

GRØNT

/ 05

SEPTEMBER 2019

A man with short dark hair, wearing a blue and white plaid shirt under a brown vest, is looking down at a black smartphone in his right hand. He is leaning his left arm on a wooden fence. The background is a blurred green landscape.

**GRØN KAMP MOD
SOCIAL DUMPING**

/ SIDE 4



INDHOLD

- 03** Leder, Thomas Møller
- 04** Web-appen "Agriworker"
- 06** Succeshistorier fra 3F Midtjords
- 08** Akademikurser – specielt udviklet til det grønne område
- 10** OK20 – hvad ønsker medlemmer af Den Grønne Gruppe?
- 14** Lempelser for praktikantordning trækkes tilbage
- 15** Vi skal tale mere med de grønne elever
- 16** Aktivitetskalender

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: Colourbox

LAYOUT & TRYK

Rosendahls a/s · www.rosendahls.dk

DEADLINE NÆSTE UDGIVELSE

16. september 2019

Hvordan sikrer vi, at de grønne fortsat bliver prioriteret?

Når 3F holder kongres i september, er det tiden, hvor vi skal diskutere vores arbejde for at kunne gøre det bedre fremover.

Alle 3F-afdelinger, forbundets Grønne Gruppe og Offentlige Gruppe løser de konkrete faglige sager, som vores medlemmer kommer til 3F med.

3F hjælper hvert år hundredvis af vores grønne medlemmer med at få millioner af kroner, som de på grund af arbejdsgivers fejl eller snyd ellers ikke ville have fået. Det er 3F's faglige "drifts"-opgaver – og det fungerer.

Men selv om vi i 3F synes, at vi gør det godt, så har vi indrettet os forskelligt for at varetage de grønne medlemmers interesser.

Nogle lokale 3F afdelinger har grønne klubber for henholdsvis de offentlige eller privatansatte, nogle har selvstændige branchebestyrelser for både offentlige og private grønne medlemmer. Nogle afdelinger har 2-3 eller 4 af 3F's grupper blandet i en klub – måske har fagforeningen lagt det hele under afdelingsbestyrelsen. Enkelte afdelinger har hele 1-3 fuldtidsfaglige til at servicere de offentlige og private grønne medlemmer. I andre afdelinger skal en fuldtidsansat faglig servicere 2-3 forskellige gruppers medlemmer. I nogle afdelinger er man aktive i landsklubberne. Nogle får sendt dette blad GRØNT ud til alle medlemmerne.

Forskelligheden i 3F er også styrken. Vi organiserer os, som man lokalt vurderer, det er bedst for medlemmerne. Når der skal prioriteres, skal der jo tages hensyn til økonomien, og det er jo oftest afhængig af, hvor mange medlemmer der er.

3F's grønne private og offentlige medlemmer er ofte den lille gruppe i de lokale fagforeninger. Hvordan sikrer vi, at de grønne fortsat bliver prioriteret? Vi skal også i fremtiden sikre, at sagerne bliver ført, og nye overenskomster bliver skrevet. Det sikrer vores medlemmer løn og arbejdsforhold som på det øvrige arbejdsmarked.

Ligger den bedste service i, at medlemmet har kort afstand til fagforeningskontoret – eller i at der er mindst en faglig sekretær med speciale i de grønne områder?

Som medlem af 3F skal du gå til din fagforeningsformand, bestyrelse og generalforsamling og diskutere med dem, hvad du og kollegaerne mener. Det er en diskussion på 3F's Kongres i september.



THOMAS MØLLER
Redaktør



**Vi skal også i
fremtiden sikre,
at sagerne
bliver ført...**

Web-appen "Agriworker"

skal styrke kampen mod social dumping på grønne arbejdspladser

■ TEKST CAMILLA SCHWALBE · FOTO 3F

Hver tredje ansatte i landbruget er udlænding. Særligt østeuropæere har fundet vej til de danske marker og gårde. I alt arbejder der mere end 120.000 østeuropæere i Danmark. Det giver udfordringer med social dumping, fordi størstedelen af de udenlandske arbejdstagere ikke kender til det danske arbejdsmarked eller til danske løn- og arbejdsvilkår. På den måde bliver udlændinge et let bytte for misbrug og udhuling af rettigheder.

Det faktum har fået 3F i Danmark og tilsvarende arbejdstagerorganisationerne i Polen, Tyskland og Østrig til at gå sammen om et Erasmus-projekt, der på tværs af landegrænser skal styrke kampen mod social dumping på landenes grønne arbejdspladser.



TV2 Fyn dækkede uddannelsesdagen den 1. juni. Her bliver Joanna Front, væksthushgartner i Odense, interviewet.

Udlændinge på det danske arbejdsmarked

- Andelen af udlændinge blandt alle ansatte i landbruget stiger og stiger. Alene fra 22 procent i 2008 til 33 procent i 2015.
- I alt arbejder der mere end 120.000 østeuropæere i Danmark.
- Samlet set er udlændinges andel blandt beskæftigede i Danmark steget fra 4 procent i 2004 til 10 procent i 2015.
- I starten af 1990'erne udgjorde gruppen kun et par procent af arbejdsstyrken.

KILDE:
<https://ugebreveta4.s3.amazonaws.com/docs/0000004/sgn%20-%20muligheder%20og%20udfordringer%20-%20web.pdf>

Projektet tager sit afsæt i en web-app, altså en digital løsning, der kan forsyne det store antal landbrugsarbejdere, der rejser rundt i Europa, med viden om emner som løn, pension, feriebetaling, sundhed, sikkerhed og grundlæggende arbejdstagerrettigheder.

3Fs uddannelseskonsulent, Karin Olsen, er ikke i tvivl om behovet for mere oplysning og mener, at projektets web-app gør en stor forskel for udenlandsk arbejdskraft i hverdagen: "Vores oplevelse er, at udenlandsk arbejdskraft ofte føler, at de lige er landet fra månen, når de får arbejde i Danmark. Og vi ved også, at det er enormt svært for dem at blive kloge på deres rettigheder. Det betyder ofte, at især landbrugsarbejdere havner i et arbejdsmæssigt gråzoneområde uden de rettigheder, vi andre tager for givet. De ved ikke, hvad 3F er, de kan ikke et ord dansk og forstår grundlæggende ikke vores arbejdsmarkedssystem. Her er web-appen så, der fungerer på tværs af landegrænser, et meget konkret værktøj, hvor de



Der er mange mennesker, der ikke kender reglerne, jeg håber, at jeg kan fortælle dem om dem.

nemt kan få svar på deres spørgsmål, på deres eget sprog og de kan også finde vej til hjælp hos os i 3F og hos andre fagforeninger".

Andelen af udlændinge blandt alle ansatte i landbruget stiger og stiger. Alene fra 22 procent i 2008 til 33 procent i 2015. Samlet set er udlændinges andel blandt beskæftigede i Danmark steget fra 4 procent i 2004 til 10 procent i 2015. I starten af 1990'erne udgjorde gruppen kun et par procent af arbejdsstyrken.

Udover udviklingen af web-appen, "Agriworker", så har projektet også initieret



mere uddannelse af udenlandsk arbejdskraft på grønne arbejdspladser. Et eksempel på dette er, at 1. juni 2019 slog 3F dørene op for ca. 80 medlemmer og kommende medlemmer af 3F til en undervisningsdag i 3F Odense GOPS. De udenlandske arbejdstagere havde rødder i mere end 10 forskellige lande, kom med hver deres sprog, kultur og arbejds erfaring, men var alle samlet om det samme formål; at blive klogere på det danske arbejdsmarked og de grundlæggende arbejdstagerrettigheder indenfor landbrug og gartneri.

Karin Olsen oplevede den dag også, i forbindelse med 3Fs uddannelse af udenlandsk arbejdskraft, hvordan de udenlandske arbejdstagere, bliver indigneret og solidariske, når de hører om, hvordan deres løn- og arbejds vilkår burde være: "Vi uddannede en bulgarsk flok, der alle var ansat på det samme gartneri uden overenskomst. De fremviste deres lønsedler og viste, at de kun havde fået 100 kroner i timen, til trods for, at lønnen i overenskomsten på området er højere. De fortalte også om, at de var blevet truet med at blive fyret, hvis de deltog i 3Fs uddannelse, selvom det omhandlede deres fritid, en lørdag eftermiddag. De var meget vrede og indignerede over indirekte at bidrage til social dumping i Danmark. Vi startede selvfølgelig en proces op med det konkrete gartneri og har forhåbentligt snart en overenskomst på plads. På den måde er det meget tydeligt, at projektet er meningsfuldt i kampen mod social dumping på flere planer".

En af deltagerne på dagen var Joanna Front, der er væksthusholder i Odense

Om Agriworker

- Det Erasmus+ strategiske partnerskab Sowing the Seeds for the Digital Agricultural Worker vil hjælpe ufaglærte landbrugsarbejdere med viden om arbejdstagerrettigheder. For manglende viden betyder ofte ringere vilkår for udenlandske arbejdstagere.
- Projektet har udviklet en web-app, et læringsværktøj, rettet mod smartphones, der forsyner udenlandsk arbejdskraft med viden om grundlæggende arbejdstagerrettigheder.
- Web-appen findes på www.agriworker.eu.
- De fire projektpartnere, Danmark, Polen, Tyskland og Østrig.
- Sprogversioner: Dansk (på vej), polsk, rumænsk, engelsk, ukrainsk og tysk.
- Indeholder viden om løn- og arbejdsforhold, landeinformation, sundhed og sikkerhed og anviser, hvordan man kan få hjælp i de enkelte lande som udenlandsk arbejdstager.
- Projektet har modtaget 236.325 euro i tilskud fra Erasmus+.



for øjeblikket, men som samlet set har arbejdet i Danmark i mere end 9 år. Joanna Front arbejder heldigvis selv på overenskomst, så uddannelsesdagen handlede for hende mest om at kunne fortælle andre om deres rettigheder i Danmark: "Det er meget vigtigt at have overenskomst. Jeg har venner og familie, der ikke har det på arbejdet, og de kender ikke reglerne, og det bør de lære mere om.

Der er mange mennesker, der ikke kender reglerne, jeg håber, at jeg kan fortælle dem om dem", fortalte Joanna Front.



Karin Olsen, uddannelseskonsulent på det grønne område i 3F.

Succeshistorier fra 3F Midtffjords

Magasinet GRØNT har sat Niels Sørensen, faglig medarbejder hos 3F Midtffjords, i stævne i forbindelse med to faglige sager af forskellige karakter, som de netop har afsluttet.

■ TEKST MATHIAS ROLSCAU RASMUSSEN

Ligebehandlingsloven forbyder forskelsbehandling

Niels Sørensen starter sin beretning d. 24. april 2019, hvor et medlem, der til dagligt arbejder som landbrugsmedarbejder, henvender sig.

I tiden op til sin henvendelse har landbrugsmedarbejderen arbejdet mange timer og i ugen op til påske helt op til 78 timer. Niels fortæller, at landbrugsmedarbejderen derfor følte, at han havde gode kort på hånden, da han beder om en halv fridag for at kunne deltage ved en barndåb.

Du kan bare blive væk

Landbrugsmedarbejderen bliver her mødt af beskeden: "Du kan bare blive væk – du har lige haft fri i fire dage – du kan ikke bare blive ved med at have fri".

Det centrale i historien er, at landbrugsmedarbejderen noget tid forinden havde fået en dag fri til at tage med sin gravide kæreste til scanning. Desværre får de den sørgelige besked, at det lille hjerte i kærestens mave ikke længere slår. Derfor bliver parret indlagt på hospitalet i forbindelse med udredning af den ophørte graviditet. Parret er på hospitalet i sammenlagt tre dage inklusiv dagen, hvor de var til scanning.

Det er de triste dage, som arbejdsgiveren kalder 'at have haft fri' – hvorefter han afskediger medarbejderen, da han senere beder om en halv fridag.

Ligebehandlingsloven dækker områder så som:

- Arbejdsvilkår
- Ansættelse og afskedigelse
- Forfremmelse og uddannelse
- Medlemskab af faglige organisationer mv.

Ligebehandlingsloven

"Ligebehandlingsloven forbyder forskelsbehandling af mænd og kvinder i forhold til ansættelsesvilkår. Den indeholder også regler om afskedigelse på grund af graviditet og barsel".

Ifølge Niels Sørensen er det vigtigt at have blandt andet ligebehandlingsloven for øje, når man står i en situation, hvor man har en graviditet tæt på livet.

Og det er lige netop ligebehandlingsloven, som Niels Sørensen finder frem, da medlemmet henvender sig efter påsken i 2019.

Herpå følger et månedlangt forløb, hvor medlemmet er med til mægling og processen i forbindelse med forligstilbuddet.



Du kan bare blive væk – du har lige haft fri i fire dage – du kan ikke bare blive ved med at have fri.

D. 25. maj bliver der lavet en overførsel på 50.000 kr. til medlemmet i forbindelse med overtrædelse af ligebehandlingsloven og yderligere 30.000 kr. som godtgørelse for brud på EU's arbejdstidsdirektiv.

"En god tommelfingerregel i forhold til dette direktiv er, når vi kan se på lønseddel og ved gennemgang af arbejdstid – f.eks. nedskrevet i kalender eller lommebog – at der er udbetalt eller arbejdet mere end 208 timer om måneden. Og i dette tilfælde var der arbejdet de timer igennem rigtigt mange måneder" pointerer Niels Sørensen

Det er arbejdsgivers pligt, at direktivet overholdes. Også selvom medarbejderne gerne vil arbejde mange timer, så er det stadig arbejdsgiveren, der skal have hånd i hanke med, at der ikke arbejdes mere end 48 timer i gennemsnit om ugen – her i løbet af en 12 måneders periode, da det er landbrug, der er tale om. Havde det f.eks. været en virksomhed indenfor byggeri, er beregningsperioden 4 måneder.

“Vi kan ikke bruge defekte medarbejdere”

Denne historie tager sit afsæt i en ukrainsk mand, der kommer til Danmark for at være praktikant på en minkfarm. Han starter sit forløb d. 1. januar 2019 og påbegynder dermed også sin prøveperiode inden for praktikantperioden.

Desværre sker der det for den nye lærling, at han kommer galt afsted udenfor arbejdstid, og sidst i februar begynder hans knæ at svulme så meget op, at han bliver sygemeldt i 14 dage af sin læge.

Da han kommer tilbage efter de 14 dage, har han stadig ondt. Efter et besøg hos lægen viser det sig, at hans menisk er så medtaget, at det er nødvendigt med en operation. Dette får praktikanten et brev om. Men da han hverken kan læse eller tale dansk eller engelsk, så søger han hjælp til at forstå brevet hos sin arbejdsgiver.

Her bliver han mødt med beskeden: “Vi kan ikke bruge defekte medarbejdere”, og arbejdsgiveren tilbageholder derefter praktikantens løn for marts måned, som vi efterhånden har bevæget os ind i.

I maj måned henvender den ukrainske praktikant sig til 3F Aalborg, hvor han er medlem, men da virksomheden ligger i 3F Midtjords afdelingsområde, overdrager 3F Aalborg sagen til os, siger Niels Sørensen. Efter nogle ugers korrespondance via en bekendt af medlemmet, som hjælper med at oversætte nogle oplysninger, kontaktes arbejdsgiveren med et krav om løn for resten af praktikperioden.

Da arbejdsgiveren ikke vender tilbage på 3F's henvendelser, sender 3F Midtjylland sagen i forbundet, hvor næstformand for Den Grønne Gruppe, Morten Fischer-Nielsen, går ind i sagen og lykkes med at sætte et mæglingssmøde op med arbejdsgiveren og arbejdsgiverforeningen GLS-A (Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere), hvor arbejdsgiveren er medlem.

Forlig indgås til fordel for praktikanten

Niels Sørensen fortæller, at det lykkes via mæglingen at indgå et forlig, der blandt andet indeholder en overførsel på 25.000 kr. til den ukrainske praktikant for manglende løn, men ligeså vigtigt indgår man en aftale om, at han på papiret fortsat er ansat perioden ud. Han skal dog i praksis ikke komme tilbage til virksomheden, da han efter sin knæoperation her i Danmark skal restituere og genoptræne sit knæ i Ukraine.

En central pointe, som denne sag har vist Niels Sørensen, er: “I forhold til praktikanter i fremtiden så bør vi kigge på deres sprogkunderskaber. Sagen her viser, hvor vigtigt det er, at man kan et sprog, som gør det muligt at kommunikere. Først og fremmest med arbejdsgiver, men ligeså vigtigt med det øvrige samfund – f.eks. når man modtager et brev fra lægen med en indkaldelse. Det bliver vi nødt til at se på, hvordan vi kan komme omkring det i fremtiden”.

Dette bliver afslutningen på samtalen og historierne af Niels Sørensen fra 3F Midtjylland, hvor der er mange gode perspektiver og læring om, hvor vigtigt det er at være bekendt med sine rettigheder.



Niels Sørensen, 3F Midtjords.

Medlemmet er nu ansat som maskinfører i en entreprenørvirksomhed, hvor han trives og er glad, men som det er vigtigt for faglig medarbejder Niels Sørensen at pointere i forbindelse med denne sag: “Det er vigtigt at blive ved med at gøre alle opmærksomme på deres rettigheder. Særligt i et tilfælde som dette. Vi er glade for at kunne hjælpe dette medlem et skridt videre efter den dårlige oplevelse” siger, Niels Sørensen.

I loven finder man blandt andet regler om:

- Direkte og indirekte forskelsbehandling
- Sexchikane og anden chikane i relation til køn
- Princippet om ligebehandling af mænd og kvinder
- Princippet om kønsmainstreaming
- Dispensation til at fravige loven
- Sanktioner ved lovovertrædelse: godtgørelser, underkendelse af en retsstridig afskedigelse og bødestraf
- Bevisbedømmelse i ligestillingssager

Akademikurser – specielt udviklet til det grønne område

Den (nye) Grønne Konsulentttjeneste tilbyder dette efterår fire akademifag for medarbejdere ansat på overenskomst mellem 3F, HK og GLS-A.

■ TEKST MATHIAS ROLSCHAU RASMUSSEN

- Organisation og arbejdspsykologi
- Digital markedsføring
- Projektledelse
- Produktionsstyring

YDERLIGERE INFORMATION OG TILMELDING:

Har du spørgsmål til forløbet og hvordan du søger SVU, så kontakt Chefkonsulent Bettina Arndt på **7228 6178** eller mail bear@eaaa.dk



Tilmelding sker via dette link:

www.eaaa.dk/ GLS-A-organisation

Vi du have flere kort på hånden?

Efter- og videreuddannelser er et kort på hånden, som man kan sætte i spil, hvis man ønsker at tilegne sig ny viden, når teknologi og udvikling stiller nye krav i forhold til kompetencer.

Derfor er det også muligt i forbindelse med de fire kurser at få støtte til deltagegebyr og lønkomensation fra Kompetencefonden, hvilket gør forløbet næsten omkostningsfrit.

Hvis man har spørgsmål til Kompetencefonden, kan man kontakte konsulent, Lotte Julin Bock.



Lotte Julin Bock
Konsulent for efter- og videreuddannelse,
GLS-A
Telefon: 29428416
Mail: ljb@gls-a.dk

Følg også med på:
dengronnekonsulentttjeneste.dk

ORGANISATION OG ARBEJDSPSYKOLOGI

KORT OM KURSET:

Her får du praktiske værktøjer til at arbejde med din virksomheds organisering, kultur, trivsel og motivation.

- Organisationsstruktur og organisationsudvikling. Handler bl.a. om hvordan du sikrer at din organisations opbygning understøtter organisationens udvikling og effektivitet bedst muligt
- Styringsprocesser. Handler bl.a. om hvordan organisationens styrings-processer understøtter medarbejdernes adfærd bedst muligt
- Individ, grupper og teams handler bl.a. om hvordan lederen og teamet kan arbejde med teamets udvikling og opgaveløsning
- Motivation, trivsel og arbejdsmiljø i arbejdslivet. Handler bl.a. om hvordan organisationen arbejder konkret med

motivation, trivsel og arbejdsmiljø. Og hvordan organisationen kan håndtere individer/ grupperes forskellighed på det arbejdspsykologiske plan

- Kultur, værdier og normer. Handler bl.a. om hvordan organisations-kulturen påvirker medarbejdernes handlinger og adfærd. Desuden om lederens muligheder for at påvirke organisationskulturen
- Forandringsprocesser. Handler bl.a. om hvordan du kan arbejde med forandringsprocesser i organisationen.

DATOER

1. dag: 30.10.2019

2. dag: 31.10.2019

3. dag: 13.11.2019

4. dag: 14.11.2019

5. dag: 27.11.2019

6. dag: 28.11.2019

Eksamen: 16.12.2019

DIGITAL MARKEDSFØRING

KORT OM KURSET:

For at opnå succes i arbejdet med det digitale er det afgørende at vide, hvor der skal sættes ind for at optimere virksomhedens digitale tilstedeværelse. På dette forløb bliver der lagt vægt på arbejdet med relevante online kanaler, medier og værktøjer.

Forløbet 'Digital markedsføring', er for dig og din virksomhed, der ønsker værktøjer til at:

- Implementere digitale markedsføringsaktiviteter og vurdere effekten af dem
- Vurdere potentialet for salg af virksomhedens ydelser og produkter online
- Opstille mål og vurdere nøgleområder for virksomhedens digitale strategi

- Planlægge og udarbejde annonce- og reklamekampagner til digitale medier
- Vurdere potentialet for mobil og digital markedsføring og være med til at udvikle nye koncepter
- Identificere relevant jura og vurdere konsekvenserne for virksomhedens digitale markedsføring.

DATOER

1. dag: 17.09.2019

2. dag: 18.09.2019

3. dag: 07.10.2019

4. dag: 08.10.2019

5. dag: 21.10.2019

6. dag: 22.10.2019

Eksamen: 07.11.2019

PROJEKTLEDELSE

KORT OM KURSET:

Du får forståelse for de vigtigste faser i et projekt: Opstart, planlægning, gennemførelse og evaluering. Du bliver bevidst om egne styrker og udviklingsområder som projektdeltager.

- Værktøjer til at "tage ejerskab" i forhold til at styre eller deltage i udvikling og/eller implementering af projekter fra start til slut
- Projektmodeller, herunder agile (adrætte/fleksible) projekter
- Projektetablering og -mål. Værktøjer til at designe processer og forløb – flowforståelse, rapportering, opfølgning og kvalitetssikring
- Håndtering af gruppedynamik og gruppeprocesser
- Planlægning, prioritering og proces
- Projektet som forandringsproces

- Fra projekt til dagligdag: Hvordan konverterer man projekt-opmærksomheden og den særlige energi i et nyt projekt ind i en travl dagligdag, hvor det konkrete it projekt blot bliver endnu en opgave i den lange række?
- Konfliktåndter og intervention i forbindelse med implementering af projekter
- Praktisk træning i forbindelse med implementering og facilitering
- Vi arbejder med dit eget projekt som case.

DATOER

- 1. dag: 16.09.2019
- 2. dag: 17.09.2019
- 3. dag: 01.10.2019
- 4. dag: 10.10.2019
- 5. dag: 22.10.2019
- 6. dag: 23.10.2019
- Eksamen: 12.11.2019

PRODUKTIONSSTYRING

KORT OM KURSET:

Har du behov for og ønske om at udvikle din viden om produktionsstyring i et produktionsgartneri?

Produktionsstyring

– dataindsamling og modelopbygning

Planlægningsprocessen

– herunder kulturvalg m.m.

Produktionsplan i Excel

– hvad, hvor og hvornår det skal fremstilles

Belastningsplan

– hvornår og hvor længe et produktionssted er disponeret til bestemte operationer

Med Produktionsstyring får du kompetencer til at:

- Anvende værktøjer til styring og optimering af planteproduktion
- Vurdere en produktionsplan
- Finde inspiration til at udarbejde eller forbedre egne planlægnings- og styringssytemer.

DATOER OG STED

I alt 4 undervisningsdage, kl. 9.30-16.30, plus en dag med eksamen (30 min pr. deltager). Forløbet afholdes på Erhvervsakademi Aarhus på følgende dage:

- 1. dag 24.10.2019
- 2. dag 28.10.2019
- 3. dag 31.10.2019
- 4. dag 06.11.2019
- Eksamen: 14.11.2019

VIDEN DER VOKSER

DYRK DIG SELV I ARBEJDSIDEN, OG TAG PÅ KURSUS MED LØN



MED JORDBRUGETS KOMPETENCEFOND SÅR DU FRØ TIL FREMTIDEN

Få støtte til efteruddannelse på overenskomstdækkede virksomheder inden for gartneri, land- og skovbrug, maskinstationer og agroindustri. Læs mere på www.gls-a.dk



Få hjælp til kompetenceudvikling hos vores fælles uddannelseskonsulent Lotte Julin Bock på 8740 3412.

EFTERUDDANNELSE ANLÆGSGARTNER OG GREENKEEPER

Tag på kursus i arbejdstiden med fuld løn!

2019



**VIL DU
PÅ KURSUS?**

Anlægsgartner kompetencefonden giver dig mulighed for at komme på dét kursus, du brænder for, i arbejdstiden – og med fuld løn.



DANMARKS STÆRKESTE
FAGFORENING

OK20 – hvad ønsker medlemmer af Den Grønne Gruppe?

Op til sommerferien har det været muligt på tværs af brancher at pege på, hvilke prioriteter man ønsker fokus på hen mod OK20.

■ **TEKST** MATHIAS ROLSCAU RASMUSSEN

Magasinet GRØNT har talt med forhandlingssekretær for Den Grønne Gruppe i 3F, Flemming Grønsund, om den netop færdiggjorte medlemsundersøgelse. Det skal her nævnes, at der ikke er tale om en udtømmende undersøgelse, og at undersøgelsen har til formål at give et indblik i prioriteterne hos medlemmer og kollegaer på tværs af brancher. Vi bringer i dette nummer et lille udsnit af undersøgelsen.

"Hvad bidrager undersøgelsen med, og hvilke perspektiver kan I trække på i det fremadrettede arbejde hen mod OK20 – i dette tilfælde i forhold til arbejdstid?"

"Det, som jeg får ud af den her undersøgelse, er, at – lige med undtagelse af dem, som arbejder indenfor boligselskaberne – så bakker medlemmerne i det store hele faktisk ikke op om kortere arbejdstid.

Til gengæld ønsker de mere tryghed – bedre sikkerhed i deres ansættelser – og derfor ligger fokus ikke i samme grad på at få kortere arbejdstid i det daglige, men på at sikre at de ansatte har beskæftigelse hele året. I forlængelse af det, så kan vi også se, at nok handler det ikke om kortere arbejdstid – men der er et klart signal om, at indflydelse på lige netop arbejdstiden er højt prioriteret hos medlemmerne.

Det synes jeg er interessant, fordi vi faktisk her bevæger os ind på et område, hvor der er muligheder allerede i dag med flextidsordningen. Flextidsordningen skal fastholdes og muligvis pudses af, dernæst skal vi sammen med arbejdsgiverne sikre, at flere benytter aftalen.

For anlægsgartnere har vi aftalt flexetid, så det er interessant at vide ved de kommende forhandlinger, at vi har ramt rigtigt i

forhold til medlemmernes behov. Derfor skal vi arbejde ekstra på, at selv samme medlemmer er klar over, at muligheden eksisterer, så de gør brug af den. Fx er det 62 % af anlægsgartnerne i undersøgelsen, som har tilkendegivet, at de ønsker mere indflydelse og medbestemmelse på arbejdstiden. Det er relativt markant," fortæller Flemming Grønsund.

"Hvilke perspektiver kan drages på baggrund af besvarelsene, der knytter sig til fritvalgsopsparingen?"

"Undersøgelsen viser også, at medlemmerne gerne vil have udbygget fritvalgsopsparingen eventuel med flere valgmuligheder. Vores medlemmer er forskellige steder i deres arbejdsliv og har derfor behov for at kunne vælge forskelligt. Fx kan man forestille sig, at børnefamilier har brug for mere frihed til ungerne, mens den ældre måske ønsker flere seniorfridage, og dem midt i arbejdslivet vil måske gerne kunne udbygge pensionsordningen endnu mere. Ved at udbygge fritvalgsordningen punkterer vi også arbejdsgivernes mulighed for at modregne i lønstigningen.

"Nu har I en undersøgelse fra medlemmerne. Hvordan bliver den inddraget i det videre forløb hen mod OK20-forhandlingerne?"

"Det, der kommer til at ske med en undersøgelse som denne, er, at den vil indgå som supplement og inspiration til de overenskomstforslag, der kommer fra de forskellige afdelinger.

Undersøgelsen sender et signal om, hvilken retning vi skal gå og giver os et rygstød, når vi skal drøfte overenskomstforslagene med vores arbejdsgivermodpart:



Flemming Grønsund, forhandlingssekretær 3F Den Grønne Gruppe.

'Medlemmerne vil gerne have mere indflydelse på deres arbejdstid, og derfor er vi nødt til at forbedre den ordning, der er i dag.' Desuden at der er en meget stærk indikation på, at medlemmerne ønsker, at der bliver lagt flere midler over i fritvalgsopsparingen. Det er blandt andet noget af det, som vi kan bruge undersøgelsen til.

"Kan du løfte sløret for andet, som I vil fokusere på i forbindelse med OK20?"

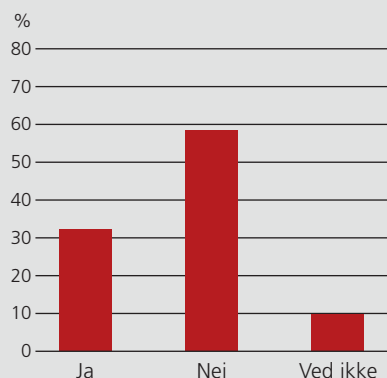
Jo, vi er stadig i en proces, hvor vi blandt andet afventer overenskomstforslag fra afdelingerne. Og undersøgelsen i sig selv er ikke overenskomstkraav. Men jeg kan løfte sløret for, at vi kommer til at fokusere meget på, at vi skal have fjernet de urimelige lønloft, der er på de forskellige sociale områder, dvs. ved sygdom, barsel osv. I lighed med de øvrige store overenskomstområder, som fx industrien og transportområdet, ønsker vores medlemmer naturligvis også, at lønnen er den samme ved sygdom, som når de er på arbejde.

Udvalgte resultater fra medlemsundersøgelse hen mod OK20

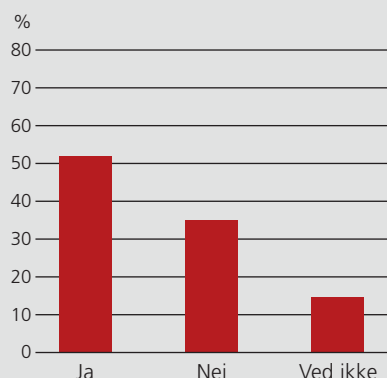
"Vi tager undersøgelsen seriøst og bruger den som et indblik og en vejledning i forhold til, hvad vores medlemmer og kollegaer prioriterer, blandt andet at det ikke handler om arbejdstidsnedsættelse, men om flere muligheder og fleksibilitet" slutter Flemming Grønsund interviewet med.

Udvalgte resultater fra mejeribranchen

Ønsker du en kortere arbejdstid?



Ønsker du større medbestemmelse på arbejdstidens placering, f.eks. flextid?



KOMMENTARER TIL ARBEJDSSTID:

"Mindre weekendarbejde"

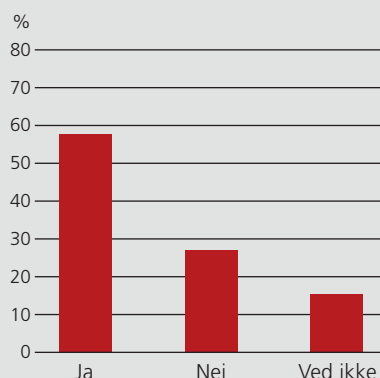
"At arbejdsdagen er kortere om natten end om dagen"

"Nu er der alt for kort varsel på nye mødetider og eventuelle kommende vagter – ville være dejligt, hvis der var minimum seks ugers varsel." Og i forlængelse af det, er der én, der skriver: "Det ville være lækkert, hvis man kender sine fridage" "Færre dage, flere timer og dermed nogle mere sammenhængende arbejdsdage" "35 timers arbejdsuge" og "34 timers arbejdsuge" samt "evt. fire dages arbejdsuge"

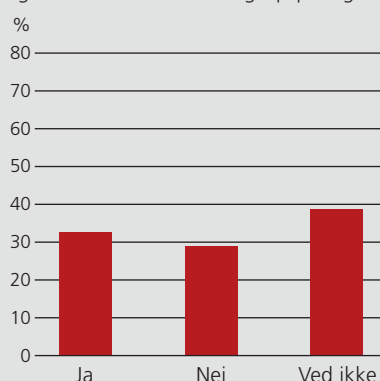
"Jeg arbejder 12-timers vagter og er stort set tilfreds med det system, vi har"

Skal der bruges flere lønmidler til fritvalgsopsparingen?

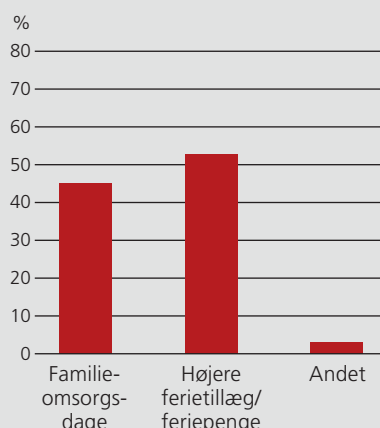
Fritvalgsopsparingen udgør i de fleste overenskomster 2% og giver mulighed for, at du som ansat kan bruge midlerne til pension, frihed til pasning af børn, seniorfridage eller løn"



I forlængelse heraf er der blevet svaret på, om der skal gives adgang til andre valgmuligheder i forhold til fritvalgsopsparingen?



Hvad skal der gives adgang til?

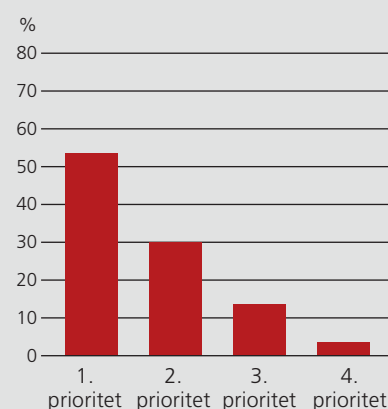


KOMMENTARER:

"At man vil kunne flytte opsparede fridage til et andet kalenderår"

"Fri med penge fra fritvalgsopsparingen"

Fuld normal løn under hele sygeperioden?



Afslutningsvist i dette indblik fra mejeribranchens undersøgelser fremhæves en række generelle kommentarer, som giver et billede på undersøgelsens helhed, og særligt hvad der rører sig og ønskes i branchen:

"Bedre tillæg for nat- og weekendarbejde"

"Større sikkerhed ved tidlig afgang fra arbejdsmarkedet, f.eks. hvis det er på grund af nedslidning"

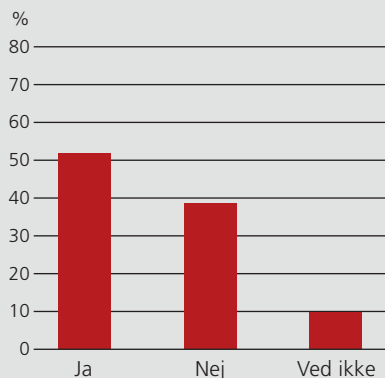
"Mere opmærksomhed på problematikken forbundet med barnets første sygedag, for folk der har natarbejde"



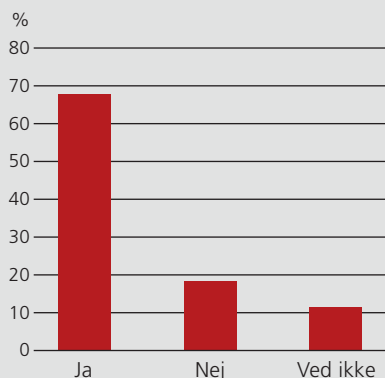
GARTNERISK ARBEJDE

Gartnerisk arbejde mellem 3F og boligselskabernes landsforening

Ønsker du en kortere arbejdstid? (...)



Ønsker du større medbestemmelse på arbejdstidens placering, f.eks. flextid?



KOMMENTAR

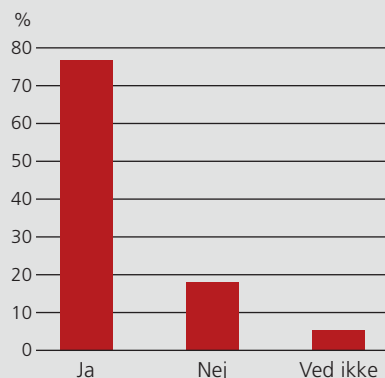
I FORHOLD TIL ARBEJSTID:

"Lønforhandlinger skal sættes op (prioriteres) for at få rimelige forhandlinger"

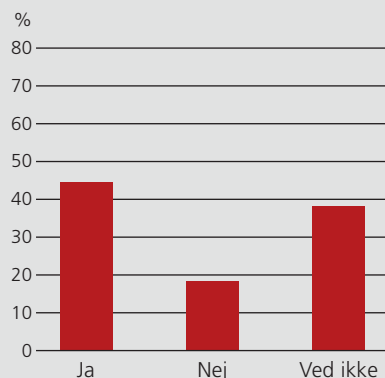


Skal der bruges flere lønmidler til fritvalgsoptimeringen?

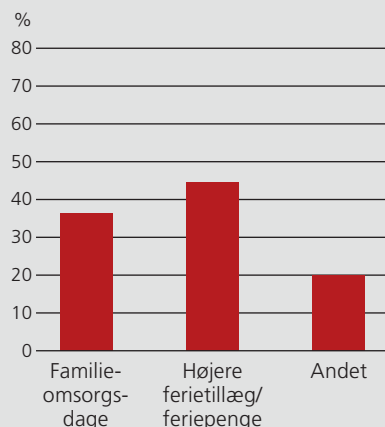
Fritvalgsoptimeringen udgør i de fleste overenskomsterne 2% og giver mulighed for, at du som ansat kan bruge midlerne til pension, frihed til pasning af børn, seniorfridage eller løn"



Skal der gives adgang til andre valgmuligheder i forhold til fritvalgsoptimeringen?



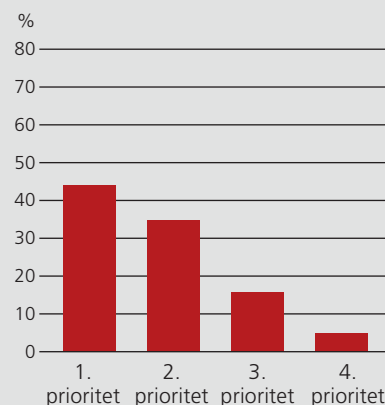
Hvad skal der gives adgang til?



ANDET:

Overordnet er der under 'andet' bred enighed om fridage (i BL-overenskomsten), men også privat pensionsopsparing.

Fuld normal løn under hele sygeperioden?



KOMMENTARER:

"indsats mod opskruede arbejdstempo og fortsat fokus på social dumping"

"35 timers arbejdsuge"

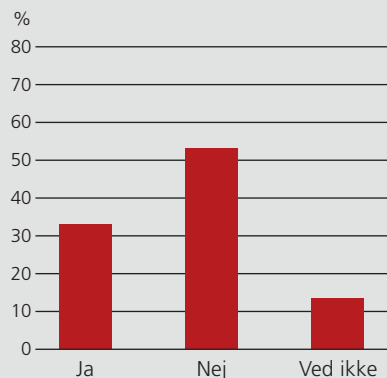
"Højere lønstigninger, så vi følger andre faggrupper og ikke kun stiger 1-2 % pr. år"

"Fri med løn, hvis myndighederne varsler uvejr"

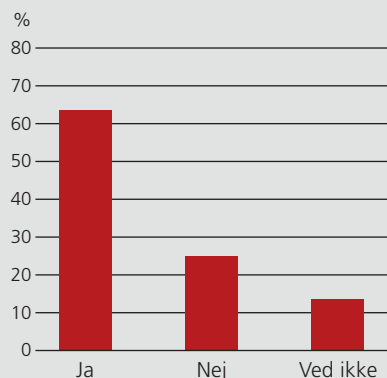
ANLÆGSGARTNERE

Indendørsplantning, golfbaner og gartnerisk arbejde mellem 3F og DI

Ønsker du en kortere arbejdstid?



Ønsker du større medbestemmelse på arbejdstidens placering, f.eks. flextid?



UDVALGTE REPRÆSENTATIVE

KOMMENTARER TIL ARBEJDSSTID:

"Slidte og ældre medarbejdere skal have lettere ved at få færre timer"

"Betalt pause"

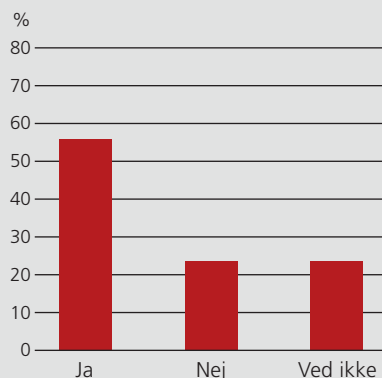
"Seniordage med kompensation for løntab"

"Der bør være et loft over, hvor mange gange og timer en arbejdsgiver kan lægge overarbejde på den enkelte medarbejders arbejdsuge/måned"

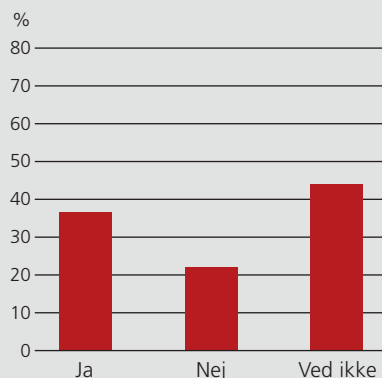


Skal der bruges flere lønmidler til fritvalgsoptimeringen?

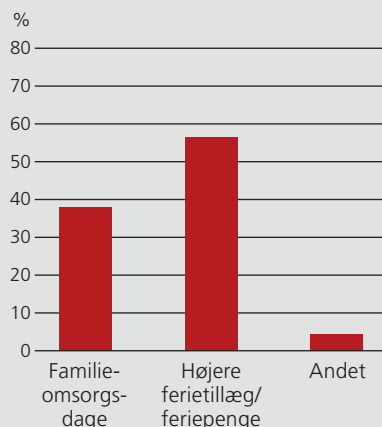
Fritvalgsoptimeringen udgør i de fleste overenskomsterne 2% og giver mulighed for, at du som ansat kan bruge midlerne til pension, frihed til pasning af børn, seniorfridage eller løn



Skal der gives adgang til andre valgmuligheder i forhold til fritvalgsoptimeringen?



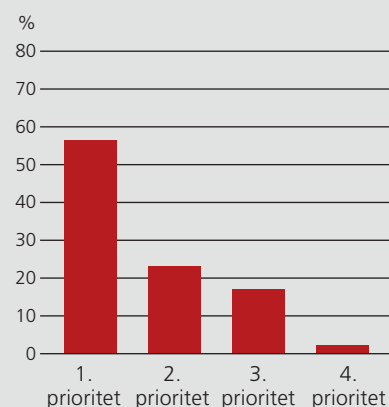
Hvad skal der gives adgang til?



KOMMENTARER:

"kurser til egen udvikling", "personlig opsparing" og "timeflex"

Fuld normal løn under hele sygeperioden?



KOMMENTARER:

"Fokus på vintertjeneste: en klar forskel på en fyreseddel og en hjemsendelse i vinterperioden"

"Fokus på bedre og højere uddannelse"

"Rådighedstillæg ved snerydning samt udkaldstillæg"

"En sundhedsforsikring for alle"

"Barsel 6-8 uger før termin"

"Højere løn til elever og lærlinge"

"Firmabeklædning/sko – kan der være et fast beløb, som man kan råde over til nyt tøj eller nye sko?"

"Afskaffelse af varslede arbejdsuger på 40+ timer uden overtidbetaling"

"Der bør sættes et loft over, hvor mange timer en lærling må arbejde. Mange lærlinge har ikke en reel chance for at sige fra, derfor skal man fokusere på, hvordan man kan beskytte lærlinge/unge imod, at de slider sig selv op for tidligt – både mentalt og fysisk"

Lempelser for praktikantordning trækkes tilbage

Udenom Folketinget ruller udlændinge- og integrationsminister Mattias Tesfaye en omstridt bekendtgørelse tilbage efter to måneder.

■ TEKST MATHIAS ROLSCAU RASMUSSEN

'Nej til social dumping'

I forrige nummer af GRØNT kunne man læse, hvordan daværende udlændinge- og integrationsminister, Inger Støjberg, tilbage i maj måned i år havde lavet en bekendtgørelse udenom Folketinget, der udvidede praktikantordningen. Udvidelsen gjorde det blandt andet muligt for landbruget at importere og bruge billig udenlandsk arbejdskraft i højere grad end tidligere.

Siden 80'erne har det været muligt for udenlandske studerende og elever fra de lande, der betegnes som 3. verdenslande, at komme til Danmark på udvekslings- eller praktikophold indenfor gartneri og landbrug.



FOTOGRAF: STEEN BROGAARD

Inger Støjberg.



Peter K. Holm, formand for Den Grønne Gruppe.

Udvidelsen medførte en fordobling af ansøgere i perioden fra maj til juni i år, hvor antallet steg fra 112 til 226.

'En lærling er en lærling'

Problematikken i udvidelsen lå i, at færdiggjorte udenlandske landmænd i en alder op til 35 år, kunne blive ansat i det danske landbrug som lærlinge.

Til Fagbladet 3F udtaler udlændinge- og integrationsminister Mattias Tesfaye:

"Jeg er nervøs for, at de lempelser af reglerne, som Inger Støjberg lavede, ville betyde, at for eksempel færdigt uddannede foderministre fra Ukraine kom til Danmark og lave fuldtidsarbejde til en meget lav løn. Skal de til Danmark, skal det være til en normal løn – ellers vil der være tale om social dumping."

Hvad er det, der rulles tilbage?

Helt konkret er der tale om fire lempelser fra maj måned, som nu rulles tilbage, så ordningen igen er, som den var før 1. juni 2019

- For det første stilles der nu igen krav om sprogtest til de studerende.
- For det andet må de unge igen kun have en alder på op til 30 år – Inger Støjberg hævede grænsen til 35 år.
- Desuden må de unge fremover kun være her i 12 måneder – den tidligere minister hævede opholdet til 18 måneder.
- Og den fjerde tilbagerulning handler om, at der nu igen stilles krav om, at praktikopholdet i Danmark skal **supplere** en uddannelse i hjemlandet. Der må altså ikke være tale om færdiguddannet arbejdskraft.



FOTOGRAF: STEEN BROGAARD

Mattias Tesfaye.



Skal de til Danmark, skal det være til en normal løn – ellers vil der være tale om social dumping.

Tilbage i maj måned var formand for Den Grønne Gruppe, Peter K. Holm, næsten tabt for ord i forbindelse med udvidelsen.

At lempelserne bliver rullet tilbage, hilser Peter K. Holm velkommen, men understreger i samme ombæring, at det havde endnu bedre, hvis den nuværende minister var gået endnu længere end det:

"Vi vil gerne have, at ministeren ser alvorligt på hele praktikantordningen, så den ikke misbruges. Uddannelse spiller ofte for lille en rolle, og vi ved også, at unge praktikanter kommer herop på forfalskede papirer. De danske rekrutteringsbureauer er for eksempel heller ikke certificerede. Den del vil vi også gerne have mere kontrol med," udtaler formanden til Fagbladet 3F.

Magasinet GRØNT vil følge udviklingen og dialogen mellem partnerne i forhold til praktikantordningen.



FOTO: COLOURBOX

Vi skal TALE MERE med de grønne elever

■ TEKST CAMILLA SCHWALBE

Fire ud af ti elever dropper ud af erhvervsuddannelserne, og kun hver anden gennemfører inden for fem år. I det perspektiv, skal der store landevinger til på landets erhvervsuddannelser, hvis ikke den nuværende prognose om manglen på 70.000 faglærte i år 2025 ikke skal blive til virkelighed.

Så hvordan fastholder vi interessen for erhvervsuddannelserne blandt ungdommen? Og i særdeleshed på de grønne uddannelser?

Den udfordring har arbejdsgiverforeningen GLS-A og fagforeningen 3F forsøgt at løse ved at iværksætte et projekt i samarbejde med Teknologisk Institut, der munder ud i konkrete værktøjer til arbejdsgivere inden for de grønne fag.

Projektet fokuserer på, hvordan virksomhederne i større udstrækning kan udvikles til at være gode lære- og arbejdspladser – både i forhold til det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

Projektet arbejder målrettet med arbejdsgiverne, som i lange perioder har ansvaret for de unge under uddannelsen på for eksempel væksthushortnerier, planteskoler og maskinstationer. Indsatsen handler bl.a. om at geare virksomhederne til at være nærværende overfor de unge og sikre et trygt uddannelsesmiljø samt være ambasadører for branchen. Målet er, at arbejdspladserne fastholder deres elever, og at eleverne, når de er udlærte, bliver i branchen.

Gartneriet Pedersen A/S, Hørning, er en af de virksomheder, der deltager i projektet, hvor i alt to gartnerier, en planteskole og tre maskinstationer, deltager. Herfra udtrykker Henning A. Pedersen, ejer af Gartneriet Pedersen A/S, kun varme ord om virksomhedens udvikling for at fastholde de unge: "Vi har haft brug for at omstille os efter den nye generation af elever, som kommer med nogle andre forventninger end tidligere. Helt konkret er vi blevet bedre til at være nærværende og give vores elever mere opmærksomhed

i hverdagen, fået klarere arbejdsgange og så er vi også blevet bedre til at strukturere uddannelsesforløbene med opfølgende samtaler og så videre". Henning A. Pedersen, vil derfor også anbefale andre virksomheder at deltage i lignende projekter: "Det giver god mening, at virksomhederne engagerer sig i at blive bedre til at fastholde deres elever. Vi ved, at frafald er et stort problem, og her har virksomhederne og den enkelte elev et ansvar sammen. Så det ville være godt, hvis flere virksomheder deltog". →



Den her generation er nogle andre typer, end vi har set før. De virker mere skråsikre, end de egentlig er i virkeligheden.

En anden fra Gartneriet Pedersen A/S, som har været involveret med et lidt andet perspektiv på eleverne, er Majken Kiel Sørensen, der er arbejdsmiljørepræsentant på gartneriet, og som også roser projektet: "Vi har fundet ud af, at vi skal være mere tydelige overfor vores elever, gøre dem mere trygge, og så har vi fundet ud af, at de har brug for langt mere konkret feedback, end de tidligere har fået. Vi prøver derfor nu at indarbejde det i hele virksomheden på alle niveauer ift. arbejdsmiljøet. Majken Kiel Sørensen fremhæver særligt forskellen mellem den nuværende generation af elever overfor de tidligere: "Den her generation er nogle andre typer, end

vi har set før. De virker mere skråriskre, end de egentlig er i virkeligheden. Det skal man lige lære at se og være opmærksom på. De er ældre, og derfor skal der arbejdes med dem på en anden måde. De seneste mange elever, vi har haft, har alle været over 25 år, altså voksne mennesker. Det er det samme, vi har hørt fra de andre virksomheder, der er med i projektet".

Tre konkrete indsatsområder

Arbejdet med seks forskellige virksomheder inden for det grønne område har identificeret tre indsatsområder, der kan optimere elevernes praktikforløb og virksomhedens udbytte heraf:

Tydelighed

Tydelighed giver eleverne tryghed og er med til at skabe faste rammer. Fortæl, hvorfor opgaverne løses, hvorfor man bruger en bestemt metode, hvorfor denne lille opgave er vigtig i den store sammenhæng osv.

Formalisering

Klarhed omkring planer for dagen, ugen, måneden osv., så eleverne forstår årets gang på arbejdspladsen. Det kan være helt ned i detaljer som møde- og spisetider. Gør det klart, hvilke rettigheder der er gældende for elever og ansatte. Og tydeliggør hvilke pligter og forventninger, der er til eleven, som med fordel kan italesættes i starten og løbende gennem praktikforløbet med f.eks. formaliserede feedback-møder.

Oplæring

Det er vigtigt, at der er udpeget en medarbejder med det formelle ansvar for oplæringen under praktikken, som eleven kan gå til med alle slags spørgsmål. En person, der sørger for, at den nødvendige oplæring finder sted – både på det faglige plan med systematisk sidemandsoplæring, instruktion og præsentation af nødvendige værktøjer og metoder, men også i forhold til kulturen og de mange uskrevne regler. Og det kunne være en idé at udarbejde en elev-/medarbejderhåndbog samt at opsætte målepunkter, som I kan holde hinanden op på. Få gerne aligned med skolen, hvad den forventer, at eleven kan efter endt praktikforløb. Et større samarbejde mellem virksomhed og skole kan optimere de unges uddannelsesforløb og motivation og dermed fastholde eleverne.

Fakta

- Projektet er finansieret af 3F og GLS-As Kompetencefond
- Projektet vil finde ny veje til at skabe bedre elev- og arbejdspladser, som kan tiltrække og fastholde elever i erhvervsuddannelser og medarbejdere i ansættelsesforhold
- De deltagende virksomheder er:
 - Egekærslund Maskinstation, Odense
 - Varde Maskinstation
 - Niemanns Maskinstation, Tureby (v/Køge)
 - Aldershvile Planteskole, Gladsaxe
 - Gartneriet Pedersen, Hørning (v/Skanderborg)
 - Gartneriet Thoruplund, Fraugde (syd for Odense)

GLS-A og 3F arbejder blandt andet for at gøre unge opmærksomme på mulighederne inden for de grønne erhverv, f.eks. gennem projektet "WorkGreen" (www.workgreen.dk)

AKTIVITETSKALENDER / Den Grønne Gruppe 2018-19

Navn	Dato	Sted	Tilmelding
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 aktivitetsskalenderen til redaktion@dengronneportal.dk

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