mandskabs skabe

Kan tildeles - hvis det ønskes. AL OPBEVARING I DISSE SKABE ER PÅ EGET ANSVAR. (Henv. gruppelederen)

Uldalls Jernstøberi A/S

Pauser

Firmaet ønsker at alle spiser i frokostrummet ved lageret. Virksomheden må ikke forlades i arbejdstiden uden tilladelse fra nærmeste leder. Ønsker man at forlade virksomheden i pauserne, skal man informere nærmeste leder derom. Der skal altid stemples ud hvis virksomheden forlades i arbejdstiden.

Personaleforening

Formand	Vibeke Degn Johannessen
Kasserer	Ali Kartal
Sekretær	Claus Falck Hansen
Medlem	Admir Skulj
Medlem	René Rossen

Alle medarbejdere er obligatorisk medlem af personaleforeningen.

Samarbejdsudvalg

Produktionsdirektør	Kurt Olsen
Tillidsrepræsentant Dansk Metal	Leif Langholz
Tillidsrepræsentant 3F	Karsten Nielsen

Uldalls Jernstøberi A/S

Tidsregistrering

Afregning af timelønnede sker med kvarte timer. Det vil sige, kommer man 1 min. for sent ved arbejdstids begyndelse, vil der blive trukket 15 minutter, ligeledes hvis man forlader arbejdspladsen for tidligt. Beregningen sker på baggrund af virksomhedens komme/gå system.

Udbetaling af løn

Lønnen for timelønnede vil blive udbetalt hver 14. Dag.

Timelønnede får udbetalt løn over bank eller sparekasse. Det er derfor meget vigtigt, at alle nyansatte har afleveret deres reg. nr. og konto nr. senest 2 dage efter 1. arbejdsdag. I modsat fald vil der ikke blive udbetalt løn!

Øvrige spørgsmål vedr. løn: kontakt ALTID gruppelederen.

Arbejds miljø

Arbejds miljø politik

Uldalls Jernstøberi A/S vil skabe og vedligeholde sikre og sunde arbejdsforhold for alle ansatte:

- Ved at inddrage de ansatte i et samarbejde om opbygning og vedligeholdelse af en positiv holdning til arbejdsmiljøet.
- Ved at ansatte er forsynet med det rette sikkerhedsudstyr.

Ved at udnytte virksomhedens eksisterende viden på arbejdsmiljøområdet og ved at planlægge, udføre og følge op på arbejdsoperationer.

Uldalls Jernstøberi A/S

- Ved at motivere ansatte til at udvise ansvarsfølelse individuelt og sammen med kollegaer i omgang med stoffer, materialer og maskiner mm samt til at holde orden på arbejdspladsen.

Uldalls Jernstøberi A/S ønsker at arbejdsmiljøet er godt og i overensstemmelse med gældende arbejdsmiljølove.

Det sker ved:

- Virksomhedens arbejdsmiljøforhold kortlægges og løbende forbedres.
- At inddrage eksperter inden for arbejdsmiljø og sikkerhed.
- At samarbejde aktivt med myndighederne i arbejdsmiljø spørgsmål.
- At udveksle erfaring på området med beslægtede virksomheder.
- At udføre arbejdspladsvurderinger løbende.

Arbejdsmiljø udvalg

Produktionsdirektør	Kurt Olsen
Teknisk koordinator	Claus Falck Hansen
Afdeling 3	Erling Lauridsen

Ved tilskadekomst på virksomheden

I tilfældet at du kommer til skade på virksomheden, skal du

>> OMGÅENDE henvende dig til din gruppeleder <<

Uldalls Jernstøberi A/S

Værnemidler

Der er påbudt sikkerhedssko og høreværn i hele produktionen. Der vil blive udleveret værnemidler såsom handsker, masker og lign. Arbejdstøj ordning starter efter 3 måneders ansættelse.

Regler og politikker

Computer

Alle computere er arbejdsredskaber. PC og Internet overvåges. Søges eller ses der på porno, opfordring til vold eller andet kriminelt er det bortvisningsgrund. Ved andet misbrug igangsættes normalt afskedigelses-forløb.

Dansk sprog

Der er en klar forventning om at udenlandske medarbejdere med begrænset dansk, deltager i dansk undervisning uden for arbejdstiden.

Kontakt til medarbejder der er på arbejde

Skulle det blive nødvendigt for familie eller lign. at kontakte en medarbejder, der er på arbejde, kan det kun ske ved først at ringe til virksomhedens kontor på telefonnummer 75 36 09 22.

Al færdsel (ikke ansatte) på støberiet uden forudgående aftale og registrering i receptionen, er af sikkerhedsgrunde - forbudt!

Uldalls Jernstøberi A/S

Mobiltelefon

Private mobiltelefoner må ikke være tændt i arbejdstiden. Dispensation grundet alvorlig sygdom i hjemmet kan gives af nærmeste leder.

Rygepolitik

Rygning er forbudt på hele virksomheden. Der må dog ryges i de 2 pauser, udenfor. Overtrædelse resulterer i mundtlig, herefter skriftlig advarsel og hjælper irettesættelserne ikke, bortvises man fra arbejdspladsen. Cigaret skodder skal i skraldespanden. Alternativt, skærpes rygepolitikken.

Spiritusforbud

Det er strengt forbudt at møde på arbejde i beruset/påvirket tilstand, ligesom det er strengt forbudt at nyde alkoholiske drikke i arbejdstiden. Ved alkoholiske drikke forstås stærk spiritus, øl, lys øl eller anden form for spiritus. Overtrædes denne regel, betyder det øjeblikkelig bortvisning! Det samme gælder for brug af euforiserende stoffer. Hvis du lugter af alkohol påtales dette 1. gang, så en gentagelse og dermed afskedigelsesforløb, kan forsøges undgået.

Uldalls Jernstøberi A/S

Sygdom

Første sygedag eller barnets første sygedag, skal ringes ind senest 15 minutter efter normal arbejdstids begyndelse, nat og aftenhold inden kl. 15:00, til din gruppeleder på deres mobilnummer, eller som alternativ på tlf. 75 36 09 22.

Ved sygdom skal man holde sig i kontakt med virksomheden.

DET VIL SIGE:

1. sygedag som nævnt ovenfor.
 3. sygedag mellem kl. 07:00 og 15:00
 5. sygedag mellem kl. 07:00 og 15:00
 7. sygedag mellem kl. 07:00 og 15:00
- OSV.

Ved længere sygdom - dog efter aftale

Sker sygemeldingen ikke i henhold til ovenstående, betragtes det som udeblivelse, hvilket udløser skriftlig advarsel. Hjælper denne irrettesættelse ikke og sker det igen indenfor 1 år, anses man som endelig udeblevet og man bortvises.

*Forlader man arbejdspladsen inden 3 mdr. vil der blive trukket et beløb svarende til det udleveret fodtøjs dagspris. (dog max 800,-) Dagsprisen kan fås på drift kontoret.

Uldalls Jernstøberi A/S

Personalepolitik

Overordnet:

SU er enige om, at Uldalls Jernstøberi vil sætte et vinderhold. Vi vil have de dygtige medarbejdere og de skal besidde og udvikle de 5 kompetencer.

- Lægge en ære i at sikre og udvikle deres faglighed.
- Leverer en stabil indsats.
- Have et godt humør. (Social kompetence)
- Være engageret (viser vejen)
- Udvis ansvarlighed, så vi alle tør gå på arbejde og ikke være bange for egen sikkerhed.

Ansættelser:

Uldalls kører med medarbejderindflydelse i ansættelsesforløbet.

I ansættelsesfasen udvælges altid minimum 2 ansøgere pr. stilling. Disse udvælges af produktionsdirektør og gruppelederen (GL). Produktionsdirektør sammen med GL eller anden udpeget fra området holder minimum 5 minutters samtale på kontoret, hvorefter GL overtager samtalen ved at tage ansøgeren med rundt i afdelingen for at se funktionen og evt. hilse på kommende kollegaer.

Ansøgere skal efter en samtale have besked inden for 1 uge, hvis ikke andet aftales til samtalen.

I udvælgelsesfasen skal GL eller dennes stedfortræder indsamle oplevelser og indtryk fra afdelingen og bringe disse videre til produktionsdirektøren, som herefter i samarbejde med GL eller

Uldalls Jernstøberi A/S

stedfortræderen udvælger den rette og får lavet papirer på vedkommende.

På 1. arbejdsdag starter den nye medarbejder sammen med tillidsmanden for området, som tager de grundlæggende ting og sikrer at den nye medarbejder bliver afleveret til rette vedkommende, som skal forestå oplæringen.

Adfærdskodeks

Vi forventer at vores ansatte, minimum, lever op til vores leverandørens adfærdskodeks, hvad vi kan forvente af dem som virksomhed, og hvad de ligeledes forventer af os, når vi repræsenterer eller omtaler deres virksomhed, Vi vil være politisk og religiøse neutrale, og ikke acceptere mobning eller chikane, som følge af alder, køn, etnicitet og handicap. Vi vil efterleve lokale love, hvor vi opererer, og forventer at alle rapporterer til nærmeste leder om eventuelle ulovligheder. Vi vil til enhver tid stræbe efter at udføre vores forretning, med størst mulig hensyntagen til arbejdsmiljø, eksternt miljø og naboer. Vi har en klar forventning om at alle ansatte bidrager til et sundt psykisk- og fysisk arbejdsmiljø. Vi accepterer ikke, hverken modtagelse eller brugen af bestikkelse, ej heller brugen af gaver, for at presse et køb eller salg igennem.

Opsigelser/nedskæringer:

Følgende vil blive vægtet i en afskedigelses-situation i numerisk rækkefølge:

1. Virksomhedens forhold (fx arbejdsmængde, økonomi)
2. Medarbejderens advarsler (irettesættelser, især dem som stadig ikke er rettet op)

Uldalls Jernstøberi A/S

3. De 5 kompetencer
4. Fravær

Tillidsorganisationen vil blive orienteret og har indsigelsesret, som vil blive vægtet i opsigelsessituationer.

Aflønning:

Nyansatte timelønnede starter på fastsat grundløn +evt. bonus.

Lønnen er kompetence-afhængig og vurderes af nærmeste leder ud fra de 5 kompetencer

Lønnen for nyansatte månedslønnede sættes ud fra jobfunktion og kompetencemæssigt hensyn med en evt. vurdering efter 3 måneder.

For "ikke nyansatte" sker en evt. lønændring i forbindelse med den årlige medarbejdersamtale, hvor der vil ske en vurdering i forhold til de 5 kompetencer. En ændring i aflønningen tager dog her 100% udgangspunkt i overenskomsten og virksomhedens forhold, hvorefter en ændring kan komme på tale, hvis overenskomsten eller/og virksomhedens forhold taler herfor. Herefter vil de 5 kompetencer kunne danne grundlaget for en ændring.

For alle sker vurderingen i marts.

Psykisk arbejdsmiljø:

SU er enige om at der skal lægges stor vægt på en uformel og flad organisation, hvor der tages hensyn til forskelligheder og åben dialog.

Uldalls Jernstøberi A/S

SU er også enig om at der skal undgås at snakke OM nogen, men i stedet fokuseres på at tage problemer og oplevelser i starten, så uenigheder bruges som engagerende i stedet for drænende faktorer i hverdagen.

Mobning samt psykisk og fysisk vold vil under ingen omstændigheder blive tolereret og vil blive behandlet omgående af SU og resultere i passende foranstaltninger.

I store beslutningssager (større afskedigelser, større investeringer, organisationsændringer på ledelses-niveau) vil SU blive orienteret og inddraget INDEN øvrige medarbejdere og mellemledere.

Sygdom/fravær:

Der afholdes sundhedssamtaler for at begrænse fraværet og finde frem til løsninger som kan få medarbejderen mere på arbejde. Der vil blive kikket på virksomhedens, medarbejderens og evt. tillidsmandens muligheder for at påvirke dette i positiv retning. Hvis en sundhedssamtale aftaler ikke overholdes fra medarbejderens side eller der efter 2 sundhedssamtaler ikke ses nogen ændring i møde-stabiliteten og der er tale om samme årsager vil der, hvis SU er enig herom blive igangsat et afskedigelsesforløb i stedet.

Uddannelse:

Uldalls Jernstøberi lægger i den overordnede personalepolitik op til, at medarbejderne dygtiggør sig, hvorfor relevante kurser og uddannelser løbende tilbydes medarbejderne.

