



**Det sværeste håndværks-
mæssige var afsætning.
100 %. Det er rammen for
brostenskanterne**

DE GRØNNE VINDERE TIL DM I SKILLS

/ SIDE 4-5



INDHOLD

- 03 Leder, Thomas Møller
- 04 De grønne vindere til DM i Skills
- 06 Den Grønne Landsbranche-klubs første arbejdsprogram
- 08 Til kamp for den danske model i EU
- 10 Er EU løsningen eller en hæmsko?
- 11 Disse blev valgt ind i brancheudvalgene
- 12 Årets virksomhed på samarbejdsområdet 2018 – Nørager Mejeri
- 14 To konsulenter tilknyttet mejeriprojekt
- 16 Aktivitetskalender
- 16 Branchekonference

GRØNT

43. 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 Camilla Schwalbe tlf.: 5376 1360, camilla@sivil.dk
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
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, 3F Viborg.

FORSIDEFOTO

Forsidefoto: Camilla Schwalbe

LAYOUT & TRYK

Rosendahls a/s · www.rosendahls.dk

DEADLINE NÆSTE UDGIVELSE

20. maj 2019

En god tid for erhvervsuddannelserne

Skills i Næstved 4. – 6. april. var et flot arrangement med både konkurrencefag og demonstrationsfag – Og antallet af deltagere fra erhvervsuddannelserne viser, hvor stolte eleverne er af deres fag. De vil gerne vise, hvad de kan. Over 51.000 besøgende viser, at mange i befolkningen er nysgerrige. Hvad kan man blive? – Hvem skal være min næste svend, spørger skoleelever og arbejdsgivere, der besøger Skills.

Ros skal lyde til de erhvervsskoler, der bakker op om Skills på trods af skrantende budgetter, og som også skaber gode skoler til uddannelse af de dygtige håndværkere, som Danmark er så berømt for, og som erhvervslivet efterspørger. Vi vil her i landet noget mere end bare at uddanne en "handymand".

Billederne i dette nr. af Grønt viser med al tydelighed, hvor glade og stolte de dygtige lærlinge er af deres fag.

Der har været meget omtale af de offentlige overenskomstforhandlinger sidste sommer – kendt som OK18. Der var både glæde og skuffelser over forløbet såvel som over resultaterne.

En lille og for nogen glemt, men glædelig aftale under OK18 er nu blevet til virkelighed: aflønningen af de statsansatte erhvervsuddannelseselever.

Lønnen har i mange år ligget væsentligt under elevlønningerne hos de private arbejdsgivere. Det har derfor været svært for staten at tiltrække lærlinge på grund af de lave lønninger. Staten har kæmpet imod, for ikke at få for stor lønudvikling. Det er der rettet op nu. Lønstigninger på 2- 3.000 kr. er ikke at kimse af til en elevløn, der nu omsider er på niveau med det private arbejdsmarked.

Den lønstigning er et af de opløftende resultater af vores sammenhold, der opstod under OK 18, fordi så mange er organiseret i fagforeningerne under LO og FTF (nu FH).

Vi kan kun lidt alene – vi kan meget, når alle er organiseret.



THOMAS MØLLER
Redaktør



Hvem skal være min næste svend, spørger skoleelever og arbejdsgivere?

51.500 gæstede DM i Skills 2019 i Arena Næstved. DM i Skills er det store årlige Danmarksmesterskab for unge fra erhvervsuddannelserne. Omkring 300 unge kæmper inden for 43 fag om at blive landets bedste.

De grønne vindere til



■ **TEKST OG FOTO** CAMILLA SCHWALBE

Deltagerne er nået til finalen efter at have vundet topplaceringer i skole- og regionsmesterskaber.

DM i Skills giver de unge chancen for at vise deres talenter. Det er med til at skærpe deres faglige niveau og vise omverdenen – heriblandt grundskoleelever – erhvervsuddannelsernes mangeartede og spændende muligheder.

Anlægsgartner som konkurrencefag

Anlægsgartnerfaget deltog for 4. gang som konkurrencefag ved DM Skills 2019 i Næstved Arena.

Eleverne fik 21 timer til at udføre en stillet opgave. I opgaven indgår en trappe, en støttemur, et hegn, et bassin, træer/planter og en fast belægning.

Vinderne

Vinderne i faget "anlægsgartner" ved DM i Skills 2019 blev eleverne Kamilla Saltoft Finderup Andersen og Alexander Herluf Hansen. Begge fra Roskilde Tekniske Skole. Begge vandt et rejsegavekort og 2.500 i kontanter.

Glæden er ikke til at overheøre hos de to vindere: "Det er for vildt. Jeg kan ikke beskrive det, det er nok stadig ikke rigtigt gået op for mig. Man arbejder så intenst, og alle havde gjort et virkelig godt stykke arbejde", udtrykker Alexander med glæde i stemmen. "Det var åbenlyst marginalerne, der afgjorde det. Vi havde brugt mere tid på vores bassin end de andre, og det gjorde formentlig en forskel. Men det er selvfølgelig et helhedsindtryk, der afgør vinderen, uddyber Alexander til spørgsmålet om, hvorfor lige Kamilla og han løb med guldet.

Med til sejrshistorien hører det usædvanlige, at Kamilla og Alexander faktisk ikke havde arbejdet sammen før de trænede op til Skills.

"Vi har haft to ugers træning, og vi har ikke arbejdet sammen før, selvom vi har gået i klasse sammen. Men det gik jo heldigvis rigtig godt, det var positivt. Vi aftalte vores roller og ansvarsområder og havde fokus på, hvem der var bedst til at løse opgaverne", forklarer Kamilla. Hvad er I så hver især bedst til? "Jeg er nok bedst til at holde overblikket og styre lidt. Alexander er hurtig og god håndværksmæssigt. Vi er på den måde lidt et drømmehold", fortæller Kamilla med tydelig stolthed i stemmen.

Til spørgsmålet om, hvad der var det sværeste ved konkurrencen, er der ingen tvivl hos Kamilla: "Det var, at der var så mange tilskuere og fagpersoner. Når alle de fagpersoner går rundt og vurderer en, så bliver man meget nervøs. Lidt ligesom, hvis man skal fremlægge i skolen". Hvordan håndterede du så nervøsiteten? "Jeg havde bare fokus på opgaven og talte med min makker, jeg prøvede at ignorere alle andre".

Alexander er enig med Kamilla og tilføjer: "Det sværeste håndværksmæssige var af-sætning. 100 %. Det er rammen for brostenskanterne. Lige præcis den del afgør om resten af arbejdet bliver godt eller skidt".

Hvis vi løfter blikket til fra DM i Skills og spørger mere indtil Kamillas og Alexanders uddannelsesvalg, så er den faglige interesse og indignation tydelig: "Mit fag er godt, fordi jeg arbejder udenfor og laver noget nyt hver dag. Aldrig en opgave der er ens. Man kan hele tiden komme med nye ideer og udvikle metoder til, hvordan opgaver skal løses", fortæller Alexander.

DM i Skills



Kamilla istemmer: "Det er fedt at være anlægsgartner, fordi man får lov til at bruge sin krop og sit hoved. Man får frisk luft. Det er en vigtig kombination, at man bruger både hoved og hænder".

Hvordan tror I så, at vi får flere til at uddanne sig som anlægsgartner. Begge tøver i svaret, men er enige om en ting: "Skills gør en forskel. Fordi man ser alle uddannelserne. Meget bedre end en lærer, der står ved en tavle og fortæller om fagene. At se faget giver en anden åbning og vækker nemmere folks interesse for erhvervsuddannelserne", mener Alexander.

De to unge grønne vindere ønskes stort tillykke med Danmarks mesterskab.



**Det er for vildt.
Jeg kan ikke
beskrive det.**

Om Kamilla Saltoft FINDERUP

Læreplads: Anlægsgartnerfirmaet Kirkegaard A/S, Glostrup
Går på Roskilde Tekniske Skole
23 år gammel



Om Alexander Herluf Hansen

Læreplads: Ejendomme Teknik, Køge
Går på Roskilde Tekniske Skole
22 år gammel



Den Grønne Landsbrancheklubs første arbejdsprogram

■ **TEKST** MATHIAS ROLSCAU RASMUSSEN
FOTO PETER MØLLER SJØGREN

Fra onsdag d. 27. marts til fredag d. 29. marts blev der afholdt branchedage og Den Grønne Landsbrancheklubs årsmøde i Karrebæksminde.

Formanden præsenterer udkast

Formand for Den Grønne Landsbrancheklub og forhandlingssekretær i 3F – Den Grønne Gruppe, Flemming Grønsund, kunne onsdag d. 27. marts 2019 præsentere et udkast til Landsbrancheklubbens første arbejdsprogram. Forinden havde han på vegne af Landsbrancheklubben aflagt beretning, og man havde vendt forslag til nye vedtægter, inden man nåede til punkt nummer 3: Forslag til arbejdsprogram/idékatalog.

Overskrifterne i udkastet er: Social dumping, Organisering, Overenskomstforhandlingerne 2020/2021, Arbejdsmiljø, Elever og lærlinge samt Efteruddannelse. "Arbejdsprogrammet skal være med til at udstikke rammerne for, hvad landsbrancheklubben og de enkelte brancher skal arbejde med i den kommende valgperiode," lyder det indledningsvist i Arbejdsprogrammet.

I det følgende vil der blive gjort rede for nogle af hovedpunkterne og motiverne for netop indsatser og fokus på disse, men i et redigeret omfang:



► **Overenskomstforhandlingerne 2020/2021**

I 2020 forhandles den store LO/DA-arbejdsmarkedsoverenskomst – herunder medlemmer ansat hos en arbejdsgiver, som er organiseret hos Danske Anlægsgartnere, Mejeribrugets Arbejdsgiverforening (DI), Boligselskabernes Landsforening samt DI II.

I 2021 skal der forhandles overenskomst med GLS-A.

Stemmeprocenten har tidligere været under 50 %. Den Grønne Landsbrancheklub skal derfor i perioden arbejde for at styrke interessen for overenskomstforhandlingerne og sikre en højere afstemningsprocent. Det er vigtigt, at vores kollegaer får et medejerskab af forhandlingerne.

Med det formål vil der blive igangsat forskellige initiativer.

► Arbejdsmiljø

Indenfor landbruget sker der mange dødsulykker, og alt for mange kollegaer bliver slidt op længe før pensionsalderen. Hvis ansatte i de grønne brancher skal kunne blive på arbejdsmarkedet frem til deres normale pension, skal der ske ændringer i både mentalitet og indstilling hos arbejdsgivere og kollegaer.

Derfor vil arbejdsmiljørepræsentanter i den kommende periode blive indkaldt til netværksmøder for at kortlægge arbejdsmiljøet indenfor de grønne områder.

Derudover skal der sættes fokus på, hvad vi gør for at mindske nedslidningen, og hvordan vi tackler det psykiske arbejdsmiljø, f.eks. i forbindelse med virksomhedsoverdragelser.

► Social dumping

De grønne brancher, særligt landbrug og gartneri, er udsat for massiv social dumping grundet forøget ansættelse af arbejdere fra Østeuropa. Dette medfører lavere lønninger i erhvervet samt lavere organiseringsgrad og dårligere arbejdsmiljø.

Vi skal i perioden arbejde for at sikre bedre kontakt til de fastansatte udlændinge. Hvis det lykkes at få kontakt til og organisere de fastansatte udlændinge, kan de være med til at fortælle nye udenlandske kollegaer, at det ikke er farligt at være medlem af 3F. Der skal sættes fokus på, at sammenhold også er vigtigt på deres arbejdsplads, og at det bliver fortalt på deres eget sprog.

Den Grønne Landsbrancheklub skal i perioden arbejde aktivt for at sikre, at der ikke slækkes på beløbsordningen for beskæftigede fra tredjelande. Kravet om en indtægt på 418.000 kr. om året skal fastholdes. Landsbrancheklubben skal være med til at gøre opmærksom på, at man ikke ser mange ufaglærte jobs slået op under den grønne sektor, selvom arbejdsgiverne brokker sig over mangel på ansøgere.

Uanmeldt kontrol er en af metoderne til at kontrollere, om der foregår løndumping på arbejdspladserne. Den Grønne Landsbrancheklub skal derfor arbejde for, at der gives mulighed for uanmeldte besøg på arbejdspladserne.

► Organisering

Den Grønne Gruppe har i den seneste kongresperiode oplevet en medlemsnedgang på over 15 %. Mistede medlemmer medfører, at vores kollegaers indflydelse på arbejdspladserne forringes, og på længere sigt kan vi svækkes i muligheden for at få indflydelse på løn- og ansættelsesforhold, arbejdsmiljø, uddannelse mv.

Den Grønne Landsbrancheklub vil i den kommende periode afholde en halv eller en hel dag med fokus på organisering.

► Efteruddannelse

Efteruddannelse er med til at sikre branchens udvikling og den enkeltes mulighed for at fastholde en god beskæftigelse gennem hele arbejdslivet.

Desværre er der fortsat mange medlemmer, som ikke udnytter denne mulighed, hvilket peger hen mod nye tiltag.

Tiltagene skal sikre synliggørelsen af efteruddannelsesmulighederne.

- Workshops
- Foldere
- Flyers

Den Grønne Landsbrancheklub vil arbejde for at:

- sikre, at efteruddannelse indgår som et vigtigt punkt ved MUS-samtaler
- få ledelsen med til at være frontløbere
- gøre søgningen af efteruddannelse lettere og mere overskuelig
- at der bliver afholdt åbent hus arrangementer på AMU centrene.

► Elever og Lærlinge

Erhvervsuddannelserne er en af kerneopgaverne for 3F. Desværre er der fortsat alt for få elever, der er organiseret, og indtil videre er der i forhold til ungdomsarbejdet på det grønne område ikke mange succeshistorier.

Den Grønne Landsbrancheklub vil i den kommende periode arbejde for, at de lokale 3F-afdelinger frikøber elever fra arbejdspladserne for at tage dem med ud på klassebesøg.

Derudover vil man arbejde på visuelt kampagnemateriale til de forskellige sociale medier i bestræbelsen på at nå ud til de unge flere steder. Blandt andet for at komme af med fordommen om, at 3F er en støvet fagforening.

Vi skal have fokus på, at det er spændende at møde folk fra egne brancher, og at elevkontingentet er lavt.

Se hvilke der blev valgt ind i de forskellige brancheudvalg på side 11.

Kilde:

Udkast til arbejdsprogram for Den Grønne Landsbrancheklub.

Til kamp for **DEN DANSKE** model i EU

■ TEKST CAMILLA SCHWALBE · FOTO 3F

Op mod 80 procent af dansk lovgivning er direkte påvirket af EU og har stor betydning for 3F'ernes liv. Derfor arbejder 3F i Bruxelles med at påvirke EU-lovgivningen. EU har indflydelse på alt fra social dumping, arbejdsmiljø, adgangen til danske dagpenge til handelsaftaler, arbejdspladser, skatteunddragelse og ansættelsesbeviser mm. 3F er den eneste danske fagforening som har åbnet et kontor i Bruxelles.

Op til valget til EU-Parlamentet den 26. maj har 3F fremlagt en række forslag til, hvordan lønmodtagernes rettigheder kan blive styrket i EU. Mere overordnet handler forslagene om at sikre et EU, der er:

- **Fair for lønmodtagerne:**
EU skal bekæmpe social dumping og sikre ordentlige jobs og arbejdsvilkår.
- **Fair for den danske arbejdsmarkedsmodel:**
EU skal tage hensyn til den danske aftalemodel og vores velfærdssystem.
- **Fair for fællesskabet:**
EU skal styrke kampen mod skattely, skattesvindler og fattigdom.

Tina Christensen der er næstformand i 3F og ansvarlig for 3Fs interessevaretagelse i EU er klar i mælet, når det kommer til svar på, hvordan 3F kan være med til at sikre holdbare løsninger til gavn for medlemmerne. Tina Christensen deltog i årsmødet i den grønne landsbrancheklub, hvor hun stillede skarpt på en række udfordringer med afsæt i det grønne område.

Hvad er de største EU-relaterede udfordringer på det grønne område?





Tina Christensen sammen med Jeppe Kofod og Christel Schaldemose, MEP, Socialdemokratiet.



Den danske model er stærk og 3F er grundlæggende fortalere for det indre marked.

"Jeg vil fremhæve to hovedsager. Det er for det første løndumping, særligt i gartneri og jordbrugsområdet, hvor vi ofte ser danske arbejdsgivere som dumper lønnen ved at ansætte udenlandske lønmodtagere til enterpriseopgaver eller som vikariansatte via danske vikarbureauer. Her risikerer vi også at få en ekstra udfordring med tredjelandsarbejdere, som kommer ind i EU via en arbejdstilladelse i et enkelt medlemsland.

Dernæst er serviceopgaver igennem mange år blevet konkurrenceudsat og udliciteret, hvormed de ansatte overgår til en ny arbejdsgiver uden at deres arbejdsvilkår følger med. Ofte fralægger udbyderen sig desuden ethvert ansvar for løn- og ansættelsesvilkår ved genudbud. Dette skal vi også have gjort noget ved".

Hvordan løser vi de udfordringer?

"I forhold til løndumping skal vi først og fremmest sikre os, at tredjelandsborgere kun kan arbejde i det land, som udsteder arbejdstilladelsen, så der ikke kan spekuleres i at rundsende dem over hele Europa. Hvad angår arbejdstagerrettigheder ved konkurrenceudsættelse og udliciteringer, så er den eksisterende lovgivning fra 2001 desværre forældet. Derfor skal vi have et revideret virksomhedsoverdragelsesdirektiv, der sikrer at alle ansatte uanset antal, sikres uforandrede rettigheder som minimum i overenskomstperioden og helst i hele entrepriseperioden. Derudover skal udbyderen altid have et ansvar ved genudbud og sikre, at medarbejderne ikke kan opsiges i forbindelse med virksomhedsoverdragelse".

I forlængelse af jeres 31 forslag, hvordan fremtidsvurderer du den danske models styrke i lyset af arbejdskraftens frie bevægelighed? Altså er modellen stærk nok?

"Den danske model er stærk og 3F er grundlæggende fortalere for det indre marked, der har bidraget med stor velstand i Danmark. Men der er ingen tvivl om, at arbejdskraftens fri bevægelighed også udfordrer den danske model. Mange af 3F'ernes brancher udsættes for social

dumping og unfair konkurrence. Selvom vi i fagbevægelsen er gode til at organisere vores udenlandske kollegaer og sikre ordnede forhold, er social dumping er et politisk skabt problem, der derfor også skal håndteres politisk. Nyligt vedtaget EU-lovgivning som arbejdsvilkårskonventionen, vejpakken og den europæiske arbejdsmarkedsmyndighed er eksempler på gode tiltag fra EU's side, der skal sikre lige løn for lige arbejdet det samme sted".

Hvordan gør vi modellen stærkere? Og hvordan sikrer vi balancen mellem arbejdstagere og arbejdsgivere? (en overenskomst i sig selv sikrer jo ikke denne balance)

"Som sagt er den danske model grundlæggende stærk. Når det er sagt, så er der en række områder, hvor det er vigtigt at holde fokus. Organisationsgraden skal sikres både på arbejdstager- og arbejdsgiversiden. Dernæst skal den danske models rammevilkår styrkes fra politisk side både i Danmark og i EU. Fra regeringens side burde man f.eks. tilbagerulle de mange nedskæringer i Arbejdstilsynet. I EU er det desuden vigtigt, at vi fortsat kæmper for, at den danske model kan rummes i samarbejdet".



Tina sammen med Morten Løkkegaard, MEP, Venstre.

EU-systemet er enormt, og det kræver en vedholdende og målrettet indsats at blive hørt i EU. Der er 33.000 ansatte i EU-Kommissionen og 30.000 nationale og internationale lobbyister i Bruxelles, hvoraf en stor del repræsenterer arbejdsgiverorganisationer. Der er ingen tvivl om, at 3Fs oprustning på denne front vil bringe Danmark tættere på beslutningerne om lønmodtagers fremtid.

Er EU løsningen eller en hæmsko?



■ TEKST RASMUS VESTERGAARD MADSEN

Alt tyder på, at folketingsvalget og Europaparlamentsvalget falder på samme tid. Lars Løkke og resten af højrefløjen er bagud i alle meningsmålinger og vil derfor ikke rigtig have andre muligheder nu end at lægge begge valg på samme tid. Det vil helt sikkert betyde, at diskussionerne om EU vil falde i baggrunden, til trods for at spørgsmålet om det europæiske samarbejde er helt afgørende, hvis vi skal i mål med at løse klimakrisen, få sat en stopper for social dumping og sat en stor prop i den massive brug af skattely, som hvert år koster de offentlige kasser milliarder af tabte skattekrone. Penge, der kunne være brugt på bedre velfærd, lavere pensionsalder og den grønne omstilling.

EU skal have en klimaprotokol

Hvis vi følger EU, vil klimaforandringerne skabe enorme flygtningestrømme, lægge store landbrugsområder golde hen og sætte andre områder under vand. At holde temperaturstigningen under Paris-aftalens målsætning om en max temperaturstigning på 1,5 gr. er en bunden opgave, hvis vi skal sikre kloden til fremtidige generationer. Det kræver et langt højere ambitionsniveau, end EU lægger for dagen nu. Hvis man følger EU's nuværende ambitionsniveau, vil temperaturen stige med 3,2 gr. i 2100. Altså langt over hvad forskerne i FN's klimapanel siger, kloden kan holde til. EU skal hurtigst muligt have en klimaprotokol, som sætter klimaet over markedet og over multinationale virksomheders mulighed for profit – en klimapro-

tokol som samtidig tillader medlemslandene at gå foran, når det handler om klima, miljø og natur.

Stop social dumping – indfør en social protokol

Millioner af fattige europæere udnyttes hvert år af kyniske arbejdsgivere langt fra deres hjem, børn og familier, samtidig med at arbejdskraftens fri bevægelighed presser løn- og arbejdsvilkår i andre lande. EU's indre marked har skabt et enormt ræs mod bunden, som alle lønmodtagere taber på. Den europæiske fagbevægelses krav om en social protokol, som vil sikre, at lønmodtagerrettigheder sidestilles med markedets hensyn, vil være et godt skridt på vejen. Og hvis vi i Folketinget samtidig vedtog, at EU-arbejdstagere skal have deres kontrakt godkendt af den lokale fagforening, før de får mulighed for at arbejde i Danmark, så kan vi sikre, at danske løn- og arbejdsvilkår bliver overholdt.

EU – en stiv klods overfor forandring

EU er kendetegnet ved at været bygget op af traktater. Traktater som fungerer ligesom den danske grundlov. Men modsat grundloven indeholder traktaterne konkret politik og kan kun ændres, hvis alle 27 medlemslande blive enige herom. Er min tiltro til EU stor? Nej. Lad mig komme med et eksempel. Til trods for, at alle synes, at europaparlamentets rejsecirkus mellem Bruxelles og Strasbourg er tude tosset, så har Frankrig i årtier blokeret for at få det stoppet. Men hvis man ikke engang kan blive enige om at stoppe dette gale vanvid, hvordan skal alle EU's 27 lande så nogensinde blive enstemmigt enige om at løse klimakrisen eller for én gang skyld få sat en stopper for social dumping?

Disse blev valgt ind i brancheudvalgene

■ TEKST MATHIAS ROLSCHAU

Den Grønne Landsbrancheklub

Formand, Flemming H. Grønsund
Næstformand, Else Marie Pettersen

Mejeri Landsbrancheklubbens Bestyrelse.

Formand, Henrik Skaksen
Næstformand, Michael Rasmussen Petersen
Martin Reidar Jørgensen (sekretær)
Poul Erik Christensen
Lone Agri Larsen
Keld Hansen
Hans Christian Faurby

Agroindustrien

Næstformand, Hans Jørgen Brandt
Formand, Søren Elsøe Pedersen
Kim Bryan Christensen
Claus Søgård Andersen
Frank Damholt
Anders Andersen
Thomas Hansen

Land og Skovbrug

Jonny Nygaard, HedeDanmark
Hanne Pedersen, 3F Østfyn
Bo Høier, Valø Gods
Ole Rasmussen, HedeDanmark
Kristoffer Lindholt, Landbrugs vikar
Lene Holm, 3F Aarhus Rymarken
Niels Sørensen, 3F Midtjylland

Dyrepasser

Formand, Jesper K. Jacobsen
Anne-grethe Larsen
Marianne N. Straarup-Pedersen
Marc B. Alcott
Pernille Holm
Sandie H. Munck
Michelle Lamm

Gartneri og planteskole

Formand, Bettina S. Andersen, 3F
Odense GOPS
Næstformand, Joan Jensen – Gartneri PKM
Trine H. Larsen – Gartneri Rosborg
Trine Dyrby Dahl, 3F Roskilde Egnen
Remus-Andrei Virvea – Gartneri Rosa Danica
Anja Andrup, 3F BJMF

Anlægsgartneri (mangler)

Nem, hurtig og god!



Danmarks BILLIGSTE tryksager

Bestil nu

ALTID
FRI
FRAGT

topaper



Årets virksomhed på samarbejdsområdet 2018 – Nørager Mejeri

Den 18. marts 2019 var ledelse og personale på Nørager Mejeri samlet, da de skulle overrækkes den fornemme pris.

■ TEKST OG FOTO MATHIAS ROLSCHAU RASMUSSEN

Mejeribrugets SamarbejdsForums konkurrence

Konkurrencen henvendte sig til alle virksomheder inden for mejeribranchen, både virksomheder med og uden samarbejdsudvalg, som i løbet af 2018 havde sat aktiviteter i gang inden for mange forskellige områder. Det var både trivsel, mobning, fokus på dialog og samarbejde, information, personalepolitik, integration af nydanskere, mangfoldighed i bred forstand, relationerne mellem ledelse og medarbejdere, inddragelse af ledelse og medarbejdere i forandringsprojekter, visioner og strategiudvikling, opbygning af innovationskompetence, udvikling af seniørpolitik osv.

Det var en solbeskinnet mandag, og jeg var taget turen til Nørager Mejeri for at overvære overrækkelsen af prisen som årets virksomhed på samarbejdsområdet. I kantinen strålede solen om kap med de glade folk fra mejeriet, uanset om de var iklædt kitler og kom fra produktionen, eller om skjorten var nystrøget og man kom fra et kontor i ledelsesgangen – folk var glade og humøret var højt. Efter en kort introduktion bød arrangementet på flere talere. Det fremgik tydeligt, at man på mejeriet i Nørager har gennemgået en udvikling henover de sidste tre og et halvt år. Både ledelse og ansatte fortalte om det udgangspunkt – eller mangel på samme – de havde for nogle år siden.

Der var bred enighed om, at de var meget glade for alle de resultater, de sammen havde opnået. Lige fra den første trivselsmåling for tre og et halvt år siden, som gjorde at alle var enige om, at noget måtte de gøre – og til i dag (red. d 18. marts), hvor overrækkelsen af prisen blev kulminationen på en stærk holdindsats på tværs af hele virksomheden.

Efter talerne (og undervejs) var der stillet an til en velfortjent frokost for hele personalestaben. Da prisen var blevet overrakt, og de forskellige tilstedeværende journalister (inklusive mig selv) havde fået taget deres billeder, fik jeg lejlighed til at tage en snak med Kurt Pedersen, tillidsvalgt



Tidligere har der manglet en struktur, blandt andet i kommunikationen.

på Nørager Mejeri og fællestillidsrepræsentant hos 3F Mariager Fjord.

Tillidsvalgte Kurts oplevelse

Hvordan har du oplevet udviklingen?

”Det har været en udvikling fra et umiddelbart svært udgangspunkt, som det også blev pointeret fra ledelsen ved overrækkelsen. Tidligere har der manglet en struktur, blandt andet i kommunikationen, som gjorde, at mange ansatte havde en følelse af, at de ændringer, de oplevede hele vejen ned gennem produktionen og afdelingerne, var meget svære at forholde sig til og derfor svære at acceptere. Hvilket var meget tydeligt, da vi første gang havde gennemført en trivselsmåling for godt tre og et halvt år siden”

– Hvordan har det været som tillidsmand?

”Det har været en prøvelse. Det var meget svært at forklare forandringerne, f.eks. til dem som har været på arbejdspladsen længe, derfor gik vi til ledelsen og foreslog, at der blev foretaget en trivselsmåling. Da den så kom, og der var mange røde tal (negative målinger), så kunne ledelsen godt se, at den måde, det havde kørt på tidligere, var ikke holdbar i længden. Så det har været et spændende forløb sidenhen.”

– Hvordan ser strukturen ud nu?

”Efter vi første gang havde besøg af konsulenterne fra 3F, som påpegede, at der ikke var en reel struktur, er vi nu nået til, at vi har fire årlige samarbejdsudvalgs-møder. Men hvis der sker noget i mellemtiden, som er vigtigt at få løst lige nu og her, så er der skabt et rum, hvor det er muligt at bringe emnet til ledelsen.

Det hele er blevet mere gennemsigtigt.

Ja, I det hele taget er der blevet skabt et bedre overblik, både over hvad der sker i virksomheden, men også over hvem man skal gå til. F.eks. hvis en medarbejder mangler at blive opdateret eller har spørgsmål, så kan vedkommende komme til mig, fordi jeg har været med på tavlemøder – og derfor kan jeg klæde vedkommende på i forhold til, f.eks. hvad det er for nogle nye maskiner, der kommer. Stort som småt. Men tavlemøderne er blevet positivt modtaget, fordi de gør, at medarbejderne føler sig inddraget”

– Hvad har været med til at skabe udviklingen?

Struktur på samarbejds møderne – fire mand på hver side. At ledelsen har erkendt, at der var nogle problemer og derfor har åbnet op for kommunikationen. F.eks. hvad forventer ledelsen, der skal ske næste år, og at medarbejderne bliver inddraget i ledelsens tanker, ideer og planer.

Men også at give medarbejderne mulighed for at komme med ideer – det er ikke sikkert, det er de rigtige ideer, men medarbejderne får oplevelsen af at blive hørt, og det har været med til at flytte en del på den gode måde.

– Så et samarbejdsudvalg kan være med til at flytte bjerge?

”Ja, det kan man godt sige. Når man tør og kan snakke om tingene – og det går begge veje. For er det sådan, at et forslag eller én idé får et nej, så er det jo også vigtigt, at man ikke ligefrem bærer nag. Og det, at vi kan snakke med hinanden, har vendt den tidligere utryghed.”

– Så trivselsmålingen er i samspil med social kapital?

”Trivselsmålingen er resultatet af hele medarbejdergruppen, hvor vi så med udgangspunkt i målingen har kunnet gå i nogle mindre grupper. I de her mindre grupper på f.eks. seks stykker, giver det os en mulighed for at pille elementer fra målingerne ud – er det kommunikation, eller er det samarbejde, der halter. Hvor er vi ligesom henne i forhold til det, som

har scoret lavt. Vi ser på, hvad det er, som har påvirket medarbejderne i en negativ retning, og vi tager hånd om det. Det har også været en af de meget positive ting, der har været. At vi har kunnet skabe en stærk social kapital her på Nørager Mejeri.

I starten kom folk ikke særlig meget hen til tillidsfolkene og brugte os ikke i særlig høj grad. Nu kommer de med spørgsmål og er ikke bange for at gå til os og bruge os”

– Har det været med til at skabe værdi for dig som tillidsmand?

Ja, det synes jeg – jeg kan ligesom se, at man ikke længere blive opfattet som en farlig mand, blot fordi man bringer ting videre til ledelsen. Det har givet meget værdi.



Kurt Pedersen.



Vi ser på, hvad det er, som har påvirket medarbejderne i en negativ retning, og vi tager hånd om det.

To konsulenter tilknyttet MEJERIPROJEKT

Claus Vestergaard Madsen og Jan Grimstrup er pr. 1 februar 2019 blevet ansat som opsøgende konsulenter i et nyt mejeriprojekt forbundet til seks 3F-afdelinger.

■ TEKST MATHIAS ROLSCAU RASMUSSEN · FOTO CLAUS VESTERGAARD MADSEN

Fokus på tillidsvalgte

Mejeriprojektet er et projekt, hvor de seks 3F-lokalafdelinger: Høje Taastrup, Slagelse, Odense GOPS, Fredericia, Vojens og Aabenraa er gået sammen om at sætte fokus på blandt andet uddannelse af tillidsvalgte i de respektive områder. Til den opgave har man ansat konsulenterne Claus Vestergaard Madsen og Jan Grimstrup. I kan her læse om, hvilke tanker de har i forhold til projektet.

Hvad er jeres rolle i projektet?

”Vi skal være bindeleddet mellem de tillidsvalgte og de respektive afdelinger. Det skal ikke være nogen hemmelighed, at indenfor mejeribranchen, jamen, der kan Den Grønne Gruppe godt være noget til-sidesatte, så vi skal ud og støtte tillidsfolkene rundt omkring – klæde dem på, men i det hele taget give dem noget opbakning, sådan at de kan føle sig værdsatte.

Det vil helt sikkert også hjælpe dem i forbindelse med at organisere ansatte på de forskellige arbejdspladser,” lyder det fra Claus, hvortil Jan tilføjer:

”Man kan også kalde os en løftestang mellem de tillidsvalgte og afdelingerne, hvor vi er med til at øge fokus på området. Der mangler altid nogle værktøjer, så vi vil gerne tættere på de forskellige TR rundt om – finde ud af, hvordan ser deres hverdag ud, hvad er det for nogle problemer, som de kan støde på undervejs. En supportfunktion. Det er super spændende – meget positivt, rigtig positivt.

Selvom I stadig er tidligt i processen, har I så haft nogle oplevelser, som gjorde indtryk på jer, og som giver et praj om, hvor og hvordan man skal sætte ind?

”Der er rigtig stor forskel på de mejerier, der er omfattet af det her projekt, og

hvor de er i forhold til hinanden. Nogle steder, der skal man først have valgt en TR, hvor andre steder er det mere en dialog med de forskellige TR om, hvordan vi får flyttet dem derhen, hvor de gerne vil være, og så er der steder, som er skoleeksempler på, hvordan det skal fungere.

Der sker rigtig mange ting i mejeribranchen, så det er vigtigt, at vi sikrer os, at de forskellige TR er opdaterede og klædt på til den udvikling og fremtid, som vi må formode, der venter dem, og som kan skabe usikkerhed blandt medlemmer og ansatte.

At vi forbereder dem på at være omstillingsparate for på den måde at arbejde konstruktivt med den usikkerhed, som kan opstå.

Organiseringsprojekt og supportfunktion er kerneopgaven, men vi skal også være meget opmærksomme på de signaler, vi mærker,” fortæller Jan.

Claus er meget enig med sin kollega og kan i samme ombæring fortælle om en oplevelse, som gjorde indtryk på ham:

”Også at der er flere tillids- eller arbejdsmiljørepræsentanter, som ikke har været på nogle af de kurser, som henvender sig direkte til dem. Kurser som også er med til at klæde dem på i hvervet og ansvaret – desuden er det vigtigt, at man møder andre i samme båd og dermed kan skabe et netværk, som man kan sparre med. Det er også en del af kurserne.

Der er mange, der går og føler sig alene, og så kan det være svært at være en god tillidsvalgt, og det er så der, vi kommer ud



Styregruppen for mejeriprojektet.

AKTIVITETSKALENDER / Den Grønne Gruppe 2018-19

GRØNT – Magasinet for anlægsgartnere / blomsterbindere / groundsman / dyrepassere / elever / frilandsgartnere / gartneriarbejdere / landarbejdere / greenkeepere / agro-industrien / dyreassistenter / maskinfører / planteskolegartnere / servicegartnere / skovarbejdere / væksthushusholdere / kirkegårdsansatte / grønne gårdmænd / jordbrugsteknologer

Navn	Dato	Sted	Tilmelding
Branchekursus for mejeriarbejdere og chauffører	15.-16. maj 2019	Langsøhus	FIU: 2034-19-00-05
Hedelandsmark overenskomstkursus	20.-21. maj 2019	Rørvig Centret	FIU: 2034-19-00-04
TR/AMR mejerinetværk uden for ARLA	23.-24. maj 2019	Laugesens Have	groen@3f.dk
Overenskomstkursus for fagligt aktive på Gartnerier og Planteskoler	02.-03. september 2019	Smålandshavet	FIU: 2034-19-00-06
Grønt uddannelsesambassadørkursus, modul 1	17.-19. september 2019	Smålandshavet	FIU: 4071-19-00-05
Grunduddannelse Modul 1	25.-29. november 2019	Langsøhus	FIU: 1156-19-00-01
Grunduddannelse Modul 2	11.-17. januar 2020	Langsøhus	FIU: 1256-20-00-01

Husk at sende emner til aktivitetsskalendarer til redaktion@dengronneportal.dk

Gælder elever ansat i statslige virksomheder

Månedes lønninger

Skovbrugs elever

BASISLØN	1. APRIL 18	1. OKT 18	STIGNING
1. års elev	11.446,33	13.409,17	1.962,83
2. års elev	13.354,17	15.732,92	2.378,75
3. års elev	15.261,92	18.404,75	3.142,83
voksenelev	19.658,33	22.425,33	2.767,00

Gartnerielever hovedstaden

BASISLØN	1. APRIL 18	1. OKT 18	STIGNING
1. års elev	11.391,17	11.447,50	56,33
2. års elev	11.391,17	12.992,00	1.600,83
3. års elev	11.391,17	13.737,00	2.345,83
voksenelev	20.270,50	23.090,17	2.819,67

Gartnerielever øvrige land

BASISLØN	1. APRIL 18	1. OKT 18	STIGNING
1. års elev	10.923,83	11.239,17	315,34
2. års elev	10.923,83	12.992,00	2.068,17
3. års elev	10.923,83	13.173,42	2.249,59
voksenelev	19.686,25	23.090,17	3.403,92

Dyrepasser/landmands elev hovedstaden

BASISLØN	1. APRIL 18	1. OKT 18	STIGNING
1. års elev	11.391,17	11.631,00	239,83
2. års elev	11.391,17	13.491,33	2.100,16
3. års elev	11.391,17	13.737,00	2.345,83
voksenelev	20.270,50	22.623,08	2.352,58

Dyrepasser/landmandselev øvrige land

BASISLØN	1. APRIL 18	1. OKT 18	STIGNING
1. års elev	10.923,83	11.631,00	707,17
2. års elev	10.923,83	13.173,42	2.249,59
3. års elev	10.923,83	13.173,42	2.249,59
voksenelev	19.686,25	22.623,08	2.936,83

Branchekonference

d. 27. juni, for tillidsvalgte under Danske Anlægsgartnere

FIU-nr.: 2034-19-00-07

Sted: 3F Fredericia

Periode: 27. juni 2019

Den Grønne Gruppe afholder en konference for tillidsvalgte beskæftiget ved en overenskomst under danske anlægsgartnere, det drejer sig om anlægsgartneri, golfbaner og indendørsbeplantning. På kon-

ferencen vil særligt overenskomstforhandlingerne 2020 blive berørt, men de nye regler for honorar til tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter vil også blive drøftet.

Tilmelding via den lokale 3F afdeling, der ydes tilskud til løn og transport i overensstemmelse med gældende FIU regler.

Branchekursus for HedeDanmark

d. 20 -21 maj 2019

Fra d.20.- til d.21. maj 2019 afholdes der Branchekursus for medarbejdere hos HedeDanmark på Rørvigcentret, Nørrevangsvej 49, 4581 Rørvig.

Programmet er under udarbejdelse og vil blive udsendt senere.

Tilmelding foregår via afdelingerne på **FiU. Nr.2034-19-00-04**
Vi har 35 pladser og det er først til mølle.

HVIS GRØNT UDEBLIVER

Er du velkommen til at kontakte Thomas Møller på mail: thomas.moller@3f.dk