

PROJEKT LIGHTHOUSE:

ÆNDRING AF BEMANDINGSPRINCIPPER OG FORENKLET LEDELSESSTRUKTUR SKAL SIKRE IND TJENINGEN OM BORD

Med afsæt i fleksible særoverenskomster kan DFDS Seaways fremover bemane skibenes hotel- og cateringfunktioner meget mere præcist til det antal passagerer, der faktisk er om bord. Og med ny ledelsesstruktur om bord ændres måden at drive forretning på, så der bliver skarpere fokus på kunderne og bundlinjen.

Som alle ved, arbejdes der hårdt med Projekt Lighthouse med det formål at forbedre indtjeningen i DFDS Seaways ved hjælp af en omfattende redningsplan. Målet er at sikre rederiet en god økonomi og mulighed for at investere i en helt nødvendig udvikling af forretningen.

Fase 1:

Blev gennemført den 27. maj med meddelelsen om lukningen af Bergen - Newcastle samt ændringer og markante reduktioner i agenturerne og på hovedkontoret. Fase 1 forbedrer indtjeningen i DFDS Seaways med ca. 60 mio. DKK om året fra og med 2009. Det bragte os et stort og vigtigt skridt mod målet.

Fase 2:

Dynamisk bemanning og forenklet ledelsesstruktur om bord

I dag gennemføres fase 2, som skal bringe os yderligere et stort skridt hen imod en redning af Seaways:

Fase 2 består af:

A. En ændring af bemandingsprincipperne om bord

B. En ny, flad ledelsesstruktur om bord

A. Ændrede bemandingsprincipper om bord

Vi har aftalt ændringer til de bestående overenskomster, som giver mulighed for at bemane især Oslo-ruten fleksibelt i hotel- og cateringdelen.

En markant ændring er, at rederiet nu kan tilpasse hotel- og cateringbesætningens størrelse til antallet af passagerer, som vi kender i forvejen. Det betyder, at vi kan undgå at spille ressourcer ved at være for mange medarbejdere, når der kun er få passagerer. Vi kan også bedre sikre, at der er medarbejdere nok til at yde en god service, når skibet er fyldt op.

En sådan fleksibel bemanning sammensættes af tre forskellige medarbejdergrupper:

1. En basisbemanning, som administreres af skibet. Basisbemandingen er en stambesætning, der skal sikre, at vi året rundt kan yde en god service også ved et meget lavt passagerantal.

2. En fleksibel bemanning med såkaldte "flyvere". "Flyvere" er ikke knyttet til noget bestemt skib, men vil blive tilknyttet skibene i kortere eller længere perioder. "Flyverne" er fastansatte i rederiet og disponeres af HR-afdelingen.

3. En dag-til-dag besætning, der er et korps af ikke-fastansatte vikarer, som vil blive indsat ved spidsbelastninger. De disponeres ligeledes af HR-afdelingen.

Derudover er der indgået overenskomst for den del af rengøringen, som ISS hidtil har foretaget. Denne del af rengøringen tages om bord pr. 1 oktober.

Overgang til ændrede overenskomster

Med de ændrede overenskomster er det nødvendigt at foretage en såkaldt "teknisk opsigelse" af alle medarbejdere og derefter genansætte på nye vilkår. De fleste vil få tilbudt job igen som enten basisbesætning eller som "flyvere". Omtrent 50 nuværende medarbejdere vil dog få tilbudt at komme ind i vores vikarpulje, hvor der desværre ikke kan garanteres fast beskæftigelse.

På grund af de ændrede vilkår vil alle, der **ikke** ønsker at overgå til de nye overenskomster, have de samme rettigheder som ved opsigelse.

Det betyder, at fastansatte har de samme rettigheder som ved opsigelse

- hvis man alene tilbydes at blive vikar, uanset om man takker ja eller nej,
- hvis man takker nej til genansættelse i "basisbesætningen",
- hvis man takker nej til genansættelse som "flyver".

Takker man ja til et job som basisbesætning eller flyver, overgår man automatisk til særoverenskomsterne pr. 1. oktober.

Alle har fået besked om deres tiltænkte indplacering i den fremtidige bemanningsstruktur, enten om bord eller pr. brev til hjemadressen. Brevet fortæller, hvilken jobtype man tilbydes, og hvordan man skal forholde sig, hvis man ikke ønsker at overgå til nye overenskomster.

Driftsbesætningen (dæk og maskine) er ikke afhængig af antal passagerer og ændres derfor ikke.

B. Ny, flad ledelsesstruktur om bord

Samtidig med ændring af bemanningsprincipperne indføres en ny ledelsesstruktur på såvel Osloruten som IJmuiden-Newcastle. Målet er at skabe en flad, enkel og logisk ledelsesstruktur med en klar ansvarsfordeling og med særlig fokus på kunderne og forretningen.

På hvert skib er der allerede udnævnt såkaldte **Commercial Heads**, der har ansvaret for salget, indtjeningen og servicen om bord. Når de ikke er om bord, varetages ansvaret af de også allerede udnævnte **Deputy Commercial Heads**.

Commercial Heads har under sig nu kun ét lag af ledere. Dette lag består af 5-7 **Business Leaders**, der er ansvarlige for den daglige ledelse af et forretningsområde med reference til Commercial Head/Deputy Commercial Head. Det kan f.eks. være ansvaret for shoppen om bord, barerne eller restauranterne.

De enkelte Business Leaders vil efter behov udpege en eller flere **Team Coordinators** til at styre dagens arbejde i det enkelte afsnit, den enkelte bar etc. Team Coordinators arbejder selv med i den pågældende funktion og udpeges ikke fast, men efter det faktiske behov på hver afgang.

Overgang til ny struktur

Samtlige ledere er i dag orienteret om deres status i den ny ledelsesstruktur.

Da der er færre lederstillinger i den nye struktur, vil der blive reduceret med ca. 30 stillinger. De fleste af de berørte medarbejdere vil i stedet få tilbudt ansættelse som menige medarbejdere.

Den nye ledelsesstruktur på CROWN OF SCANDINAVIA

Commercial Head:	Heidi Ferdinand
Deputy Commercial Head:	Lasse Kronborg Nielsen
Business Leader Restaurant:	Morten Thomasson, Kim Justesen
Business Leader Bar:	Rebekka Rifve Jakobsen, Christian Carlsen
Business Leader Accommodation:	Jette Krogh, Morten Buhl
Business Leader Shop	Heinz Ohrt, Mads Sørensen
Business Leader/Chef de Cuisine	Christina Groth Nielsen, Horst Gross
Business Leader Konference	Morten Svendsen, Thomas Gärdner
Business Leader Service:	Johnny N. Christensen, Søren L. Therkelsen

Team Coordinators: Udpeges af Business Leaders efter behov.

Den nye ledelsesstruktur på PEARL OF SCANDINAVIA

Commercial Head:	Niels Ryslev
Deputy Commercial Head:	Mikael Milling
Business Leader Restaurant:	Julie Lindsten, Ulrik Madsen
Business Leader Bar:	Mette Scheibel, Anna Dam Krogh
Business Leader Accommodation:	Helle Lauridsen, Martin Ross
Business Leader Shop	Aase Jansen, Niels Bonkegaard
Business Leader/Chef de Cuisine	Dorthe Slyngborg, Rene Juul
Business Leader Konference	Deiter Geils, Rune Holmberg
Business Leader Service:	Niels Kyed, Line Madsen

Team Coordinators: Udpeges af Business Leaders efter behov.

Den nye ledelsesstruktur på KING OF SCANDINAVIA

Commercial Head:	Tommy Pedersen
Deputy Commercial Head:	Kristian Delvert
Business Leader Restaurant:	Karina Green Bro, Joakim Rundkvist
Business Leader Bar:	Ryszard Wiesniewski, Mette Lyneborg
Business Leader Accommodation:	Brian Hansen, Mikkel Jensen
Business Leader Shop	Henrik Blok, Andreas S. Dahl
Business Leader/Chef de Cuisine	Lasse Emil Nielsen, Brian B. Jacobsen

Team Coordinators: Udpeges af Business Leaders efter behov.

Den nye ledelsesstruktur på PRINCESS OF NORWAY

Commercial Head:	Rasmus Rasmussen
Deputy Commercial Head:	Kent Vilbæk
Business Leader Restaurant:	Vibeke Værum, Trine Kristensen
Business Leader Bar:	Anna Winowecka, Rafael Wojtaszek
Business Leader Accommodation:	Annette Ryslev, Lasse Holm
Business Leader Shop:	Per Nørgaard, Charlotte Madsen
Business Leader/Chef de Cuisine:	Peter Hofman-Bang, Tommy Åkjær

Team Coordinators: Udpeges af Business Leaders efter behov.

Den nye ledelsesstruktur på DANA SIRENA

Commercial Head:	Jacob Bentzen
Business Leader Rest./Shop	Michael L. Sørensen, Jørn Vase
Business Leader Accommodation	Alice Nissen, Torben Nakskov
Business Leader Kabys	Marianne Hansen/Jesper Rasmussen

Team Coordinators: Udpeges af Business Leaders efter behov.

Administration og Guest Service Center

Administrationen og Guest Service Centeret indgår ikke i de ovennævnte ændringer.

Entertainment

Den nye struktur betyder, at planlægningen af aktiviteterne om bord i højere grad sker ude på skibene. Det betyder, at vi nedlægger den centrale entertainment-funktion. Derfor har vi i dag desværre også måttet sige farvel til Entertainment Manager **Morten Jensen**.

Træder i kraft nu

Ændringerne i ledelsesstrukturen træder i kraft med øjeblikkelig virkning, men bemandingsændringen vil først kunne træde i kraft 1. oktober.

Møder med ledelsen

I dag vil ledelsen være til stede på PEARL og CROWN, hvor de største ændringer sker som følge af de ændrede bemandingsprincipper. På de øvrige skibe orienteres af Commercial Head.

Seaways' direktør **Carsten Jensen** vil være på CROWN i København kl. 10.30, hvor han vil forklare ændringerne og svare på spørgsmål.

DFDS' personaledirektør **Henrik Holck** vil være på PEARL i Oslo kl. 10.30, ligeledes for at forklare ændringerne og svare på spørgsmål.

I den forbindelse får alle om bord også et personligt brev om deres nye status.

Farvel til mange gode medarbejdere

Ændringerne svarer til en besætningsreduktion på 150 personer, men ved målrettet brug af naturlig afgang og tilbageholdenhed med ansættelser har vi kunnet reducere antallet af opsigelser til nu ca. 30 fastansatte medarbejdere og 30 ledere. Det er naturligvis meget beklageligt med disse opsigelser, men vi takker for en god indsats, og vi ønsker alle jer, der ikke fortsætter, al mulig held og lykke fremover.

Stor tak til Dansk Sø-Restaurations Forening og 3F Privat Service Hotel og Restauration, som med deres medvirken og genåbning af overenskomsterne har bidraget til, at vi nu kan komme videre med de nødvendige tiltag og genopretningen af Seaways. Også en stor tak til medarbejderne, som har vist tålmodighed i en tid med megen usikkerhed.

Vi har stadig et stort arbejde foran os, og der er mange udfordringer at håndtere, før vi har sikret Seaways en god økonomi. Men nu har vi skabt os et godt grundlag med en struktur, der får hele Seaways-maskinen til at køre lettere og mere effektivt, så vi kan rette blikket fremad og lægge alle kræfter i at øge antallet af kunder, salget og indtjeningen.

Med venlig hilsen

Carsten Jensen Henrik Holck Niels Smedegaard