

A close-up photograph of two mice in a nest of wood shavings. The mouse in the foreground is dark grey with a pink nose and large, prominent ears. The mouse in the background is black with a white patch on its back. The wood shavings are light brown and fibrous.

## DYREVELFÆRD I FOKUS PÅ SDU

/ SIDE 10





## INDHOLD

- 03 Leder, Thomas Møller
- 04 Den gode arbejdsplads
- 06 Så hold dog kæft!
- 08 Verdensmål i GRØNT
- 10 Ny håndteringsmetode har højnet både dyrevelfærd og arbejdsglæde
- 12 OK20 Den Grønne Gruppe
- 15 Projekt Grønne Muligheder

## GRØNT

44. årgang  
ISSN 2246-2805

GRØNT er Danmarks største fagmagasin for den grønne branche.



### UDGIVER

Det Grønne Repræsentantskab co/  
Rymarken 4, 8210 Aarhus V.

### REDAKTION

GRØNT redigeres af et udvalg under repræsentantskabet. Magasinet er uafhængigt af 3F og artikler i bladet er ikke nødvendigvis dækkende for repræsentantskabets holdninger.

### ANSVARSHAVENDE REDAKTØR

Thomas Møller, 3F Aarhus Rymarken  
thomas.moller@3f.dk

### REDAKTIONSUDVALG

Rita Olsen, 3F Aarhus Rymarken  
Villiam Andersen, 3F Holstebro  
Walter Markusen, 3F BJMF  
Line Bjørndal, 3F Odense GOPS

### INDLÆG OG ARTIKLER

Har du en god ide til en artikel eller en sag, du mener bladet skal omtale, så skriv til Morten Hansen tlf.: 2448 0023, Journalist.morten.hansen@gmail.com  
Mathias Rolschau Rasmussen  
tlf.: 2843 5856, mathias.rasmussen@3f.dk

### OPLAG

GRØNT udsendes til 3F afdelinger med kollektivt abonnement, eksterne abonnenter, uddannelsesinstitutioner og brancheorganisationer indenfor den grønne branche.  
Oplag 2. halvår 2017: 11.000 ex.  
GRØNT har ca. 33.000 læsere

### ANNONCESALG

Rosendahls Mediaservice  
Jette Sterndorff-Jessen  
Tlf. +45 76 10 11 47  
jsj@rosendahls.dk  
www.rosendahls-mediaservice.dk

### FAGFORENINGER MED

#### KOLLEKTIVT ABONNEMENT

3F Bygge-, Jord og Miljøarbejdernes Fagforening København, 3F København, 3F Frederiksborg, 3F Nordøstsjælland, 3F Nordsjælland Syd, 3F Frederiksværk – Frederikssund, 3F Slagelse, 3F Storebælt, 3F Midt og Østsjælland, 3F Bornholm, 3F-Aalborg, 3F Midtjylland, 3F Bjerringbro & Omegn, 3F Randers, 3F Aarhus Rymarken, 3F Silkeborg, 3F Esbjerg, 3F Fredericia, 3F Als, 3F Skiveegnen, 3F Ringkøbing Skjern, 3F Holstebro.

### FORSIDEFOTO

Forsidefoto: SDU Odense

### LAYOUT & TRYK

Rosendahls a/s · www.rosendahls.dk

### DEADLINE NÆSTE UDGIVELSE

26. maj. 2020

# Coronadilemmaer

Denne leder er skrevet 1. april – midt i coronakrisen – hvor Danmark er lukket, og selv redaktøren af Grønt arbejder hjemmefra. Men er desværre ikke en aprilsnar.

### Dagpenge dilemmaet:

Hvorfor er det lige, at regeringen skal give lønkomensation op til 30.000 kr. til virksomheder, der ikke fyrer, men ikke kan beskæftige medarbejderne? Under normale forhold ville de jo bare få en fyreseddel og få dagpenge. Det er jo det danske flexicuritysystem. A-kassedagpengene betaler jo 90 % af det, man tjente før og holder hånden under levestandarden, så folk har noget at leve af og ikke skal gå fra hus og hjem. **Nå nej... det er historie.** Dagpengene i 2020 er ca. 19.000 kr. og giver jo kun 50-60 % dækning for almindelige lønmodtagere, og det kan man ikke leve af. Så bliver det surt at være dansker – og banker og kreditforeninger risikerer ikke at få deres renter og afdrag. Det ville jo være en katastrofe. **For resten:** Da man lavede flexicuritysystemet, byggede det på, at 90-95 % af lønmodtagerne var medlem af en A-kasse og dermed var sikret ved arbejdsløshed. Nu er det kun 70 % – altså, en stor del af befolkningen kan i en corona-krisetid ikke betale huslejen. Det gør ondt.

Hvis alle var A-kasseforsikret, og dagpengeniveauet stadig var 90 % af indtægten, så var krisepakkerne ikke nødvendige. Det etablerede A-kassesystem kunne betale, og folk kunne betale deres husleje. **Coronakrisen viser, at vores dagpenge-niveau skal op, så man kan leve af det.**

### Lukkede grænser-dilemmaet:

Regeringen lukkede d. 14. marts grænserne for indrejse til Danmark. Alle, der har et anderkendelsesværdigt ærinde i Danmark, kan fortsat komme ind. I løbet af nogle dage blev alle indrejsende bedt om at tage i 14 dages isolationskarantæne med det formål at begrænse corona-smittespredningen i Danmark – Undtagen dem med et anderkendelsesværdigt formål med indrejse!

Jo, vi havde forstået, at folk bragte smitte med sig efter at have været i udlandet, og det skulle stoppes. Men den danske ambassade i Polen (og sikkert også i flere andre lande) har løbende rådgivet om, at en ansættelseskontrakt med et dansk firma giver indrejse uden karantæne.

Hvorfor nu lige det? Formålet med at lukke de danske grænser er at mindske smittespredningen. Er der nu forskel på, hvem der ikke smitter, og hvem der smitter og skal i 14 dages karantæne? Det giver ingen mening.

**Og der var i øvrigt lige det,** at flere af de offentligt omtalte firmaer, som havde søgt råd på den danske ambassade i Polen, var omfattet af konflikt med 3F. Efter anmeldelse af konflikterne til jobcentrene må disse ikke formidle arbejdskraft til de konfliktramte virksomheder – men det må den danske ambassade i Polen gerne?



**THOMAS MØLLER**  
Redaktør



**Hvis alle var A-kasseforsikret, og dagpengeniveauet stadig var 90 % af indtægten, så var krisepakkerne ikke nødvendige.**

# DEN GODE arbejdsplads



**GRØNTs udsendte tog en tur på Arbejdsmiljøkonferencen 2020, der udelukkende handler om arbejdsmiljø på det grønne område. Formålet er at tage temperaturen på hvordan arbejdsmiljøet har det og samtidig få inspiration til, hvad man selv kan gøre for at få et bedre arbejdsliv. Og måske også en bedre tid efter arbejdslivet.**

■ **TEKST OG FOTO** MORTEN HANSEN

Det er vigtigt, at man har et godt arbejdsmiljø. Det er indlysende. Derfor er en række krav og standarder, som arbejdsgiverne skal leve op til for at sikre, at du ikke bliver syg af at passe dit arbejde. Men der er også en del, du kan gøre selv for at få en god arbejdsplads og et godt arbejdsliv.

Vi starter med en kort status fra Arbejdstilsynet: Den korte version er, at det går den rigtige vej på det grønne område. Stille og roligt bliver det bedre, hvilket betyder færre arbejdsulykker. Men der er stadig et stykke vej til, vi er i mål med et sikkert

og godt arbejdsmiljø på det grønne område.

Hvert år mister omkring syv personer livet, når de passer deres arbejde inden for det grønne område. Nu skal et godt arbejdsmiljø heldigvis måles i mere end antallet af dødsfald. Det handler også om at undgå skader på lemmer og førerlighed, og her slår Arbejdstilsynet fast: "Løsningerne ligger lige foran os. Det vigtigste er, at man har gode rutiner og klare aftaler om, hvordan man gør med hver enkelt arbejds-gang." Nu tænker du måske – jamen vi har travlt... her svarer Arbejdstilsynet:

"At have travlt er et vilkår, så det må man planlægge efter." Med andre ord, så kan en usikker adfærd ikke undskyldes med, at man har travlt. For det har man altid, så planlægning, procedure og faste aftaler, det virker. Og det kan gøre, at du ikke kommer til skade, når du passer dit arbejde.

## **Det gode arbejdsliv som anlægsgartner og skovarbejder**

Nu skal der mere til end at undgå arbejdsulykker for, at man har et godt arbejdsliv. Vi skal jo også gerne kunne bevæge os efter arbejdstid og når vi bliver ældre.



Her er Arbejdstilsynets pointer til det grønne område.



## At have travlt er et vilkår, så det må man planlægge efter.

Derfor er fysisk træning en af de ting, som er vigtige. Også for anlægsgartnere og skovarbejdere, som normalt er i god form. "De har brug for styrketræning og så hjælper mikropåuser på at undgå overbelastede og slidte led," forklarer Helle Niewald fra ErgoSupport og fortsætter: "Alle har brug for at holde deres kroppe ved lige også dem af os, der bruger vores fysik dagligt."

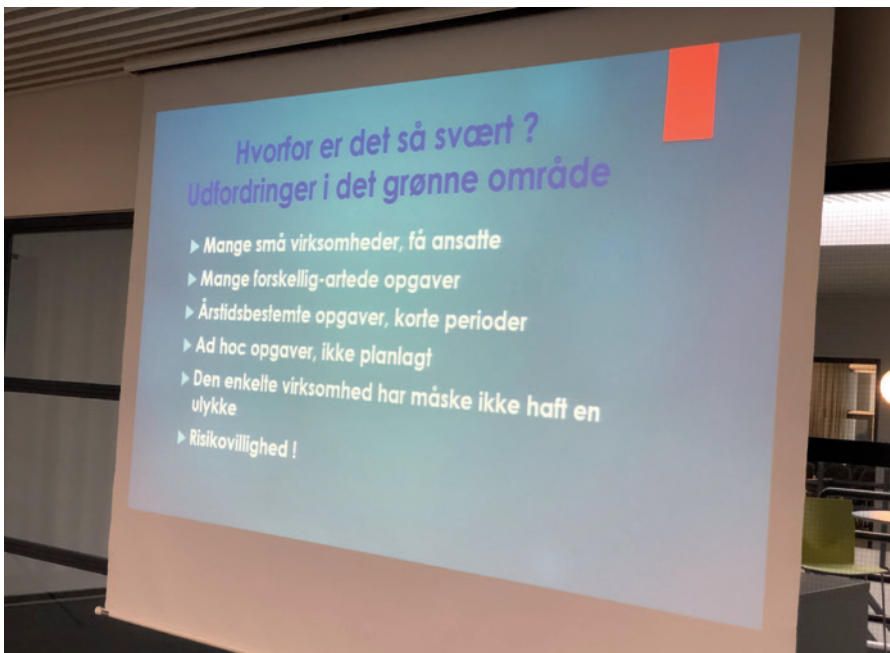
En anden ting, som har stor indflydelse på det gode arbejdsliv er om man går alene eller sammen med andre: Nogle foretrækker at gå og passe sig selv, mens andre har brug for at have kolleger omkring sig. "Det er meget vigtigt, at man selv er opmærksom på, hvad der fungerer godt.

Men man skal også være opmærksom på sine kolleger. Trives de? ser det ud som om, at de har det godt. Hvad enten man går sammen eller hver for sig," siger Helle Niewald til konferencens deltagere.

### Hvad er forudsætningerne for en god arbejdsdag?

Ifølge stresseskperen Storm Stensgaard er der fem regler, når man skal have en god arbejdsdag:

Klarhed og tydelighed i arbejdsopgaven. Vi skal grundlæggende have styr på tre spørgsmål: Hvad skal jeg lave, hvornår er det godt nok, hvornår har jeg fri?



"En god leder svarer, hvis du spørger ham: Du skal lave det der, og det er godt nok, når det ser sådan ud og du har fri klokken der og der," siger Storm Stensgaard.

Den anden regel hedder balance mellem ansvar og indflydelse: "Den er stor og tung og vild. Typisk har vi ansvar for mere end vi har indflydelse på. Hvis du har en god leder, så vil han sige husk, du kan ikke påtage dig mere ansvar end det du har indflydelse på."

Tredje regel hedder passende kompetence til at løse opgaven.

Fjerde regel er: Passende anerkendelse.

"Anerkendelse er vigtigt. Vi vil gerne bidrage med noget, der er værdifuldt. Hvordan ved vi det? Vi har brug for anerkendelse i forhold til at blive set. Og det er ikke det sammen som ros. Anerkendelse er noget mere end ros.

Og endelig skal de ydre forstyrrelser begrænses. Det vil sige, at vi skal have ro til opgaven," slutter Storm Stensgaard.

100% ELEKTRISK  
TP 175 MOBILE

TP - RELIABLE WOOD CHIPPING

Linddana A/S • Tlf. +45 75 80 52 00 • linddana.com

# Så hold dog KÆFT!

**Du kender det godt. Kollegaen eller måske er det chefen, som bare brokker sig, som ind i helvede. Det er ikke til at holde ud. Og nogle gange, så tænker du bare.... så hold dog kæft!**

**Hvis du ikke kender det, så er det nok fordi du selv er brokkerøven!**

■ TEKST OG FOTO MORTEN HANSEN

“Brok slår hårdt. Det er negativitet, der forplanter sig. En enkelt person, der brokker sig, kan være nok til at ødelægge en hel arbejdsplads. Många bliver ofte syge og stresset af at høre på andres brok. Man kan sjældent holde til det i det lange løb,” slår stressterapeuten fast fra scenen.

“Brok er både et symptom på, at vi har et for højt stressniveau og brok er en stressfaktor i sig selv. Så først er det et tegn på, at der er noget galt, bagefter er det det, der gør noget galt,” siger Storm Stensgaard. Men vi vil ikke helt af med brok, “for hvis der ikke er plads til brok, så er der heller ikke plads til kritik. Der bliver nødt til at være lidt plads. Vi er nødt til at have friheden til brok, men det er frihed under ansvar, så vi skal lære at håndtere vores brok.”

“Det er jo altid de andre, når det er mig selv, så prøver jeg at hjælpe nogle folk og påpeger, at de gør noget forkert,” siger

Storm Stensgaard, fordi det begynder hos os selv, men reelt er et kæmpe samfundsproblem: “Brok er et guldbjerg, som vi har boet på i alle de her år, men forklædt som en losseplads, derfor har vi ikke rodet i det. Jeg tror, at hvis vi kigger på vores måde at håndtere brok på, så kan vi simpelthen gøre så meget ved vores allesammen trivsel og arbejdsglæde.”

Men ikke alt brok skal væk. Noget brok er berettiget eller nødvendigt. Generelt kan man sige, at “brok er en måde at sige av på. Når vi brokker os, så er det ofte fordi noget ikke er som det skal være. Men en stor del af brokken er skadelig og unødvendig. Det er den del vi kan gøre noget ved. Og det må ikke være på bekostning af berettigede kritik.”

Hvor går grænsen så mellem brok og kritik? Nogle ting er ikke i orden, og i de tilfælde skal vi kunne sige fra. Så hvornår brokker vi os og hvornår kritiserer vi?



**Vi har ikke tillid til dem, der brokker sig. Brok er vold. Det er verbal vold.**

“Kritik er noget klart, det er noget tydeligt, det er noget præcist. Det er noget hvor vi siger de rigtige ting på den rigtige måde, til de rigtige mennesker. Og frem for alt, hvor vi har en forestilling om, at der kan komme noget godt ud af det, vi siger.”

“Brok, det er der, hvor vi er følelsesladet, hvor vi sige de forkerte ting på den forkerte måde, til de forkerte mennesker og vi er i vores følelsers vold. Det er – som jeg ser det – forenklet set forskellen på



Faktisk er brok meget mere skadeligt end man skulle tro. Det sætter stress-eksperten Storm Stensgaard fokus på i begyndelsen af marts 2020, hvor han taler direkte til arbejdsgiverne og de ansatte i de grønne erhverv. Rammen er arbejdsmiljøkonferencen for det grønne område, som bliver afholdt hvert andet år.

brok og kritik," lyder det fra Storm Stensgaard.

### Brok giver stress

"Men hvad har det med stress at gøre? Det har en hel del med stress at gøre! Stress er en alvorlig ting. Vi siger, at en halv million er ramt om året, 40.000 er sygemeldt hver dag med alvorlig stress og vi siger, at det koster et par hundrede milliarder i fortabt arbejdsfortjeneste. Det er kun toppen af isbjerget. Det virkelige problem er alle de mennesker, der går rundt og mistrives og ikke har det så godt som de kunne have det. Hvad sker der så, når man går rundt og ikke har det så godt, ja så brokker man sig. Så det er et godt tegn på, at der er noget galt her. En af de ting vi kan gøre noget ved, det er vores brok og den måde vi håndterer dårlige ting på."

"Hvornår er det gode godt? Hvis man tænker på noget man godt kan li' at lave, hvornår er det så godt? Det er, når man laver en ting ad gangen. Det er når man er nærværende. Tilstede. Så er det godt, hvad end det er. Når man er fordybet og nærværende tilstede. Når vi er tilstede i oplevelsen. Hvad enten det er en bog, en film, sex, eller noget helt andet."

"Hvornår er folk dygtige? Når de kan fokusere på det de er gode til. Og der kan være alle mulige forstyrrelser. Det kan være en dårlig besked eller noget lignen-

de, som lige ødelægger det, forstyrrelserne ødelægger alt. Og der er mange forstyrrelser. En af de vilde forstyrrelser – det er brok."

Der findes ifølge Storm Stensgaard mange forskellige typer af brok. det kan være hyggebrok, afreaktionsbrok, vanebrok blot for at nævne nogle få. "Vanebrok... det skal vi bare holde op med!" Men en særlig farlig type af brok, går ikke umiddelbart udover dine kolleger: "Den indre brok. Det er den værste. Hvis du går og brænder inde med det, det kan æde dig op indenfra. Vi har en tendens til at være rigtig hårde ved os selv. Her er klog afreaktionsbrok løsningen."

### Afreaktionsbrok på den kloge måde

"Vi laver en lille forventnings afstemning. Vi laver en lille aftale. Man siger til sin ven. Jeg har oplevet noget dårligt, også får vi lov til at afreagere. Så har vi forventningsafstemt. Vi kan godt tåle brok,

hvis det er afmålt og aftalt, så vi er forberedte," forklarer Storm Stensgaard.

### Lad være med at betale brok skat

"Dårlige ting koster altid en mindstepris, så hvordan kan vi undgå at betale brokskat? Brokskat kan være alt det, der følger med, hvis man ikke gør dig klart, hvad der er mindsteprisen. En ting er det konkrete man brokker sig over, men broskatten består så af, at folk ikke gider en, dårlig stemning, der fører til mere brok. Vi ender et sted, hvor vores trivsel bliver dårligere. Det er unødvendigt."

"Husk, at når vi får brokket os, så får vi sendt det her budskab af sted: du er ikke god nok, jeg kan ikke li' dig. Det er et rigtig ubehageligt budskab. Vi bliver påvirket meget af det. Vi påvirker hinanden så meget. Hvad hvis du ikke har lyst til at smile den dag, så fake it til you make it. Smil alligevel, så mitter det og kommer igen," slutter stresseskperen.



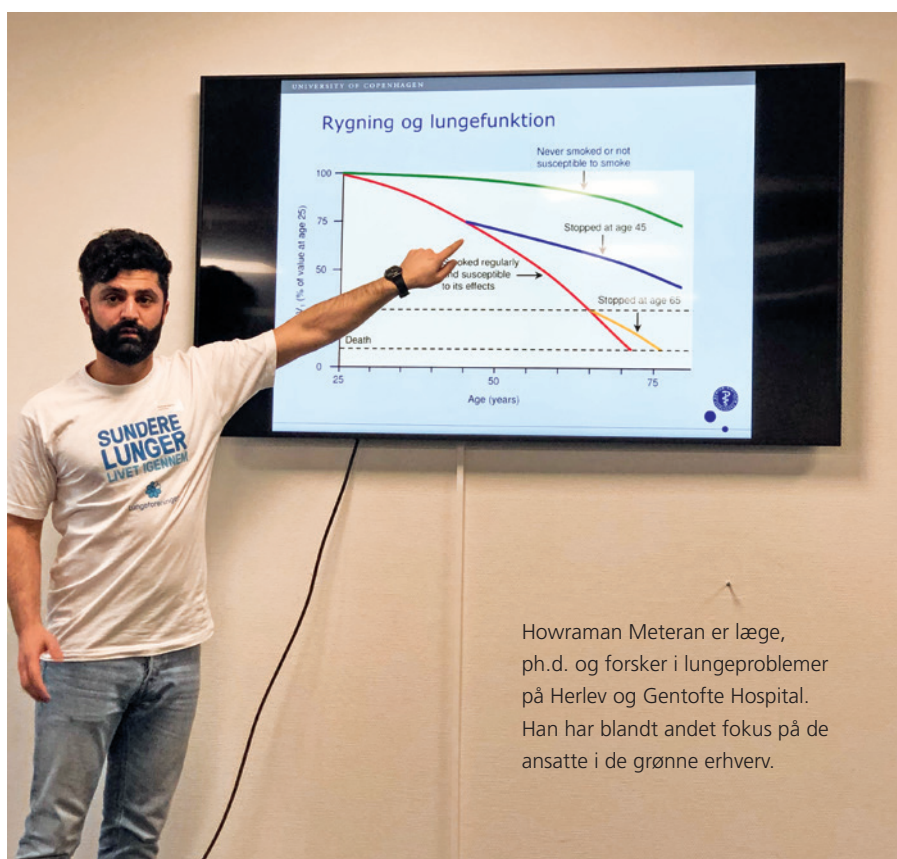
**Har i prøvet at sidde og hygge jer og så er der nogen som brokker sig over et eller andet. Puf, så forsvinder hyggen.**



# Verdensmål i GRØNT



I 2015 vedtog FN de 17 verdensmål for bæredygtig udvikling, der skal indfries inden 2030: "Verdensmålene for bæredygtig udvikling er 17 mål, der tilsammen skal sætte os på kurs mod en mere bæredygtig fremtid, hvor ingen lades i stikken."



Howraman Meteran er læge, ph.d. og forsker i lungeproblemer på Herlev og Gentofte Hospital. Han har blandt andet fokus på de ansatte i de grønne erhverv.

## ■ TEKST OG FOTO MORTEN HANSEN

### Verdensmål nr. 3 Sundhed og trivsel

I de tidligere numre af GRØNT har vi behandlet Verdensmål nr. 8, der handler om "Mindre Ulighed" og Verdensmål nr. 11 om "Bæredygtige byer og lokalsamfund". I dette nummer af GRØNT fortsætter vi arbejdet med de 17 verdensmål, og kaster os over nr. 3, som handler om at "Sikre et sundt liv for alle og fremme trivsel for alle aldersgrupper".

Det er altså om sundhed og trivsel, vi har på programmet – meget aktuelt midt i en

Coronatid. Hvert verdensmål har flere delmål tilknyttede, som bruges til at konkretisere, hvad der skal gøres og dermed gøre det muligt at måle på udviklingen. Et af delmålene til Verdensmål 3 hedder: "Inden 2030 skal tidlig dødelighed, som følge af ikke-smitsomme sygdomme, reduceres med en tredjedel gennem forebyggelse og behandling, og mental sundhed og trivsel skal fremmes. Konkret betyder det, at dødelighed som følge af hjerte-kar-sygdomme, kræft, diabetes eller KOL skal mindskes."

Især KOL er et problem inden for det grønne område. Forskellige typer af støv og partikler er en af de store syndere. Støvet kan komme fra flere steder: For eksempel jordstøv fra stenhugning eller fliseskæring. Fælles er, at der findes værnemidler, som kan beskytte dig mod støvet.

Det betyder, at du kan gøre en forskel i forhold til Verdensmål 3. Det handler helt enkelt om at beskytte sig selv mod støv og andet, der kan give KOL. GRØNT har talt med en forsker, der kender det grønne område og støvets konsekvenser:

### Dobbelt op i risiko for at få KOL

"Jeg hører det tit, når jeg taler med anlægsgartnere: Jeg skærer bare lige en enkelt flise. Men gør du det fem eller ti gange på en dag, måske fire eller fem dage på en uge, og arbejde omkring 40 uger om året, så ender du med lige at have gjort det mellem 800 og 2.000 gange på et år. I løbet af ti år bliver det til mellem 8.000 og 20.000 gange du lige har skåret en flise. Hver gang får du lidt stenstøv ned i lungerne, men ved andre opgaver kunne det være lidt jordstøv eller måske fint savsmuldstøv," forklarer Howraman Meteran, der er læge, ph.d. og forsker i lungeproblemer på Herlev og Gentofte Hospital.

"Støv og partikler akkumulerer sig over tid i lungerne. Efter ti år som anlægsgartner er risikoen for at få KOL dobbelt så høj. Det gælder altså for ikke-rygere, der arbejder i grønne erhverv. Det viser en europæisk undersøgelse, hvor gartnere, pedeller og parkmedarbejdere er undersøgt i forhold til andre brancher," siger Howraman Meteran.

Mange tror, at man får KOL af at ryge, men faktisk er der tale om cocktail-effekt



og Lungeforeningen i Danmark anslår, at ca 65.000 danskere har arbejdsrelateret KOL.

### Cocktail-effekten

Når man forurenede luft og støv, skadelige partikler fra tobak og trafik bliver blandet i den luft vi indånder måske sammen med lidt stenstøv fra en flise vi bare lige skærer over, så øges risikoen for sygdom i lungerne. Når de forskellige typer af partikler kombineres, så er det særlig farligt for lungerne.

Mennesker, der ryger, og er udsat for støv i arbejdsmiljøet, har altså en meget højere risiko for at udvikle alvorlig lungesygdom end andre.

Det er cocktaileffekten af de forskellige partikler, der er farlig. Det betyder, at selv om en enkelt partikels påvirkning er langt under grænseværdien, så er det et samspil af de forskellige påvirkninger fra farlige partikler, der har en effekt på helbredet.

Nogle brancher er særlig hårdt ramt af den farlige cocktail af mindst to forskellige typer af forurenede luft, det gælder:

39 % i transportbranchen  
38 % i reparationsbranchen  
32 % i bygge – og anlægsbranchen  
24 % inden for fremstilling

### Lungeforeningen: 65.000 danskere har arbejdsrelateret KOL

I dag lever 65.000 danskere med KOL – Kronisk Obstruktiv Lungesygdom. Et forurenede arbejdsmiljø har været en stærkt medvirkende faktor.

KOL opstår sent i livet, ofte i pensionsalderen, og derfor er mange ramte ikke længere tilknyttet arbejdsmarkedet. Derfor kommer regningen for et forurenede arbejdsmiljø så sent, at det kan være svært at få øje, på hvor det kommer fra.

Derfor giv en hånd med Verdensmål 3 og beskyt dig selv, også selv om det er lidt besværligt lige i situationen.



**Støv og partikler akkumulerer sig over tid i lungerne. Efter ti år som anlægsgartner er risikoen for at få KOL dobbelt så høj.**

rosendahls  
print · design · media

# TRYKSAGER MED TOUCH

-Trykt kvalitet og faglig  
rådgivning i mere end

# 100 ÅR

GET IN TOUCH



ESBJERG



SØBORG



AALBORG



ODENSE



HOLBÆK



AARHUS

Hanne Qvistgaard • T: +45 76 10 11 42 • hg@rosendahls.dk • www.rosendahls.dk

# Ny håndteringsmetode har højnet både dyrevelfærd og arbejdsglæde

**Et dyrevelfærdsudvalg på SDU har fået implementeret en ny metode at håndtere musene på Biomedicinsk Laboratorium. Udvalgsmedlem og dyrepasser, Michelle Borum Paarup, fortæller om den nye håndteringsmetode.**

■ TEKST MATHIAS ROLSCHAU RASMUSSEN · FOTO SDU



## Tunnelhåndtering er lig med mindre stress

Michelle fortæller, at hun og hendes kolleger én til to gange om året tager til relevante workshops og symposier for at få nye ideer til, hvordan man forbedrer velfærd for dyrene i biomedicinske laboratorier.

### Dyrevelfærdsudvalget:

To dyrepassere indenfor 'gnaver-siden', en dyrepasser indenfor 'store dyr', afdelingslederen samt to dyrlæger danner den interne dyrevelfærdsorganisation på Biomedicinsk labororium.

Første gang, de hører om tunnelhåndtering, er i 2018. Her var Michelle og hendes kollegaer på et symposium, hvor forsker Jane Hurst (University of Liverpool)

var til stede og holdt et oplæg om, at man faktisk rigtig mange steder håndterer musene på en måde, som gør musene mere stressede.

"I 'gamle dage' håndterede vi musene ved at tage dem i halen, når de skulle flyttes fra kasse til kasse – også når vi skulle have musene op for at tage blodprøver samt veje dem – alle de procedurer, hvor vi håndterede musene, har hidtil foregået på den gamle måde."

Jane Hurst havde fundet ud af, at hvis man lægger et lille gennemsigtigt rør på ca. 10 cm og guider musene ind i det, så kan man faktisk flytte musene ved hjælp af dette rør. Hendes studier viste, at det var mindre stressende for musene, hvis man anvendte denne metode.

"Vi syntes, det lød meget spændende, men havde også vores overvejelser i forhold til tidsomfanget, der ville gå til en eventuel ny procedure. Derudover skulle rørene ligge nede i kasserne hele tiden og være en del af deres miljø/interiør og ville dermed tage noget af pladsen nede hos musene."

### 2019 blev vendepunktet

"Det var efter et symposium i 2019, hvor vi havde en faglig dialog med dyrepassere fra Novo Nordisk, der havde implementeret rørene og kunne berette om gode erfaringer med den nye procedure, at vendepunktet kom. Herfra blev det ind-

ført i flere dyrestalde rundt om i landet – inklusivt hos os på Biomedicinsk labororium, hvor vi gennem workshops og erfaringsudveksling med folkene fra Novo Nordisk fik 'tunnelhåndtering' indarbejdet. Til at starte med indkøbte vi 3.000 rør og lagde dem i kasserne med mus."

Der er ca. 8.000 mus hos Biomedicinsk Laboratorium ved SDU. Tallet dækker både over mus til forsøg og mus i avlsprogrammer.

### 4-5 måneder med den nye procedure

Allerede nu lyder meldingerne fra dyrepassere og forskere, at de kan mærke, at musene er mindre stressede i forhold til tidligere adfærd.

"Vi ser tydeligt, hvordan rørene både giver bedre dyrevelfærd og også større arbejdsglæde for os. Det er nemt at håndtere og arbejde med rørene, kan vi se nu.

Hvis man bruger den gamle håndteringsmetode, hvor vi tager musene i halen, så bliver det lidt et overgreb på musen – sammenlign det med måden, hvorpå en rovfugl ville fange musen på ude i naturen – det, at musen hænger, og den hænger med hovedet nedad. På laboratoriet er det godt nok kun få sekunder, men det er lang tid for en mus og dermed stressende for dem.

Vi kan se nu, at musene ved den gamle metode har været mere 'paniske,' allere-





**Nu bruger vi dette tunnelrør, der i forvejen ligger i kassen ved dem. Musen kender røret, det er deres egen lugt, der sidder på røret, og derfor går de mere frivilligt ind i tunnelrøret.**

de når vi begyndte at åbne kassen for at tage fat i dem, men også når vi har sat dem over i den nye kasse og sluppet halen.

Nu bruger vi dette tunnelrør, der i forvejen ligger i kassen ved dem. Musen kender røret, det er deres egen lugt, der sidder på røret, og derfor går de mere frivilligt ind i tunnelrøret. Vi guider dem, de får måske et meget lille puf, men så sidder de beskyttet i røret uden at være stressede, og vi sætter dem over i det nye bur, hvor de så kan gå ud igen. Det, at vi tydeligt kan se en forskel på dyrenes stressniveau imellem den gamle og den nye metode, giver os en stor tilfredsstillelse professionelt og på vegne af dyrene. Når man som dyrepasser kan se, at de dyr, man arbejder med, ikke er så stressede, det er rart – for det vil vi selvfølgelig gerne undgå, at de er.

Når vi vejer musene, gjorde vi det normalt i en type 2 kasse, for så løber musene ingen steder. Men efter vi er gået over til tunnelhåndtering, og musene ikke er stressede på samme måde, så kan vi faktisk sætte dem på et lille stykke yogamåtte i stedet. Måtten gør, at musen kan gribe fat underlaget, og med den nye måde at håndtere dem på er de ikke paniske, men finder ro – også i situationen på vægten. Det er gode oplevelser for os dyrepassere,” fortæller Michelle.

*For en udefrakommende virker løsningen med røret som en meget ligetil og fin løsning, som man har set i andre sammenhænge, men hvordan kan det være, at man f.eks. skulle hen til 2019, førend der er blevet tænkt mere i alternativer i forhold til den 'gamle' håndtering?*

“Jeg har snart været uddannet i 10 år, og for 10 år siden ville man slet ikke overveje, om der var andre måder at flytte dem på. Det er kommet stille og roligt og særligt indenfor de sidste fire år. Dengang tænkte man ikke på, om det var megastressende – det var jo nemt at håndtere musene, de har jo den her lange hale. Så man har ikke tænkt i de baner på samme måde. Og efter at der er kommet fokus på dyrevelfærden, så er det lidt en spøjs 'aha-oplevelse', for selvfølgelig stresser det musene – men den gamle metode har været praksis i så mange år, at man måske har været lidt "blind" eller uopmærksom på det forhold.

Nogle var vilde med initiativet fra starten, andre var mere tilbageholdende – men alle er glade for det i dag. Og metoden tager heller ikke så lang tid, som vi frygtede i sin tid.”

*Kan du nævne nogle minusser ved den nye håndteringsmetode?*

“Det eneste 'minus' er, at det giver lidt mere, der skal vaskes. 2.500 bure der skal skiftes hver uge. Musene er ikke så slemme til at gøre dem beskidte, så det er mest efter behov. Og vi vasker 20-30 tunneler om dagen. Men det er peanuts i det store billede i forhold til opvask.”



På Biomedicinsk Laboratorium tjener musene det formål, at de indgår i forskning i forhold til alle de sygdomsmodeller, man har med at gøre på SDU. Derudover indgår musene også i adfærdsforskning.

# Nu skal du stemme om din overenskomst

## NU HAR DU STEMTE!

3F Gør dig stærkere OK20

**Når dette nummer af GRØNT udkommer, ligger resultatet af afstemningen fast. Vi har derfor i dette nummer kigget på overskrifterne i aftalerne og taget en snak med tillidsrepræsentant Kim Gulbæk og forhandlingssekretær Flemming Grønsund om aftalerne, og hvordan de skal ses i lyset af corona-krisen – ja eller nej.**

■ **TEKST** MATHIAS ROLSCHAU RASMUSSEN

Vi har spurgt tillidsrepræsentant Kim Gulbæk fra Buus Anlægsgartner, hvad han tænkte om de indgåede forlig på Det Grønne Område:

”For mig at se, så er der tre spor. Jeg synes, at vores overenskomst sådan set er okay, det man er kommet frem til på Det Grønne Område for anlægsgartnerne.

Omvendt vil man kunne sige, at i forhold til solidaritet med de andre faggrupper – byggeriet, malerne og dem, der ikke nåede at blive færdige med deres overenskomstforhandlinger, så synes jeg, det skulle være et ‘nej’.

Men situationen med corona gør, at det bliver svært at sige ‘nej’ og få en ordentlig afstemning. Stemmer man ‘nej’ vil man ende med at stå i et dårligt lys, i forhold til om man vil ende med at skade meget af økonomien i Danmark, tænker jeg.

Situationen er ikke så sort-hvid i forhold til et ‘ja’ eller et ‘nej’. Der er mange faktorer denne gang, som gør det svært endtydigt at sige, om det skal være det ene eller det andet.

Jeg kan være lidt bekymret i forhold til aftalen om øget fleksibilitet i anlægsgart-



Kim Gulbæk.

neroverenskomsten, at man kan blive presset til at arbejde på flekstid og forskudt tid om natten. Jeg er med på, at det er frivilligt at man indgår en sådan aftale, men min bekymring går på, at det hurtigt vil blive en regulær betingelse.

Ideelt havde det været, hvis man situationen med corona taget i betragtning, havde fået regeringen ind over og i stedet lavet en etårig aftale. Så kunne vi sige ‘ja’ til den aftale, der ligger nu, og så efter et år – hvor der forhåbentligt er ordentlige forhold igen og ordentlige økonomiske forhold på mange områder – have bedre

forudsætninger for at kunne tage stilling til en aftale for de sidste to år.

Man kan sætte alt på stand-by i øjeblikket, så hvorfor kunne man ikke også have sat det her på stand-by?

For så ville der ikke være nogen, som stod med en ‘overhånd’ i forhold til den anden part, når der forhandles – men i stedet for sige: ‘Vi skal videre herfra, og derfor siger vi ‘ja’ til de aftaler, der ligger lige nu, men kun for en etårig periode og om et år stemmer vi så om de sidste to år.’

Lige nu står vi også i en situation, hvor vi som tillidsrepræsentanter har mere end svært ved at have de åbne møder og dialoger.

Bliver det et ‘ja’, så hænger vi på den i tre år, og så bliver det noget, vi har sagt ‘ja’ til under en krise for landet, og det kommer vi til at betale for i de kommende år.

– Men bliver det så påskønnet og gengældt, når vi skal forhandle igen om tre år?

Det tror jeg ikke, for til den tid er der sikkert noget andet i vejen,” lød det fra Kim tilbage sidst i marts måned 2020.





**Helt grundlæggende, så er vores overenskomst-aftale indgået, inden vi havde en corona-situation i Danmark. Derfor har den heller ikke været med i tankerne, da vi havde forhandlingerne og lavede aftalen.**

**Vi har præsenteret Kims tanker og perspektiver for forhandlingssekretær Flemming Grønsund, som ligeledes bringer betragtninger og nuancer til en dialog, som mange formentligt måtte have haft i tiden mellem aftalernes indgåelse og til afstemningen sluttede**

#### **I forhold til den efterfølgende corona-krise**

"Helt grundlæggende, så er vores overenskomstaftale indgået, inden vi havde en corona-situation i Danmark. Derfor har den heller ikke været med i tankerne, da vi havde forhandlingerne og lavede aftalen. Der er derfor ikke tale om et 'corona-forlig'. Vores forlig er et reelt forlig indgået på baggrund af det, som man syntes, var rimeligt. Det er også ud fra den præmis, at vi skal tage stilling. Derfor kan jeg heller ikke se, hvorfor vi skal til at tale om en etårig aftale/forløb eller udskyde afstemningen. Forhandlingerne er lavet i en tid, hvor begge parter har ment, at det var reelle betingelser, der lå på bordet – Vi har ikke været påvirket af, at der pludselig er sket noget efterfølgende. Medlemmerne har skullet tage stilling til det, som man reelt har kunnet opnå enighed om.

Sandsynligheden for, at noget ville have ændret sig i en positiv retning for os, ved f.eks. at udskyde eller lave en etårig aftale, det anser jeg for at være alt for risiko-



Flemming Grønsund.

betonet. Jeg er bange for, at hvis vi skal sætte os ned igen til marts næste år, vil vi kun få det halve af, hvad vi har fået nu. Den risiko vil jeg ikke løbe for vores medlemmer, det vil ikke være ansvarligt.

Det er altid ærgerligt, når andre forhandlinger ikke kommer i hus. Men vi har været nødt til at tage stilling til vores eget forlig. Byggeriet kom i hus, om end på en lidt uheldig måde. De havde jo ikke rigtigt andre muligheder end at gøre det, de har gjort, så i den sammenhæng kan man tale om et 'corona-forlig'. Men det skal Byggegruppen selv tage stilling til, og her har en stor del sagt 'JA' til deres forlig." (red. D. 30. marts 2020)

#### **I forhold til fleksibel arbejdstid / forskudt tid**

"Vi har med vores forlig ganske rigtigt åbnet op for noget mere fleksibilitet. Vores flekstidsaftale er ikke længere en prøveordning, men er gået hen og blevet stationær – og det er rigtigt, at vi har givet mulighed for at indføre 'forskudt tid'.

Der er to ting til det. For det første, så kunne vi se i vores medlemsundersøgelse, at omkring 60 % af vores medlemmer ønsker større indflydelse på arbejdstiden som i flekstidsordningen. Det har vi lyttet til og gjort til en del af pakken.

"Forskudt tids-aftalen': Her kan man sige, at vi havde en af de få overenskomster uden 'forskudt tid' – og vi er jo i konkurrence med andre overenskomster, der tilbyder lige netop det på nogle af de samme typer arbejde, som det vi udfører under anlægsgartneroverenskomsten – Her tænker jeg blandt andet på byggeriets overenskomst.

Det er min opfattelse, at hvis vi skal have en 'forskudt tids-aftale', hvor vi kan matche de vilkår, der tilbydes i andre overenskomster, så skal vi indføre dem, når vi selv

#### **Overenskomst for anlægsgartnere, greenkeepere og servicemedarbejdere inden for indendørsbeplantning – i nogle overskrifter:**

##### **Lønfremsgang:**

*Timelønninger inkl. ungarbejdere reguleres med:*

pr. 1. marts 2020 kr. 3,20

pr. 1. marts 2021 kr. 3,20

pr. 1. marts 2022 kr. 3,15

*Elevlønninger reguleres med:*

pr. 1. marts 2020: 1,7 pct. –

pr. 1. marts 2022: 1,7 pct.

##### **Fritvalgskonto:**

Pr. 1. marts 2020, 1,0 pct.

Pr. 1. marts 2021, 2,0 pct.

Pr. 1. marts 2022, 3,0 pct.

##### **Genetillægssatserne forhøjes med:**

pr. 1. marts 2020: 1,6 pct.

pr. 1. marts 2021: 1,6 pct.

pr. 1. marts 2022: 1,6 pct.

##### **Skurpengetillæg forhøjes med:**

pr. 1. marts 2021: 1,6 pct.

pr. 1. marts 2022: 1,6 pct.

##### **Forskudt arbejdstid**

##### **Løn under sygdom**

##### **Forældreorlov**

##### **Uddannelse – fleksibel planlægning**

##### **Tillidsvalgte – bl.a. fri telefon til både TR og AMR**

har indflydelse på, hvordan indholdet skal se ud – Frem for at vi pludselig får presset noget ned over hovedet. For alternativet er, at medlemsvirksomhederne bare skifter arbejdsgiverforening.

Den situation vil vi helst ikke stå i, og derfor har vi været med til at lave en 'forskudt tids-aftale'. I forvejen var der mulighed for at lave den aftale til vores service-

## Overenskomst for de mejeri-ansatte – i nogle overskrifter

### Lønfremgang:

Normaltimelønnen stiger med:  
3,20 kroner pr. time 1. marts 2020.  
3,20 kroner pr. time 1. marts 2021.  
3,15 kroner pr. time 1. marts 2022.

Heraf kan lønstigningen via lokale lønforhandlinger udgøre:

- Op til 1,50 kroner pr. time pr. 1. marts 2020.
- 2,00 kroner pr. time pr. 1. marts 2021.
- 2,5 kroner pr. time fra 1. marts 2022.

### Fritvalgskonto

Virksomheden betaler til medarbejderne:  
3,87 procent pr. 1. marts 2020.  
4,87 procent pr. 1. marts 2021.  
5,87 procent pr. 1. marts 2022.

### Tillæg:

Genetillæg stiger:  
• 1,6 procent 1. marts 2020.  
• 1,6 procent 1. marts 2021.  
• 1,6 procent 1. marts 2022.

Lørdagstillægget stiger cirka 51 kroner i perioden fra 152,19 til 203,82 kroner.

### Elever:

Løn og tillæg elever stiger med 1,7 procent.

### Samt bedre forhold og muligheder i forbindelse med

- Løn under sygdom, Forældreorlov, Uddannelse, Ferietid og for arbejdsmiljørepræsentanter.

medarbejdere i anlægsgartnerivirksomhederne. De har ikke haft mulighed for at sige fra overfor 'forskudt tid', og der var ikke rigtig nogen form for sikkerhed i forhold til varsling. De kunne blive varslet fra dag til dag i forhold til deres arbejdstider.

Det, vi har gjort nu, er, at vi har lavet en aftale, som selvfølgelig omhandler de førnævnte servicemedarbejdere, men nu er der også mulighed for, at de aftaler kan



omhandle de faglærte og ufaglærte indenfor gartnerisk arbejde. Det betyder, at servicemedarbejderne i langt højere grad får en beskyttelse, som de ikke havde tidligere, fordi ændringer af arbejdstider nu skal varsels syv dage forinden. Desuden får de nedsat deres arbejdstid, hvis de arbejder nat eller aften. Vi har taget de positive elementer fra skifteholdsarbejde med, hvor man kun må arbejde 34 timer. Til gengæld får de fuld lønkomposition, så de får løn for 37 timer. Det får servicemedarbejderne også glæde af nu.

Så har vi aftalt, at tillidsrepræsentanten skal indgå aftalen.

Derudover har vi aftalt for faglærte og ufaglærte gartnere, at det er fuldstændigt frivilligt om man indgår den aftale, og man kan opsige aftalen igen, hvis man ikke er tilfreds med den. Og aftalen skal altså indgås med tillidsrepræsentanten eller med den lokale 3F afdeling, hvis der ikke er en tillidsrepræsentant.

Der har jeg så meget tillid til de tillidsvalgte, at det kan de godt klare. Og skulle en aftale vise sig at være skæv, jamen så kan den opsiges igen, og så er man tilbage på den normale arbejdstid.

Det er min vurdering at vores aftale om forskudt arbejdstid tager maksimalt hensyn til de ansatte og giver dem den gulerod, at de får lidt ekstra ved at arbejde på de skæve tidspunkter og samtidigt også går lidt ned i tid, men uden at gå ned i løn.

Svært at sige noget om, hvor meget den aftale vil blive brugt ude på arbejdspladserne. Det er ikke en helt billig aftale for arbejdsgiverne. Arbejder man weekend, koster den op mod 90 kr. i timen ekstra



**Det er altid ærgerligt, at der er andre forhandlinger, der ikke kom i hus, men vi har været nødt til at tage stilling til vores eget forlig.**

– arbejder du samtidig aften og nat, skal du have de 8 % oveni på sådan en week-endvagt. Det er altså ikke en gratis aftale for arbejdsgiverne, men nu er det en mulighed.

Jeg ser ikke de risikoer i forhold til, om man skulle blive presset over på flekstid. Der kan jeg blot sige, at i den tid, hvor vi har haft det som prøveordning, har vi ikke haft en eneste sag om misbrug af den ordning. Vi har ikke mødt en eneste sag, der kan understøtte den bekymring. Jeg tror ikke, det går hen og bliver et problem – Og bliver det et problem, så retter vi det selvfølgelig til, for man skal selvfølgelig ikke presses til det.”

### I forhold til at det har været svært for tillidsrepræsentanter at holde åbne møder og dialoger

”Det kan jeg sagtens forstå. Men jeg har tilbudt videomøder, hvor jeg har gennemgået aftalerne, hvilket tillidsrepræsentanterne har kunnet tilmelde sig. Det har været de kort på hånden, der har været i forhold til at have nogle møder og dialoger.”



# Projekt Grønne Muligheder

■ TEKST MATHIAS ROLSCHAU RASMUSSEN · FOTO LENE HORNÆK HOLM

**Et projekt henvendt til ledige over 25 år mødte overvældende interesse blandt målgruppen og vidner om en stor interesse for Det Grønne Område, men...**

## Branchen mangler arbejdskraft

Det har været parolen hos mange arbejdsgivere – også i løbet af dette forår. Indtil, ja, corona-krisen.

Men inden den var noget, som vi skulle forholde os til, så havde Det Regionale Arbejdsmarkedsråd søsat et initiativ for at uddanne ledige til den grønne branche – Projekt Grønne Muligheder – fordi danske anlægsgartnere efterspurgte mere faglært arbejdskraft.

Projekt Grønne Muligheder, et initiativ i samarbejde med jobcentre, uddannelsesinstitutioner, regionale arbejdsmarkedskontorer i Nord-, Vest-, og Østjylland, virksomheder og 3F. Et samarbejde og et fælles ønske om at sikre fremtidens grønne brancher.

Projektet henvendte sig til ledige over 25 år, hvor samarbejdet ville gøre det muligt at tilbyde forberedende praktik og kurser, så de ledige på sigt kunne få

arbejde indenfor den grønne anlægsbranche – der manglede arbejdskraft.

## Overvældende opbakning fra de ledige = stor interesse for Det Grønne Område

Da man i 3F lokalafdelingen i Aarhus afholdt et informationsmøde d. 2. marts 2020, var det ud fra præmissen om, at man skulle have 12 ledige, som ønskede at deltage, for at kunne starte forløbet op.

Et forløb, der dengang ville vare godt tre måneder, hvor projektdeltagerne skulle igennem et basiskursus om betjening af mindre gartnermaskiner, planteliv, økologi- og miljølære, brand, førstehjælp og ikke mindst tre ugers praktik. →



Hele 45 ledige, heriblandt også medlemmer som ønskede at skifte fag, dukkede op. Af de 45 ville de 23 gerne i gang med projektet. Alt i alt en succes – nu skulle der bare findes praktikpladser til de 23 deltagere. Og det er her, at håndsrekningen fra virksomhederne glipper. Et setup, hvor der blandt andet også blev lagt op til, at der skulle være en form for 'CompanyDating' de ledige og virksomhederne imellem.

På dagen, hvor fire virksomheder havde givet tilsagn om at være til stede, mødte kun en enkelt op. Projektet var ellers designet sådan, at virksomhederne også fik mulighed for at efteruddanne deres ufaglærte medarbejdere. En virksomhed kan desværre ikke tage alle 23 ledige.

Men det er en klar indikation på, at der er en interesse blandt de ledige for at blive den arbejdskraft, som arbejdsgiverne har kaldt på.

"Vi oplever, og det er jo bare her hos os, at der er en meget stor interesse for enten at skifte spor hen mod den

grønne branche og/eller at blive uddannet indenfor branchen. Vi synes, at den struktur og de muligheder, som vi har dannet med Jordbrugets UddannelsesCenter Aarhus, jobcentre og de øvrige samarbejdspartnere, er en virkelig god struktur – En struktur, hvor både de mulige arbejdstagere og arbejdsgiverne virkelig har meget at vinde og give hinanden.

Jeg håber, at vi på landsplan kan få muligheden for at lave og gennemføre projekter som dette. Hvordan vi skal gøre det uden virksomhederne, det ved jeg ikke – Så jeg håber, at de ser på projektet, og dem der ligner, med noget mere imødekomme briller engang til efteråret.

Jeg har tit fået henvendelser fra virksomheder og gør det fortsat, fordi de virksomhederne mangler arbejdskraft. Men når vi så kommer med en pakkeløsning, der skaber værdi begge veje, så er der lige pludseligt tavst i den anden ende," fortæller faglig sekretær Lene Hornbæk Holm.



**Men det er en klar indikation på, at der er en interesse blandt de ledige for at blive den arbejdskraft, som arbejdsgiverne har kaldt på.**

**Har du erfaringer eller råd, som du gerne vil dele med Lene Hornbæk Holm, så hører hun gerne fra dig: [lene.holm@3f.dk](mailto:lene.holm@3f.dk)**

## Årsmøde aflyst, faglige kurser på standby

Den grønne landsbrancheklubs årsmøde er aflyst på grund af Corona-situationen. Mødet skulle have fundet sted på Langsøhus i Silkeborg fra den 27. april til 29. april. Det er endnu uvist, hvornår og hvordan årsmødet vil blive afholdt, efter krisen. Desuden er gene-

ralforsamlingen for det grønne repræsentantskab ligeledes udskudt på ubestemt tid. Samtidig oplyser Steen Wrist fra Sekretariat for Organisering og Tillidsvalgte i 3F oplyser, at alle FIU kurser er aflyst, foreløbig frem til og med 1. maj. Der er endnu ikke taget

stilling til hvornår de aflyste kurser gennemføres. Følg med i GRØNT, hvor vi holder øje med udviklingen og fortæller, hvornår efteruddannelse og faglige møder vil blive genoptaget.