



VINTERTJENESTE - HVAD SKAL DU VÆRE OPMÆRKSOM PÅ

/ SIDE 06



INDHOLD

03 Leder, Thomas Møller

04 Hvordan hjælper man medlemmerne videre

06 Vintertjeneste – hvad skal du være opmærksom på?

08 Når sneen daler

09 Demonstrationer for fyrret tillidsmand fortsætter

10 Verdensmål i GRØNT

12 Fra ufaglært til faglært med fuld løn

14 Grandækning

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 2020: 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 Skivevegnen, 3F Ringkøbing Skjern, 3F Holstebro.

FORSIDEFOTO

Forsidefoto: Mathias Rolschau Rasmussen

LAYOUT & TRYK

Rosendahls a/s · www.rosendahls.dk

DEADLINE NÆSTE UDGIVELSE

20. januar 2021

Trist at miste sit job

Minkene i Danmark er nok historie. Erhvervet er lukket ned.

Det er trist for alle der er berørt. Trist for de faste medarbejdere, for landbrugs-eleverne, for de ukrainske praktikanter, østeuropæiske arbejdere, de sæson-ansatte danske, udenlandske pelsere, arbejderne på minkfodercentralerne, forsyningsvirksomhederne, vognmænd og den selvstændige landmandsfamilie at måtte opgive sit erhverv eller miste nogle kunder.

"Claus modtog sin opsigelse tilbage i august måned 2020, men har fungeret som TR på arbejdspladsen indtil udgangen af november i år. Baggrunden for opsigelsen var, at minkfodercentralen havde udsigt til at skulle gå ca. 60% ned i produktion for 2021." Citat fra artiklen i dette nr. af Grønt.

Det betyder at man allerede i august 2020 vidste at 40% af minkproduktionen var på vej til at blive lukket – ikke af Corona virus eller af Mette Frederiksen – men af bankerne og branchens elendige økonomi.

Lovgrundlaget for en regeringsbeslutning om at slagte alle mink, skal selvfølgelig være på plads. Det er ikke acceptabelt at bryde grundloven. Men vi skal huske at der var bred politisk opbakning (også fra Venstre, de Konservative og Dansk Folkeparti) til at prioritere folkesundheden højere end minkene. Derfor var der et politisk mandat til Mette Frederiksen, da hun 4. november meddelte at alle mink skulle aflives.

Det skal man huske, når pressen og borgerlige politikere, med en vis ret kritiserer regeringen for at have lukket dansk minkavl uden lovgrundlag.

Der er mange grupper i samfundet har mistet deres job eller indtægt siden marts 2020 på grund af Corona.

Men der lyspunkter.

Vores private anlægsgartnere har alle haft "alt det arbejde vi kan ønske". Med isolationen – ingen rejser til udlandet, ekstra feriepenge og et ubrugt ferie-budget – har familien Danmark fået råd til at kigge ud i haven. Dejligt at se hvor glad man kan blive, af at få ordnet sin have af en faglært anlægsgartner.

Det er trist for alle at miste sit job og erhverv. For de fleste er det en anledning til at tage et skift i livet og komme videre. I Danmark er der efterspørgsel på arbejdskraft inden for mange områder. I skal nok komme i arbejde igen. Måske via et kursus eller en uddannelse men det skal nok lykkes.



THOMAS MØLLER
Redaktør

Hvordan hjælper man medlemmerne videre

Mangt og meget har der været skrevet om Covid-19 og minkbranchen dette efterår. Der hersker ingen tvivl om, at når mennesker bliver ramt på deres levebrød, er der også mange følelser i spil.

■ **TEKST** MATHIAS ROLSCAU RASMUSSEN · **FOTO** CLAUS ANDERSEN

Denne artikel har ikke til hensigt at placere ansvar, konkludere eller på anden vis skrive sig ind i de verserende debatter. Men derimod give et indblik i, hvordan Claus, der indtil i år har arbejdet på en minkfodercentral, har oplevet nedgang i branchen og sidenhen Covid-19 i forhold til sit arbejdsliv – og hvordan han ser fremtiden og sine muligheder i en alder af 55.

Hvordan ser det ud for Claus lige nu?

Claus modtog sin opsigelse tilbage i august måned 2020, men har fungeret som TR på arbejdspladsen indtil udgangen af november i år.



Baggrunden for opsigelsen var, at minkfodercentralen havde udsigt til at skulle gå ca. 60% ned i produktion for 2021.

”Det var der ikke noget mærkeligt i for mig, dér i sommer. Sådan er det, da man dengang havde udsigt til en nedgang – træls, men forståeligt nok og dengang kørte branchen jo stadig. Siden november er det hele gået meget stærkt. Som TR og tidligere kollega, så har jeg været glad for, at der har været en lokalaftale hos Holstebro Minkfodercentral, som har givet os sikkerheden i, at der har været en opsigelsesperiode, og dermed stillet de ansatte noget bedre. Også i forhold til hvad der skal ske i fremtiden,” fortæller Claus.

Hvad siger vi farvel til, ved Minkfodercentralernes farvel

Hvordan fungerer en minkfodercentral, hvilke kæder bliver nu brudt og processer går tabt?

”Vores foderproduktion består af flere elementer. Der er en masse ferskvarer imellem og en masse tørstoffer. Det er hovedsageligt industrifisk som er kategori 3. Det er ikke noget som mennesker spiser. Det kan være alt det afskårne fra filet-fabrikkerne. Så er det fjerkræ i forskellige kategorier som varmebehandles. Derudover så er det biprodukter fra slagterierne, igen de dele, som vi mennesker ikke synes vi skal spise: flommer, kirtler og andre skåret trim, som vi ikke har fundet en måde at inkorporere i den moderne husholdning endnu (sagt med et smil på læben). Især Danish Crown har forsynet os med alt det, som de ikke har kunne kom-

me af med. Alt dette koger vi sammen til en masse, som tilsættes blod. Vi brugte ca. 40 tons blod om dagen. Der tilsættes også myreensilage, vitaminer, korn af forskellige størrelser, majs, roerpiller, kartoffelpulver. Resultatet er en meget koncentreret energi- og kaloriemasse,” forklarer Claus.

Kategori 3. er en betegnelse anvendt hos fødevarestyrelsen, der dækker over bi- og restprodukter fra produktion af fødevarer.

Besøg af jobkonsulenter har givet nye overvejelser

Når man som Claus og hans kollegaer har været på samme arbejdsplads i rigtig mange år, og mestre sine arbejdsopgaver, er det en ny og anderledes situation man står i, når en branche i forhold til foderproduktion til mink forsvinder. Den som har været på Holstebro Minkfodercentral, har 28 års anciennitet og den der har været der i kortest tid har 5 års anciennitet – det har været en god arbejdsplads og glade ansatte, hvis veje nu skilles og en ny hverdag og fremtid kalder.

”Det var rigtig spændende at have besøg af konsulenterne. Gode snakke om hvilke muligheder der er, hvilke pakker kan man benytte sig af nu, og hvilke er på tegnebrættet i forhold til den nærmeste fremtid. Men især det, at blive lidt klogere på, hvordan vi står økonomisk, hvis vi tager en ny uddannelse eller skal på nogle læn-gerevarende kurser. Det var rigtig spændende, og har givet nogle nye overvejel-



ser. For mig er der forskel på om det er dagpenge eller om det er 110% dagpenge under uddannelse. Hvilket jeg godt kunne forestille mig også vil afholde nogen for at gå i gang med en uddannelse.”

– Hvordan ser det ud for dig lige nu?

”Joh, altså jeg skrev dengang i august under på en aftale, som gjorde at jeg reelt først ville være løst fra mine tillidshverv og ansvar hos Holstebro her ved udgangen af november. Det fik vi faktisk løst, sådan når en ny jobmulighed bød sig, så kunne jeg træde til. Så lige nu, der går

jeg og overvejer at starte fuldtid et nyt sted eller starte på en uddannelse. Men jeg har også brug for, at det kan hænge bedst muligt sammen økonomisk. Så lige nu venter jeg i spænding på at finde ud af, om det vil være på SU, dagpenge eller forhøjede dagpenge, at min indtægt vil være, hvis jeg starter på en uddannelse.”

Det er uddannelsen som proces teknikker, der trækker lidt i Claus lige for nuværende. Men lige nu har han ikke lagt sig fast på, hvad det næste skridt skal være for ham.

”Min største betænkelighed ved at starte på en uddannelse gik på, om det var noget en mand på min alder ville passe ind i. Men efter at have talt med uddannelsescenteret er jeg blevet mere tryk i forhold til det. De fortalte at der er flere der er på den anden side af 50, som går på efteruddannelserne og som kommer i arbejde med udgangspunkt i deres ny erhvervede kompetencer. Jeg er blevet bekræftet i, at en gammel knark som mig sagtens kan begå sig.”

VIDEN DER VOKSER

DYRK DIG SELV I ARBEJDSSTIDEN, 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.dgkt.dk



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

EFTERUDDANNELSE

2020

Anlægsgartner, greenkeeper og groundsman

Tag på kursus i arbejdstiden med fuld løn!



VIL DU PÅ KURSUS?

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





Vintertjeneste – hvad skal du være opmærksom på?

Det er endnu uvist, hvor meget sne og frost vinteren 2020 vil byde på. Men kommer der sne og frostvejr, så er det tid til vintertjeneste. Hvornår skal du stå til rådighed? Hvor mange timer må du arbejde i træk?

■ TEKST MORTEN HANSEN · FOTO COLORBOX

Regler om hviletid og fridøgn

Både arbejdsgivere, arbejdsledere og ansatte har pligt til at sørge for, at de ansatte får den daglige hvileperiode og det ugentlige fridøgn. Arbejdsmiljølovens regler om hviletid og fridøgn er absolutte minimumskrav for alle. Man må ikke holde mindre fri, end hvad der er fastsat i reglerne.

Daglig hviletid: 11-timers-reglen

Der skal være mindst 11 timers sammenhængende hvileperiode inden for en periode på 24 timer. Det betyder, at en medarbejder højst kan være på arbejdspladsen i 13 timer fra arbejdstids begyndelse. Og at medarbejderen ikke må arbejde, før der er holdt mindst 11 timers sammenhængende hvile. Hvileperioden skal ligge før den daglige arbejdstid, så man er udhvilet når man møder.

Rådighedstjeneste

Ved rådighedstjeneste forstås, at medarbejderen er forpligtet til at være til rådighed på eller uden for arbejdsstedet og kan tilkaldes. Rådighedstjeneste i hjemmet er hviletid.

Hviletiden afbrydes, hvis den ansatte kaldes på arbejde eller pålægges at udføre arbejde i hjemmet. Afbrydelsen indtræder, når tilkaldelsen sker, og slutter først ved hjemkomsten eller arbejdets ophør. Hviletiden afbrydes også, hvis virksomheden kontakter den ansatte fx med en forespørgsel.

Rådighedstjeneste på arbejdsstedet er ikke hviletid, heller ikke når der ikke har været brug for den pågældende.

Ugentligt fridøgn

Du har krav på et fridøgn om ugen. I fridøgnet kan arbejdsgiveren ikke gøre noget som helst krav på medarbejderen. Der må højst være seks døgn mellem to fridøgn. Der skal være en daglig hvileperiode umiddelbart op til det ugentlige fridøgn. Det giver en sammenhængende hvileperiode på mindst 35 timer hvert 7. døgn.

Katastrofesituationer – force majeure

Reglerne om hviletid og fridøgn kan fraviges ved særlige naturomstændigheder, ulykker og arbejdsprocesser, der ikke kan afbrydes – force majeure. Fravigelser kan kun ske i nødvendigt omfang.

Force majeure er en snæver undtagelse fra hovedreglen og gælder kun uforudsete begivenheder. Snefald og frost i vinterperioden er fx ikke force majeure, idet virksomheden skal have et beredskab til, at kunne håndtere ekstraordinære almindeligt forekommende situationer. Sygdom er heller ikke force majeure.

Rejsetid

Transporttid fra hjemmet og til den første kunde tæller som arbejdstid. Det samme gælder for transporttiden fra den sidste kunde og retur til hjemmet. Hvis medarbejderen møder ind på arbejdsgiverens adresse eller på en fast stilleplads, og herfra foretager udkørsel til den første kunde, begynder og slutter arbejdstiden på arbejdsgiverens adresse/stilleplads.

Hvis du er i tvivl, så tag fat i din tillidsrepræsentant eller måske AMR. Har du ikke sådan en, så kontakt din 3F-afdeling, hvor du også kan få fat i folderen "Vinterberedskab og snerydning – regler og rettigheder", der er udgivet af 3F og Danske Anlæggsgartnere i fællesskab.

3F Aarhus Rymarken henter 140.000 kr på faglig sag

Blomstergartneriet Knud Jepsen i Hinnerup ved Aarhus betaler en bod på 140.000 kr for at erstatte hjemsendte fastansatte med billig arbejdskraft, under corona-nedlukningen i foråret.

Da coronaen ramte Danmark i marts 2020, oplevede en del mennesker at blive sendt hjem fra deres arbejde. Ordrene var med et snuptag væk og mange steder måtte man tilpasse produktionen, hvilket betød – skærer ned på antallet af ansatte. 3F og GLS-A indgik hurtigt en aftale om vilkårene for hjemsendelse, men for 16 medarbejdere på gartneriet Knud Jepsen virkede aftalen ikke! Ikke i første omgang, i hvert fald. De blev hjemsendt og erstattet af yngre og billigere løsarbejdere.

I følge aftalen mellem 3F og GLS-A, kan arbejdsgivere på det grønne område, sende medarbejdere hjem uden, at varsle det i forvejen. Til gengæld forpligtigede medlemsvirksomhederne hos GLS-A sig til at tage de hjemsendte medarbejdere ind som de første, når virksomhederne igen fik brug for arbejdskraft.

”Arbejdsgiveren har udnyttet corona-krisen til at erstatte trofaste medarbejdere med unge mennesker, der har arbejdet

til en betydelig lavere løn. Det er et trist menneskesyn. De faste medarbejdere har fået en meget dårlig behandling af arbejdsgiveren,” siger Thomas Møller, formand for Den Grønne Gruppe hos 3F Aarhus Rymarken.

Manøvren har nu kostet blomstergartneriet en bod for at bryde aftalen. I alt 140.000 gode danske kroner.



Brug lavsæsonen til efteruddannelse

Havedesign

Ved brug af IT programmer

Vi præsenterer stolt og anbefaler dig vores fem-dages kursus om havedesign. – I inspirerende selskab af Søren Kristensen, landskabsarkitekt, anlægsgartner og partner i LABLAND architects. **Opstartsdato: 18/1 2021**

Flere gode anbefalinger for vinteren:

- Etablering af intensive taghaver
- Afvanding og nedsivning fra belægningsarealer
- Etablering af regnbede
- Plantekundskab og plantepleje
- Stentilhugning for anlægsgartnere
- Naturpleje
- Motorkædesav 2

Se alle kurser på: amunordjylland.dk/det-groenne

Husk at virksomheder kan modtage løntabsgodtgørelse, mens ansatte er på kursus.



Søren Kristensen

Dit fag er i udvikling

Vores opfattelse af natur og grønne områder er under forandring.

Prydplænen og den sirligt klippede hæk, bliver i høj grad erstattet af f.eks. blomstereng og regnbede.

Bæredygtighed er i fokus, både i etablerings og driftsfasen og både i private og offentlige grønne områder.

På Sandmoseskolen imødekommer vi de nye krav til anlægsgartnerivirksomhedernes kompetencer med vores kurser.

Vi ses på Sandmoseskolen!

Sandmoseskolen

AMU  Nordjylland

Sandmosevej 486, 9460 Brovst, tlf. 9633 2626

Når sneen daler

■ **TEKST** FAGLIG SEKRETÆR ANJA ANDRUP, 3F BYGGE-, JORD OG MILJØARBEJDERNES FAGFORENING I VALBY (BJMF)

Vinteren nærmer sig med hastige skridt. Hos anlægsgartnerne bliver der skruet ned for aktiviteten, og mange bliver hjemsendt. Der er dog én opgave, som ikke kan klares hjemmefra, nemlig glatførebekæmpelsen.

Anlægsgartnerne er vant til, at "sove med støvlerne på" hele vinteren. De er parate til at rykke ud, når temperaturen kommer under nul grader for at salte og når snefnugene begynder at dale ned over byen. Det er en god vinterbeskæftigelse med sne, og mange gange kan det forkortede tiden på dagpenge at have netop den opgave i firmaet.

Det er desværre sjældent beskrevet, hvordan man skal aflønnes når man har vintertjenesten.

I anlægsgartneroverenskomsten er der en beskrivelse, men den er formuleret sådan, at man skal lave en lokalaftale i virksomheden for at stå forpligtende til rådighed uden for den almindelige arbejdstid.

Derfor burde vores mapper på kontoret være fyldt med lokalaftaler om glatførebekæmpelse, men det er de sådan set ikke. Der er rigtig mange som er så nervøse for hjemsendelsen og vinterfyringen, at de ikke tør at stille krav til deres arbejdsgivere om, at de skal have noget for at stå til rådighed.

I stedet for sidder de til talrige familie-sammenkomster og drikker sodavand mens familien nyder en julesnaps og en kølig pilsner.

For når man ikke har nogen lokalaftale, har man sjældent fået beskrevet, hvem der har vagten hvornår. Og så er alle kolleger bare på vagt hele tiden.

Jeg vil opfordre til, at flere anlægsgartnere finder mod til at få indgået lokalaftaler om glatførebekæmpelsen, så I får løn for de timer, I står til rådighed med familien på stand-by. Gå til din tillidsrepræsentant eller den lokale 3F afdeling. Vi er klar til at hjælpe dig og dine kolleger, og så får vi beskrevet, at du også skal holde fri engang i mellem og IKKE være til rådighed i flere uger uden at få betaling for det.



Anja Andrup, faglig sekretær i BJMF, giver gode råd om vintertjenesten. Det er vigtigt at have styr på aftalerne, men det kan være svært, når først sneen daler.

Demonstrationer for fyret tillidsmand fortsætter

I forbindelse med et organisationsmøde i Dansk Erhverv, mandag den 16. november, var der igen demonstration og faneborg for at støtte forhandlerne. Det handler om den fyrede tillidsrepræsentant i Zoologisk Have København – dyrepasser Jesper Jacobsen. Han havde 23 års ansættelse, hvoraf de 17 år som sine kollegers repræsentant, da han blev fyret under nedlukningen i foråret, angiveligt med den begrundelse, at han er en dårlig dyrepasser. Noget lignende skete for tillidsrepræsentanten på Den Blå Planet, der også blev fyret under nedlukningen i foråret.



GRØN EFTERUDDANNELSE

Kurser	Startdato	
Grønne anlæg	08. februar	12. april
Ukrudtsbekæmpelse uden kemi	08. april	17. maj
Grundlæggende beskæring	18. januar	17. marts
Udvidet beskæring	07. juni	
Betjening af udendørs maskiner	26. april	25. maj
Indretning og vedligeh. af legepladser	01. februar	31. maj
Anvendelse af motorsav 1	21. maj	
Affaldshåndtering	25. januar	14. juni
Brandforanstaltning ved ukrudtsbrænding	02. marts	08. april
Brandforanstaltning ved gnist.	04. marts	
Vejen som arbejdsplads	18. marts	20. april

Målgruppe:

Personer der søger ansættelse som medarbejder inden for de grønne områder så som parker, kirkegårde, anlægsskemaer, boligforeninger og offentlige institutioner.

TILMELD DIG PÅ NEXTKBH.DK

<https://kursus.nextkbh.dk/kurser/gartner-ejendomsservice>

Eller ring til os i kursusafdelingen
Tlf: 33 88 09 00

FOR VIRKSOMHEDER

Vi kan også tilbyde efteruddannelse tilpasset din virksomhed. For nærmere dialog kontakt:

Uddannelseskonsulent
Annette Sparre Bülow
Mobil: 21 19 73 64

TILMELD DIG
VORES KURSER PÅ
NEXTKBH.DK



next >
UDDANNELSE KØBENHAVN

FN'S 17 Verdensmål i GRØNT

I dette nummer vil vi kigge på Verdensmål nr. 3: Sundhed og trivsel, som handler om at sikre et sundt liv for alle og fremme trivsel for alle aldersgrupper. I den forbindelse har vi sat Jani Kær, dyrepasser og tillidsrepræsentant ved Aarhus Universitet, i stævne.



■ TEKST OG FOTO MATHIAS ROLSCHAU RASMUSSEN

Lidt om det 3. verdensmål – Covid-19 har højaktualiseret vigtigheden

"Verdensmålene for bæredygtig udvikling forpligter sig til at gøre en ende på epidemier af AIDS, tuberkulose, malaria og andre smitsomme sygdomme inden 2030. Målet er at udbrede universel sygeforsikring og give adgang til sikre og effektive lægemidler samt vacciner til alle. Støtte til forskning og udvikling af vacciner er en væsentlig del af denne proces, samt adgang til medicin til en overkommelig pris.

Sundt liv og trivsel er et af de 17 verdensmål, som indgår i udviklingsdagsordenen for bæredygtig udvikling frem mod 2030. En integreret tilgang er afgørende for fremskridt på tværs af de forskellige mål."

Der er en lang række delmål herunder. Værd at nævne er:

3.4: 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.

3.B: Forskning og udvikling af vacciner og medicin til behandling af smitsomme og ikke-smitsomme sygdomme, der primært påvirker udviklingslande skal støttes, og der skal sikres adgang til livsvigtig medicin og vacciner til en overkommelig pris i overensstemmelse med Doha-erklæringen om TRIPS-aftalen og Folkesundhed, som bekræfter udviklingslandenes ret til i fuldt omfang at anvende bestemmelserne i Aftalen om Handelsrelaterede Aspekter af Intellectuelle Ejendomsrettigheder vedrørende fleksibilitet i beskyttelsen af folkesundheden, og især skal der sikres adgang til medicin for alle.

(KILDE: VERDENSMÅLENE.DK)

Biomedicinsk på AU

Det er nu to år siden, at den nye og hypermoderne forskningsbygning på AU – hvor blandt andet dyrestalden holder til – blev indviet.

Dyrepasserne er en uvurderlig del af den forskning, der foregår på biomedicinsk, og er derfor også en essentiel del af, at Verdensmål nr. 3 kan opfyldes.

– Hvad siger den nuværende Covid-19 situation om vigtigheden af det arbejde, som I dyrepassere er med til at løfte hver dag?

"Covid-19 siger vel som sådan ikke så meget. Men selvfølgelig er den nuværende pandemi, med til at understrege vigtigheden af det kæmpe arbejde, der hver dag bliver udført i forskningens verden, til gavn for hele menneskeheden. Om det er fremstilling af medicin der kan kurere sygdomme, forbedre livskvaliteten hos kronisk syge, udvikle vacciner som kan redde millioner af liv verden over eller om det er studier, der hjælper til en større forståelse for kroppen og sygdommes udvikling," siger Jani Kær.

– Når ens hverdag er på biomedicinsk, har der så været en mærkbar forandring i arbejdet efter Covid-19 pandemien?

"Ude hos os er vi vant til, at arbejdet kræver visse sikkerhedsprocedurer. Og det gør, at vi ikke mærker den store forskel, udover at vi har begrænsninger på, hvor



De nye arbejdsstationer i beskyttet miljø, som kan hæves og sænkes.



Her kommer burrerne eller "lejlighederne" rene ud og bliver forsynet med ny strøelse.

mange vi kan være samlet, når vi har pauser og at vi spritter ekstra meget af, på overflader og håndtag. Sikkerhed og beskyttelse af vores status, er stadig højt prioriteret. Vores muligheder, for at opretholde denne status er blevet meget bedre, efter flytningen til de nye faciliteter. Her er der ingen som kommer ind, uden at iføre sig specielle dragter, udelukkende beregnet til at færdes i dyrestalden med. Alt arbejde med dyrene, foregår på laboratorier eller i LAF skiftstationer. Dette er med til at beskytte os mod allergener og dyrene mod krydskonterminering,” forklarer Jani Kær.



– *Hvordan oplever du det lige nu, hvor manges øjne er på, hvordan vi kommer ud af pandemiens favntag på verden – og samtidigt har I det tættere på end så mange andre?*

”Jeg tror ikke, jeg oplever den så meget anderledes, end så mange andre. restriktioner og sikkerhedsforanstaltninger er en naturlig del af vores arbejde. Personligt ville jeg nok ønske, at der blev brugt mindre energi på at diskutere, om hvorvidt mundbind har en effekt eller ej, og mere energi på at få tingene til at glide bedst muligt,” siger Jani Kær.

– *Hvordan beskytter I jer selv, andre og dyrene?*

”Arbejdet med virusinficeret dyr skal foregå i en LAF bæk. Derudover er vi iført engangskittel, 2 par handsker, engangs skåneærmer, engangsforklæde, ekstra hårnet, mundbind, skoovertræk og beskyttelsesbriller. Vi har stor fokus på hygiejne, og der bliver sprittet af konstant, imellem hver procedure. Efter endt arbejde, kasseres alle værnemidler og beskyt-

telses overtræk, som biohazard affald og autoklaveres inden endelig destruktion”

En LAFbæk er et ventileret kabinet tilsigtet at yde beskyttelse til brugeren, produktet eller/og omgivelserne for aerosolerne, der fremkommer, når der arbejdes med potentiel sundhedsfaglige- og sundhedsfaglige mikroorganismer.

– *Har I som dyrepasser haft gjort jer nye erfaringer eller viden – fordi I skulle tænke anderledes – eller arbejdsgangen har været ændret? Evt. nogle der har været så positive, at man kunne se dem fortsætte som en del af arbejdsgangen fremover?*

”Vi havde allerede procedure for arbejde med risikoklassificeret virusser. Så jeg tænker måske covid-19 ikke gjorde den store forskel for os. Men generelt i hele landet, tror jeg at covid-19 kommer til at

forbedre måden, vi undgår at smitte hinanden med influenza og forkølelse,” siger Jani Kær.

– *Hvilke krav stiller det til dig som dyrepasser, når dyrene indgår i f.eks. forskning der har med covid-19 at gøre?*

”På nuværende tidspunkt, har vi ingen dyr som indgår i covid-19 forskning. Men det er planlagt, at der snart skal starte noget op, i vores dertil indrettet virus laboratorier. I disse laboratorier, er der særlige retningslinjer for håndtering af de dyr, som indgår i et virus forsøg. De må blandt andet kun håndteres i LAF bæk og der er ekstra krav til hygiejne og rengøring. Alt affald og udstyr bliver autoklaveret, inden det bliver kasseret eller rengjort og genanvendt”

– *Har I nogle andre vagtordninger – er I færrer på arbejde ad gangen?*

”Lige efter Lock Down, forsøgte vi at begrænse hvor mange der var til stede på arbejde samtidig. for mit vedkommende betød det, at jeg var hjemme tirsdag og torsdag. Men efter vi er åbnet op igen, har vi erfaret, at vi sagtens kan overholde retningslinjerne, selvom alle er på arbejdet. Vi holder forskudte pauser for at sikre, at vi ikke er for mange samlet i vores frokoststue. Fællesmøder og andre samlinger, bliver afholdt digitalt hvis ikke vi kan finde et lokale der er stort nok til, at vi kan overholde afstandskravene,” slutter Jani Kær.

Her ses bagsiden af ”lejlighederne”, hvor dyrene fremover bliver forsynet med vand. Dyrepasserne slipper derfor for at forsyne manuelt.



Fra ufaglært til faglært med fuld løn

Rasmus Hvithamar var specialarbejder, ufaglært med nogle års ansættelse i Tårnby Kommune. Desuden havde han sammenlagt 13 års erfaring fra blandt andet Tårnby Kirkegård, da han fik muligheden for at tage en anlægsgartneruddannelse med fuld løn. Det giver overenskomsten nemlig mulighed for. I dag er han uddannet anlægsgartner med en fast stilling i Tårnby Kommune.

■ TEKST OG FOTO MORTEN HANSEN

Han droppede ud af skolen efter 8. klasse "fordi jeg var skoletræt" og begyndte at arbejde. "Jeg har det svært med det boglige. Det har huntet mig i mange år," indleder Rasmus Hvithamar. Som 19-årig kom han i gang med en gartneruddannelse, men måtte stoppe igen, da det blev for tungt med det boglige. "Jeg er jo ordblind, så det var for svært."

Han prøver et par forskellige jobs og arbejder i en del år på Tårnby Kirkegård, som ufaglært. Rasmus Hvithamar skifter job og bliver specialarbejder i Tårnby Kommune og det er her muligheden for at tage en uddannelse opstår. "Jeg sagde højt, at jeg godt kunne tænke mig at blive anlægsgartner. Jeg ville gerne gøre min uddannelse færdig. Min formand Mogens Jørgensen, sagde, at jeg skulle tage kontakt til en studievejleder. Så tog jeg en fridag og kørte ned for at tale med studievejlederen på Vilvorde i Roskilde. Her hørte jeg om muligheden for at tage merituddannelsen, og at min arbejdsgiver ville få compensation, så jeg kunne gå til min fulde løn som specialarbejder. Min chef var god og sagde, at det kunne måske godt lade sig gøre."

Rasmus' chef Jørgen Panduro, så det som en gylden chance: "Lige på det tidspunkt går en af vores gartnere på pension, så der var en åbning. Vi kan ikke ansætte ud



over normeringen, men vi vil gerne vente på den rigtige person til stillingen. Rasmus er en god og vellidt medarbejder, og initiativ skal belønnes," siger Jørgen Panduro, driftleder i Tårnby Kommune, der er meget tilfreds med, at det er muligt at opkvalificere medarbejdere på denne måde.

Tilbage på skolebænken

Rasmus Hvithamar begynder på merituddannelsen. Hans klasselærer Ann Tendal fortæller, at der skulle kæmpes: "Jeg tror

Rasmus Hvithamar er ordblind, "men jeg er ikke stærkt ordblind, men jeg har svært ved at læse, skrive og regne. jeg har altid haft det svært med det boglige, men det lykkedes at tage en uddannelse alligevel, som 31-årig." Det tog halvandet år at gennemføre merituddannelsen.

det har været svært for ham. I klassen var de alle over 25 år. Faktisk har vi mange voksnelever, der kæmper med ordblindhed, men når de så har været en tur ude og vende i en eller flere ansættelser, så kan vi meritere dem for noget af de praktiske forløb og for noget af grundforløbet. Nogle gange tænker jeg, at det ville være bedre, hvis der var tid nok til, at man havde hele grundforløbet på merituddannelsen," siger Ann Tendal.

Som ordblind får man stillet forskellige hjælpemidler til rådighed, for eksempel en computer, der kan læse teksterne højt, men "vi sørger også for at tilrettelægge undervisningen, så dem der har svært ved at læse, skrive og regne kan følge med. Det betyder for eksempel, at vi altid stiller en opgave skriftligt og mundtligt," forklarer Ann Tendal.

Rasmus ender til den afsluttende prøve i en tremandsgruppe, hvor det viser sig, at de alle er ordblinde. "Vi havde en god gruppe, og der skulle knokles igennem, men vi endte med at få et 10-tal," siger Rasmus Hvithamar.

Under uddannelsen fik Rasmus støtte af sin formand på pladsen – Mogens Jørgensen. "Han tilskyndede mig og hjalp med at vende nogle af de faglige udfordringer undervejs, som ordblind kunne jeg få til-delt en mentor til at hjælpe med opgaverne, for eksempel læsning og regning. Min mentor hed Henrik Ward Poulsen," fortæller Rasmus Hvithamar og fortsætter:

"Jeg kæmpede som en gal for at komme igennem uddannelsen. Det var afgørende, at jeg havde min mentor Henrik, som hjalp mig meget på vej, men jeg fik også god støtte hjemmefra af min kone og af mine kolleger i sjakket. Ellers var det ikke lykket for mig," slutter Rasmus Hvithamar inden han fortsætter sit arbejde på de grønne arealer i Tårnby Kommune.



Rasmus skifter gruppe i forbindelse med den afsluttende prøve. På dette billede er deres afsluttede opgave. "Det viser sig, at vi alle tre er ordblinde, men vi klarer den alligevel, og ender med at få et 10-tal, det er jeg meget stolt af, stråler Rasmus Hvithamar, der nu håber, at han kan blive i Tårnby Kommune i mange år.

Ufaglært til faglært

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2015, blev der afsat en pulje kaldet *Fra ufaglært til faglært*. Formålet med puljen er dels at opkvalificere medarbejdere i kommunerne – 3F'ere eller FOA-ansatte – dels at fastholde medarbejderne ved at de har mulighed for at uddanne sig på fuld løn.

For den enkelte betyder ordningen, at man ikke skal overleve på elevløn, det kan være svært, når man måske har stiftet familie og købt hus.

Hvis du er ansat som 3F'er i en kommune, giver det altså mulighed for at du kan tage en uddannelse. Både din arbejdsgiver og den skole, der udbyder den uddannelse, du vil tage, skal indover. Derfor er det en god idé at tale med studievejlederne på den skole, hvor du kan tage den ønskede uddannelse. Og husk – du kan altid få hjælp i din lokale 3F-afdeling.



GRANDÆKNING – mindst muligt på knæ

En snak om gran, arbejdsmiljø og teknikker. Ingo Anderson giver et indblik i grandækningen ved Sanderum Kirke.

■ TEKST MATHIAS ROLSCAU RASMUSSEN · FOTO INGO ANDERSON

Vi startede med rødgran

Ingo Anderson har arbejdet ved Sanderum Kirke i en del år. Dengang han startede, brugte de rødgran og fyr i deres grandækning. Det var også primært flad-dækning, det havde et mere praktisk fokus, men skulle selvfølgelig stadig være pænt.

”Vi satte fyr i baggrunden, så det kunne imitere skoven, og så lagde vi ellers rødgran så fladt, som vi nu kunne. I dag er det en langt mere faglig og kunstnerisk tilgang vi har til grandækning, hvor det er Nobilis og Normansgran vi anvender. Ædelgranerne kan holde længere, og tager sig derfor flottere ud i en længere periode. Formålet er blandt andet at lægge vores grandækning som en dyne over området, som kan holde sig helt hen til foråret. Fyr har vi udfaset, det bruger vi ikke så meget mere. Tidligere brugte vi mellem 3 og 4 tons fyr og i år der har vi brugt i omegnen af 300 kilo,” fortæller Ingo.

– Hvad er noget af det nye, som er blevet implementeret undervejs i din ansættelse?

”Noget af det nye er, at vi ikke længere arbejder så meget på knæene. Vi pynter på mursten og laver nogle opsatser, hvor vi pynter fint med blandt andet kristtjorn og hvad vi ellers har af dekorativt grønt. Det gør, at vi ikke længere skal lægge på knæene og stikke fyr ned, som vi ellers tidligere har været vant til...”

Bjørn, Ingos kollegaer byder ind:

Det gør en kæmpe forskel at kunne stå op

”Det er godt 4 år siden, at vi begyndte at grandække ved hjælp af net og plader, for at minimere arbejde, hvor vi skal ligge på knæ. Det er lidt forskelligt, hvad man foretrækker i forhold til plader og net – personligt foretrækker jeg at grandække



ved hjælp af plader. Da det er et mere enkelt materiale, og dermed relativt simpelt at have med at gøre. Det gør en kæmpe forskel at kunne stå op og arbejde i forhold til de gener vi har oplevet tidligere, hvor vi måske lå på knæ i 7,5 time om dagen, når det var sæson. Nu er vi maksimalt på vores knæ omkring 1,5 time om dagen. Det gør en kæmpe forskel i forhold til hvordan kroppen reagerer,” lyder det fra Bjørn.

Ingo supplerer: ”Særligt når man tænker på, at sæsonen starter i uge 43 og varer indtil midt december for vores vedkommende. Det er forholdsvis mange uger at ligge på knæ, når det er koldt og vådt. Vi er rigtig glade for, at man har fundet på nye tiltag, som minimerer vores tid nede på jorden. Det afhjælper en del af de skader, som vi har fået undertiden.”

Personligt tilpasset køretøjer

Personalet på Sanderum Kirk dækker et stort areal, og har derfor også en anelig vognpark til deres rådighed. Det interessante er, at netop disse køretøjer er tilpasset den enkelte medarbejder, og på den måde er man også på forkant med potentielle arbejdsskader eller gener i den for-



bindelse. Vi får det så hensigtsmæssigt og ergonomiske som overhovedet muligt.

”Det er primært vores lad-biler på el eller trucks, som vi kalder dem. Dem har vi simpelthen tilpasset, så de passer i f.eks. højden hos den enkelte. Men vi har også været så heldige, at højden gartnerne imellem er meget den samme. Men tilpasningsmulighederne har vi.

Derudover så tilpasser vi også trillebøre. F.eks. så har vi en anlægsgartner der bliver vinterfyret, og som så kommer og arbejder hos os i en måneds tid. Der bygger vi trillebøren op, så den passer til hende. Det handler for os om, at få tilpasset så meget som muligt, så vi kan arbejde så hensigtsmæssigt som muligt,” forklarer Ingo.

Nye tilgange giver nye arbejdsbetingelser

Ingo og Bjørn gør også opmærksom på, at nu hvor arbejdet ikke finder sted på jorden, men ved hjælp af net og plader, så har de også mulighed for at flytte arbejdet indenfor. Tidligere har det været mørkt når de mødte ind, og nu hvor fleksibiliteten og de bedre arbejdspositioner er blevet implementeret, har det også givet dem nye muligheder og bedre forudsætninger for deres arbejde. Deriblandt lys.

”En af de mange fordele ved at bruge opsatserne, er, at man kan bygge dem op og så stille dem hen. For så at bruge dem efter behov. Generelt har vi næsten ingen sygedage på arbejdspladsen, så det er svært at måle på i forhold til det. Men der hvor vi kan se, at vores initiativer virker det, er hos vores to kollegaer på henholdsvis 67 og 70. Uden vores tiltag var det ikke sikkert, at de havde kunne holde til at arbejde. Generelt oplever vi at de kan komme tilbage til grandækning, og så oplever vi færre smerter,” fortæller Ingo.

404 gravsteder at dække

De mange gravsteder varierer mellem urnegravsteder til gravsteder med mellem 6-8 gravnumre. Det betyder at kvadratmeterne der skal dækkes, også varierer mellem én kvadratmeter til 10-15 kvadratmeter.

”I denne sæson har vi brugt 7 ton gran til at dække kirkegården – nobilis og normansgran.



Bedre arbejdsforhold i dag

■ TEKST OG FOTO MORTEN HANSEN

På grund af coronaen er grandækningskonkurrencen aflyst i år. GRØNT tog til en landets største kirkegård – Bispebjerg Kirkegård, der med sine 43 hektar, fylder godt op i landskabet i den nordlige ende af København.

”I forhold til grandækningen har coronaen ikke ændret noget. Vi arbejder jo ude. Det tager os cirka fire uger at nå hele vejen rundt,” forklarer Erik Rathdach, der virkelig nyder grandækningen og er meget pertentlig med, at det ser pænt ud. ”På mit eget familiegavstед, som ikke er her på Bispebjerg, der kan jeg folde det mere ud i detaljen. Jeg kan godt li’ at nørde med det,” fortæller Erik Rathdach

Akkorden var hård

De første ti år, jeg var gartner, var grandækningen på akkord. Det var hårdt. Der skulle virkelig knokles igennem for at holde akkorden. Så på den måde er det mere roligt i dag. Men der er jo også færre gravsteder nu end tidligere,” forklarer Erik Rathdach og fortsætter: ”Vi er også færre ansatte i dag. Dengang var vi over 40 medarbejdere, i dag er vi 10-15 mand færre, så der er sket en udvikling.”

”Akkorden var hård! Jeg kan huske, at vi skulle nå omkring 18 gravsteder på 3m2 i løbet af en arbejdsdag for at holde akkorden, sådan er det heldigvis ikke i dag,” siger Erik Rathdach.



Erik Rathdach har været gartner i 31 år på Bispebjerg Kirkegård ”Jeg kan godt li’ grandækningen. Jeg kan godt li’ at nørde med det, men det er der ikke altid tid til, selv om vi ikke arbejder på akkord længere,” siger Erik Rathdach.

Vinterkursus i januar 2021 for medarbejdere i havecentre

Gartnerens vinterskole for ansatte indenfor planteskoler og havecentre kører i begyndelsen af 2021.

Gå ikke glip af faglig opkvalificering og fællesskab. Kurserne foregår både i Jylland og på Sjælland og kan benyttes som et alternativ til vinterhjemsendelse i hele perioden eller som enkeltkurser. Hele kursusperioden ligger i uge 1 til og med uge 8 (uge 7 undtaget) på Sjælland og i uge 2 til og med uge 6 i Jylland.

Forløbet er specifikt rettet mod medarbejdere i havecentre og indeholder følgende kurser:

Sidemandsoplæring (kun Sjælland); Salgsteknik (kun Sjælland); Trends (kun Sjælland); Blomsterbinding; Biologik bekæmpelse; Indendørsbeplantning og plantekendskab; Projektering af mindre haveanlæg; Ergonomi (kun Sjælland); Butiksindretning (kun Sjælland).

Der er frist for tilmelding frem til den 21. december 2020, så du kan lige nå det.

Læs mere her om indhold og tilmelding på www.dgkt.dk

AKTIVITETSKALENDER / Den Grønne Gruppe 2020

Navn	Dato	Sted	Tilmelding Skal ske gennem den lokale 3F afdeling
Fælleskonference for tillidsrepræsentanter på mejeriområdet	03.-04. december 2020	Severin, Middelfart	den.groenne.gruppe@3f.dk
Skovarbejdernes Julekonference – uge 50	07.-08. december 2020		FIU: 2030-20-00-20
Branchekursus for tillidsvalgte, virksomhedsansatte	25.-26. januar 2021	Rørvig Centret	FIU: 2034-21-00-01
TR – AMR konference for ansatte på mejeriområdet	08.-09. april 2021	Laugesens Have	FIU: 2034-21-00-08
EU Studietur, Bruxelles	12.-15. april 2021	Bruxelles	FIU: 1999-21-01-47
Kursus for samarbejdsudvalgs medlemmer indenfor GLS-A	19.-20. april 2021	Langsøhus	FIU: 2034-21-00-05
Overenskomstkursus for TR, medlemmer i agroindustrien	26.-28. april 2021	Laugesens Have	FIU: 2034-21-00-02
Årsmøde, Den Grønne Landsbrancheklub	10.-12. maj 2021	Langsøhus	FIU: 2034-21-00-03
Overenskomstkursus for gartnere i boligselskaber under Dansk Erhverv	07.-08. juni 2021	Smålandshavet	FIU: 2034-21-00-09
Overenskomst og organisering for TR under Danske Anlægsgartnere	06.-08. september 2021	Rørvig Centret	FIU: 2034-21-00-06
Branchekursus, akkordtidskurant – Danske Anlægsgartnere	08.-09. september 2021	Rørvig Centret	FIU: 2034-21-00-07
Overenskomstkursus for gartnerier og planteskoler	20.-21. september 2021	Rørvig Centret	FIU: 2034-21-00-11
Branchekursus, OK – HedeDanmark	04.-05. oktober 2021	Rørvig Centret	FIU: 2034-21-00-12
Overenskomstkursus for afdelingsansatte	02.-03. november 2021	Agerskov Kro	FIU: 1999-21-00-07

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

DER TAGES
FORBEHOLD FOR
AFLYSNINGER
GRUNDET CORONA-
SITUATIONEN

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