

## Bortvist for at passe på kollegaerne

/ Side 4

### LÆS OGSÅ

## Ny faglig klub på Them Andelsmejeri

/ Side 6

## OK25: Få et overblik over foreløbige forlig

/ Side 8

## Portræt: René står vagt om de gode arbejdsforhold

/ Side 14





## INDHOLD

- 03 Leder, Kim Gulbæk
- 04 Bortvist for at passe på kollegaerne
- 06 Ny faglig klub på Them Andelsmejeri
- 07 En overenskomst helt efter bogen
- 08 OK25: Få et overblik over foreløbige forlig
- 09 Ny overenskomst gør gravermedhjælpere månedslønnede
- 10 Michael: Det er blevet meget rarere at gå på arbejde
- 12 Viborg Kirkegård skruer op for kursus-aktiviteterne
- 13 Stærkt samarbejde skaber nyt kursusforløb
- 14 Portræt: René står vagt om de gode arbejdsforhold
- 15 Kort nyt
- 16 Aktivitetskalender



## GRØNT

2/2025 (49. Årgang)

ISSN 2246-2805

GRØNT er Danmarks største fagmagasin for den grønne branche. Magasinet udkommer 8 gange om året og udgives af Det Grønne Repræsentantskab, Rymarken 4, 8210 Aarhus V.



### REDAKTION

Ansvarshavende redaktør:

Kim Gulbæk, 3F Aarhus Rymarken

Redaktionsudvalg:

Line Bjørndal, 3F Odense GOPS

Villiam Andersen, 3F Holstebro-Lemvig

Karina Bossen, 3F BJMF

Henrik Andersen, 3F Aalborg

Magasinet er uafhængigt af 3F og Det Grønne Repræsentantskab, og artikler i bladet afspejler ikke nødvendigvis repræsentantskabets eller 3Fs holdninger.

### LAYOUT & TRYK:

STIBO COMPLETE – [STIBOCOMPLETE.COM](http://STIBOCOMPLETE.COM)

FORSIDEFOTO: Maibrit Jürs

DEADLINE FOR NÆSTE UDGIVELSE: 25. april

### IDÉER TIL ARTIKLER

Har du et forslag til en artikel eller et indlæg, så kontakt en af vores to journalister:

Maibrit Jürs

[redaktion@dengronneportal.dk](mailto:redaktion@dengronneportal.dk)

Telefon: 30 31 31 46

Morten Herlev

[redaktion@dengronneportal.dk](mailto:redaktion@dengronneportal.dk)

Telefon: 26 77 18 59

### ANNONCESALG

Stibo Complete

Jette Sterndorff-Jessen

Telefon +45 76 10 11 47

[jsje@stibo.com](mailto:jsje@stibo.com)

[stibocomplete.com](http://stibocomplete.com)

### ABONNEMENT

GRØNT udsendes til 3F-afdelinger med kollektivt abonnement samt eksterne abonnenter og brancheorganisationer indenfor den grønne branche. Et abonnement koster 85 kr. om året.

### VIL DU TEGNE ABONNEMENT?

Så send en mail til [redaktion@dengronneportal.dk](mailto:redaktion@dengronneportal.dk)

### 3F-AFDELINGER MED KOLLEKTIVT ABONNEMENT

**Sjælland:** BJMF, Frederiksborg, Frederiksværk-Frederikssund, København, Midt og Østsjælland, Nordøstsjælland, Storebælt.

**Jylland:** Als, Bjerringbro-Silkeborg, Esbjerg, Fredericia, Holstebro-Lemvig, Midtfjord, Randers, Ringkøbing-Skjern, Skiveegnen, Aalborg, Aarhus Rymarken.

Modtager du ikke GRØNT, så kontakt din lokale 3F-afdeling.



**KIM GULBÆK**

Redaktør

# Verden ifølge Grønt

Vi holder fokus på de ting, der påvirker din arbejdsdag.

Der sker meget ude i den verden, vi alle er en del af lige i øjeblikket. Mange har ikke overskud til at læse nyheder, fordi den ene nyhed efter den anden er mere skør end den forrige.

Derfor er det godt med et fagblad som Grønt, hvor indholdet er mindst lige så interessant som de store verdensnyheder. Vi koncentrerer os mere om de nære og vedkommende nyheder for og om vores læsere. Personligt er jeg begyndt at skelne mellem, hvad jeg kan gøre noget ved og hvad jeg ikke kan påvirke. Det har gjort for mig, at jeg kan koncentrere mig om det faglige arbejde, hvor jeg kan gøre en forskel.

### Husk at stemme!

I skrivende stund er ikke alle de "grønne" overenskomster blevet forhandlet færdige, men det er tæt på. OK25 har givet mere fleksibilitet gennem selvfinansiering via fritvalgsopsparingen. Derudover er der på overenskomsterne med Danske Anlægsgartnere en pæn lønstigning hen over de næste tre år. Fælles for overenskomsterne er også, at der er kommet en lille stigning på pensionen.

Det er nu op til de medlemmer, der arbejder under disse overenskomster at stemme ja eller nej til overenskomsten. Herfra kan der kun opfordres til, at man får stemt. Er du i tvivl om, hvad du skan stemme, så tag fat i din lokale 3F-afdeling for at høre, hvad den anbefaler.

### Det gode arbejdsmiljø kommer ikke af sig selv

Det kan betale sig at gøre noget ved de ting, man selv kan påvirke. Det er historien om det psykiske arbejdsmiljø på Næstved Kirkegård et godt eksempel på. Det er stærkt arbejde af de arbejdsmiljørepræsentanter, der igennem to år har været presset af ledelsen. Arbejdsmiljøet ude på de arbejdspladserne bør ikke være til debat, det er derfor vigtigt, at man bakker op om de tillidsvalgte ude på arbejdspladserne. De kæmper for alle kollegaerne.

Noget, der kan være med til at skabe et godt og trygt arbejdsmiljø samt samarbejde, er når man får dannet nogle faglige klubber eller fællesskaber på arbejdspladsen. Derfor kan man også være inspireret af Them Andelsmejeri, hvor de har formået at danne en faglig klub. Det kan være, at vi kommer til at se flere klubber ude på virksomhederne.

Fælles for de ovennævnte emner er, at det er noget, man hver især kan være med til at påvirke. Det er noget, man i sin hverdag kan gøre noget ved. Det kan være det gode humør, som er med til at løfte stemningen. Det kan som også være samtalen om overenskomsternes vigtighed i skurvognen eller i bilen. Uanset hvad man selv kan være med til at påvirke, så er det vigtigt at tage stilling til, hvordan din arbejdsdag kommer til at se ud de næste tre år. Så arbejder du i et fag, hvor der har været overenskomstforhandling, så tag stilling til om, om du vil stemme ja eller nej.

### Grønt udkommer online næste gang

På bladets generalforsamling i slutningen af januar måned var der flere, som efterlyste muligheden for at modtage bladet Grønt online. Indtil nu er bladet blevet samsendt med Fagbladet, da forsendelsesomkostningerne dermed har været reduceret. På grund af nedskæringer og Fagbladets gradvise overgang til online medie vil næste nummer af Grønt blive en online udgave. Det betyder, at du skal holde øje med din mail frem for din postkasse næste gang, vi udkommer.

Vi vil i redaktionen evaluere på, hvad der skal ske fremadrettet, og hvordan Grønt på sigt skal udkomme. Har du indspark til, hvordan Grønt fremadrettet skal udgives, er du meget velkommen til at kontakte os i redaktionen.

# Bortvist for at passe på kollegerne

Gennem flere år forsøgte Lisbeth Møller at rette op på dårligt psykisk arbejdsmiljø. I stedet for et skulderklap blev hun bortvist. Med hjælp fra 3F har hun fået 430.000 kroner i erstatning.

■ TEKST OG FOTO MAIBRIT JÜRS

Løgne, manipulation, raserianfald og grædende kolleger var gennem to år en del af hverdagen for Lisbeth Møller. Hun var gartner og arbejdsmiljørepræsentant (AMR) på Næstved Kirkegårde og egentlig rigtig glad for jobbet og kollegerne. Indtil hun fik ny kirkegårdsleder.

"I starten virkede han flink. Han var smilende og sød, når man mødte ham," fortæller den 43-årige kirkegårdsgartner fra Næstved.

Men efterhånden, som hun lærte ham at kende, ændrede billedet sig.

"Det gik op for mig, at han løj og manipulerede alle omkring sig. Vi var omkring 20 kolleger fordelt på syv forskellige kirkegårde, og han løj og bagtalte os overfor hinanden. Men det opdagede vi jo først, efterhånden som vi fik talt sammen."

## Smidt under bussen

Den nye kirkegårdsleder var god til at sige det rigtige, men ofte gjorde han noget helt andet. Han manipulerede alle omkring sig.

"Lige da han var startet, meddelte han, at han ville opgive alle lokalaftaler. Han lovede at lytte til vores ønsker til nye aftaler og sagde alt det rigtige," siger Lisbeth.

Han opfordrede flere gange til, at aftalerne blev udenom 3F, og medarbejderne skulle selv komme med deres ønsker. De ønskede blandt andet at beholde deres aftale om seniordage, for det var vigtigt for de ældre kolleger. Men det afviste han blankt og smed samtidig Lisbeth under bussen:

"Da en ældre kollega sagde til ham, at hun var ked af at miste seniordagene, svarede han, at det kunne hun takke mig for, fordi jeg var en dårlig forhandler," siger Lisbeth.

## Vidste aldrig, hvornår han ville eksplodere

De to år var en tid, hvor Lisbeth ofte tog på arbejde med ondt i maven. Hun vidste aldrig, hvad der ventede.

"Han var som regel storsmilende og glad. Han lovede guld og grønne skove til alle. Men når nogen sagde ham imod, skiftede han fuldstændig personlighed og blev rigtig ubehagelig. Man vidste aldrig, hvornår han ville eksplodere," fortæller hun.

**"I starten var jeg ret nervøs, når jeg skulle tage en konfrontation. Men jeg blev simpelthen så vred over at blive behandlet så urimeligt, at nervøsiteten efterhånden forsvandt. Jeg blev jo AMR, fordi jeg ikke vil finde mig i, at folk bliver behandlet dårligt."**

Eksemplerne står i kø. Kirkegårdslederen ansatte nye medarbejdere og lovede dem en høj løn, men når det blev lønningsdag, stod der pludselig ikke så meget på lønsedlen. Flere gange fik han medarbejdere til at græde, fordi han var så hård i sin retorik. Empati var der ikke noget af.

"Det var frygteligt at tage på arbejde om morgenen uden at vide, hvad der ventede. Jeg fik ofte opkald fra kolleger, der var frustrerede og ulykkelige, fordi han havde været ubehagelig. En medarbejder fortalte, at hun flere gange havde grædt i bilen, når hun kørte hjem. Det var uudholdeligt for alle."

## Halvanden times forhør

Efterhånden blev den konstante frygt for meget. Lisbeth og hendes kolleger skrev et brev til kirkegårdens bestyrelse, og fortalte om problemerne. De bad om, at brevet ikke kom videre til kirkegårdslederen. De var bange for hans reaktion.

En morgen tikkede en sms ind om at Lisbeth skulle møde ind på kirkegårdslederens kontor klokken 14. Der var ingen begrundelse. Hendes kollega Karsten, der også var AMR, fik samme besked.

"Da vi kom ind på kontoret, stod bestyrelsesformanden der sammen med kirkegårdslederen og viftede med vores brev. De to var venner privat, så brevet var selvfølgelig kommet videre. De var rasende."

## Jeg var rystet

Mødet endte i et halvanden time langt forhør, hvor Lisbeth og Karsten igen og igen blev spurgt, hvem der stod bag brevet.

"De var på intet tidspunkt interesseret i at snakke om indholdet af brevet. De ville bare have udleveret navnene på de kolleger, der stod bag. Bestyrelsesformanden klaskede papirerne hårdt ned i bordet og råbte *"Jeg vil have navne!"* Jeg var virkelig rystet. De var temmelig truende, men vi udleverede selvfølgelig ikke vores kolleger uanset hvor meget, han råbte ad os."

## Bortvist

Kort efter blev Lisbeth bortvist. Begrundelse: Du er respektløs og illoyal.

"Jeg har altid været super pligtopfyldende i mit arbejde. Nu stod jeg med en opsigelse, hvor jeg blev beskrevet som et dårligt menneske. Det ramte mig virkelig hårdt. I starten skammede jeg mig over at være



blevet fyret for at være en dårlig medarbejder," fortæller Lisbeth.

Men sammen med Lisbeth blev også AMR kollegaen Karsten bortvist, og de to støttede hinanden. Da de opsøgte 3F, blev Lisbeth bekræftet i, at hun havde gjort det rigtige for at hjælpe sine kolleger.

"Det var helt fantastisk at mærke opbakningen i min lokalafdeling," siger hun.

#### **Mere blod på tanden**

I dag har Lisbeth fået nyt job på en anden kirkegård, hvor arbejdsmiljøet er meget bedre. Med 3F's hjælp har hun fået 430.000 kroner i erstatning for den uretmæssige bortvisning, og hun har efterhånden rystet oplevelsen af sig.

For nogle ville to års opslidende kamp være rigeligt til at kaste håndklædet i ringen. Men for Lisbeth har oplevelsen sat endnu mere blus under hendes retfærdighedssans.

"I starten var jeg ret nervøs, når jeg skulle tage en konfrontation. Men jeg blev simpelthen så vred over at blive behandlet så urimeligt, at nervøsiteten efterhånden forsvandt. Jeg blev jo AMR, fordi jeg ikke vil finde mig i, at folk bliver behandlet dårligt."

Erfaringerne har gjort hende langt mere sikker på sig selv. Hun bliver ikke længere nervøs over konflikter og er blevet mere modig.

"Jeg har altid sagt fra overfor uretfærdighed, nu kan jeg gøre det uden at få ondt i maven. Jeg har kun fået mere blod på tanden i forhold til at være fagligt aktiv. Jeg er selvfølgelig også blevet AMR på mit nye job."

# "Vi skal lave en god blanding af fagligt indhold og spændende aktiviteter, der ryster folk sammen"

Medlemmerne af 3F og NNF har fået en faglig klub på Them Andelsmejeri.  
GRØNT var med til klubbens første bestyrelsesmøde.

■ TEKST OG FOTO MORTEN HERLEV

Duften af ost er massiv, når man træder ind ad døren til receptionen på Them Andelsmejeri. Det er vel i grunden ikke så mærkeligt. For her er blevet lavet ost siden 1888. Nu, 137 år senere, er der også blevet lavet en faglig klub på mejeriet, og de syv bestyrelsesmedlemmer er samlet til klubbens første møde. De sidder omkring et langbord i et mødelokale på 1. sal med hver sin duftende kaffekop, som tilsammen overtrumfer ostedriften. En dagsorden har bestyrelsen ikke endnu, men dagens første emne kommer hurtigt på bordet: Bør man få kage til sådan et møde? Efter lidt snak frem og tilbage, lander bestyrelsen på, at kaffe bør være nok. Herefter fortsætter snakken i en mere seriøs retning. Der bliver blandt andet snakket om klubbens rolle, og her er der hurtigt enighed om, at den skal levere faglige

indspark til medlemmerne. Et oplagt emne er gennemgang af lønsedlerne.

## 10 kroner om måneden + 20.000 i opstartsbonus

Den nye klub på Them Andelsmejeri blev en realitet på en stiftende generalforsamling i november. Her var over 20 ansatte på mejeriet mødt op for at bakke op om klubbens fødsel. På generalforsamlingen blev det besluttet, at det koster 10 kroner om måneden at være medlem. Kontingentet bliver trukket automatisk sammen med kontingentet til fagforeningen. Det kan enten være hos 3F eller Fødevareforbundet NNF, for det er en fælles klub, som tæller i alt 52 medlemmer. Der lander altså 520 kroner i klubbekassen hver måned, hvilket jo ikke er det store. Til gengæld er klubben sikret en startkapital på 20.000 kroner.

Pengene kommer fra en tvist mellem 3F og den gamle ledelse, som endte med en bod til mejeriet på to gange 10.000 kroner. Kravet fra 3F var, at pengene kun kunne blive frigivet, hvis der blev startet en faglig klub.

"Vores første tanke var, at vi ville starte en klub og så bruge pengene på en fest. Men da vi så gik i gang med at starte klubben op, var det som om, der kom mere og mere kød på det hele. Og nu er det ved at blive rigtig spændende," fortæller Arne Ballegaard, der er tillidsrepræsentant for 3F-medlemmerne på Them Andelsmejeri og initiativtager til klubben.

## Fuld opbakning fra ledelsen

De 20.000 kroner skal altså ikke bare bruges på fest og løjer. I stedet skal de fordeles på flere forskellige arrangementer hen over de kommende år. Og indholdet skal også være meget mere end alkohol:

"Vi skal lave en god blanding af fagligt indhold og spændende aktiviteter, der ryster folk sammen. Det skal nok gøre ikke-medlemmer nysgerrige," vurderer Arne Ballegaard.

Han fortæller samtidig, at der har været fuld opbakning fra ledelsen i forhold til at få startet klubben op. Ledelsen har endda tilbudt, at klubben kan blive oprettet gennem virksomheden, så Arne og de andre bestyrelsesmedlemmer slipper for at sætte sig ind i cvr-numre og kontakt med banken.

"Ledelsen vil jo allerhelst have fred og ro på arbejdspladsen, og det tror jeg, en klub kan være med til at sikre. Her kan vi tale om udfordringer og så få vendt ømtålelige emner med ledelsen på en ordentlig måde. Det skal nok blive godt."



Them Andelsmejeri har fået en ny faglig klub. Klubben har planer om at lave forskellige faglige og sociale arrangementer i løbet af året.

# En overenskomst helt efter bogen

Hvert år tegner 3F en lang række nye overenskomster med både små, mellemstore og store virksomheder i den grønne branche – som for eksempel Bugge's Have- og Viceværtsservice fra Aalborg. Læs, hvordan overenskomsten kom i hus.

■ TEKST OG FOTO MORTEN HERLEV

Det går sjældent stille for sig, når 3F forhandler de store overenskomster hjem med arbejdsgiverrepræsentanterne. Det ender ofte godt, men vejen dertil er brolagt med uenigheder og trusler om konflikt og lockout. Den slags rabalder skaber overskrifter i tv, aviser og i fagblade som GRØNT, men langt fra de store overskrifter gemmer der sig masser af succeshistorier om lokale overenskomster. I Aalborg finder vi en af den slags små, gode fortællinger om, hvordan den lokale 3F-afdeling og det lille anlægsgartnerfirma er blevet enige om en overenskomst – helt uden rabalder. Hør bare her:

## Det gamle fjols og fedterøven

Jan Niels Pedersen og Anders Bugge havde tit snakket om, at de skulle arbejde sammen engang. De to er i familie, og for et års tid siden blev de løse snakke pludselig til virkelighed. Jan havde sagt sig job op, fordi han ikke længere kunne holde til en fuldtidsstilling, og Anders kunne godt buge en ekstra hånd på nedsat tid til sin lille virksomhed, Bugge's Have- og Viceværtsservice i forstaden Gug syd for Aalborg. Løsningen blev et fleksjob på 19 timer om ugen til onkel Jan – og et nyt samtaleemne til familiesammenkomsterne:

"Vi tænker egentlig ikke over, at vi er i familie, når vi arbejder. Men familien skal lige høre, hvorfor jeg gider have det gamle fjols gående," smiler Anders og nikker over mod Jan.

"Og jeg bliver spurgt, hvorfor jeg gider arbejde hos den fedterøv!" svarer Jan kækt tilbage.

## God snak med 3F

62-årige Jan Niels Pedersen har altid været aktiv i fagbevægelsen og har tidligere været både tillidsrepræsentant og siddet i uddannelsesudvalg. Derfor var det naturligt for ham, at han skulle arbejde på en arbejdsplads med overenskomst:

"Jeg sagde til Anders, at jeg syntes, det var en god idé at få overenskomst," fortæller Jan.

Anders på den anden side havde egentlig aldrig overvejet en overenskomst. Men man lytter jo til sin onkel. Derfor blev der arrangeret et møde med faglig sekretær Morten Ryom fra 3F Aalborg, som kom forbi og fortalte om overenskomster, uddannelse og så videre.

"Det var en behagelig snak med Morten, og det viste sig, at jeg ikke rigtig fik nogen ekstra omkostninger ved at lave en overens-

komst. Ikke udover noget indbetaling til uddannelse. Morten hjalp mig også med at lave en ny skabelon til ansættelseskontrakt, jeg kan bruge fremover. Den er bedre end den, jeg brugte før. Så det var bare med at skrive under," fortæller Anders Bugge.

## Nye kunder i butikken

Efter besøget fik Morten Ryom lavet en såkaldt tiltrædelsesoverenskomst, som Anders Bugge skrev under på. Og selvom det ikke gør den store forskel i hverdagen, så har overenskomsten alligevel allerede betydet lidt. Der er nemlig allerede kommet et par nye kunder i bogen, som specifikt har nævnt, at de havde set, at der var kommet overenskomst.

"Jeg tror, det betyder meget at fagforeningen tager sig tid til at komme på besøg, ligesom Morten har gjort. Så kan arbejdsgiveren høre, at det ikke er så farligt med overenskomst," siger Jan Niels Pedersen.

Anders Bugge nikker ved siden af:

"Jeg havde en del fordomme om, at det ville være dyrt at få overenskomst, og at 3F ville jagte én hele tiden. Men sådan er det jo ikke. Jeg har bare oplevet, at Morten er en fin gut, som har været på vores side. Men jeg har selvfølgelig heller ikke lavet noget dumt endnu," slutter han med et smil, der smitter hele vejen rundt om bordet.



Jan Niels Pedersen (tv.) opfordrede sin arbejdsgiver Anders Bugge til at få tegnet en overenskomst. Den idé var han med på.

# Få et overblik over de foreløbige forlig

Der er fire nye overenskomster til afstemning på det grønne område i april.

Her er nogle af hovedresultaterne.

■ **TEKST** MORTEN HERLIV

## Mejeribranchens Fællesoverenskomst

- **Mere i løn.** Normaltimelønnen stiger med i alt 14,25 kr. de næste tre år.  
Lærangelønnen stiger 11 procent de næste tre år. Genetillæg (forskudt tid, holddrift, lørdags- og søndagstillæg) stiger 3,5 procent hvert år.
- **Mere arbejdsgiverbetalt pension.** Det arbejdsgiverbetalte pensionstillæg stiger med en procent 1. maj 2025.
- **Længere løn under sygdom.** Tiden med fuld løn under sygdom bliver øget fra 13 til 16 uger.
- **Mere tid til familien.** Den særlige opsparring stiger med en procent 1. marts 2026 og en procent 1. marts 2027. Opsparingen kan bruges til at holde barnets tredje sygedag og bedsteforældre kan holde to børnebørns-omsorgsdage om året. Ansatte får også ret til fri til at ledsage nærtstående til læge og andre familiemæssige formål. Al frihed betales med fritvalgsopsparingen.
- **Flere seniorfridage.** Seniorer får ret til op til 46 seniorfridage om året (tidligere 32). Fridagene betales med fritvalgsopsparingen, ved konvertering af pensionsbidrag eller ved egenbetaling.
- **Klare retningslinjer for afløsere og weekendarbejdere på kursus.** Der kommer mere klare retningslinjer for brugen af afløsere og for lønmæssige forhold for weekendarbejdere, der deltager i efter- og videreuddannelse på hverdage.

- **Flere seniorfridage.** Seniorer får ret til op til 46 seniorfridage om året (tidligere 32). Fridagene betales med fritvalgsopsparringen, ved konvertering af pensionsbidrag eller ved egenbetaling.
- **Længere løn under sygdom.** Der gives to ekstra uger løn under sygdom, så man nu har ret til løn i op til 12 uger. De første 5 uger er med fuld løn. De resterende 7 uger sker til en timeløn på 159,75 kr. den 1. marts 2025. Timelønnen stiger til 163,25 kr. den 1. marts 2026 og til 166,75 kr. den 1. marts 2027.
- **To ugers ekstra forældreorlov.** Der er nu i alt 26 ugers betalt forældreorlov.
- **Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter.** Der udbetales et årligt vederlag på 9.000 kr. til arbejdsmiljørepræsentanter.

## Gartneroverenskomsten

- **Mere i løn.** Din normalløn stiger med 14,25 kr. i timen over de næste 3 år.
- **Mere i pension.** Arbejdsgivers indbetaling til din pension stiger med en procent den 15. april 2025. Dermed indbetaler arbejdsgiver fremover 11 procent, og lønmodtager betaler fortsat to procent.
- **Mere fleksibilitet.** Du får mulighed for at indgå flekstidsaftale med din arbejdsgiver.
- **Mere tid til familien.** Din arbejdsgiver skal betale to procent mere til din fritvalgsopsparing. Opsparingen stiger med en procent 15. marts 2026 og en procent 15. marts 2027. Opsparingen kan nu bruges til at holde barnets tredje sygedag og bedsteforældre kan holde to børnebørns-omsorgsdage om året. Desuden får du ret til at ledsage nærtstående familiemedlemmer til f.eks. læge eller møder med offentlige myndigheder.
- **Længere løn under sygdom.** Du får ret til 2 ugers ekstra løn under sygdom.
- **Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter.** Der udbetales et årligt vederlag på 9.000 kr. til arbejdsmiljørepræsentanter.
- **Uddannelse med fuld løn.** Du får mulighed for at deltage i op til 2 ugers relevant selvvalgt efteruddannelse om året fuld løn.

## Danske Anlægsgartnere

- **Mere i løn.** Timelønnen for faglærte stiger til 179,25 kr. den 1. marts 2025, 184 kroner den 1. marts 2026 og 188,50 kr. den 1. marts 2027. Øvrige ansatte og lærlinge stiger også i løn. Der gives også mere i løn ved forskudt arbejdstid.
- **Flere skurpenge.** Den 1. marts 2025 stiger betalingen af skurpenge til 58,91 kr. pr. dag. Den 1. marts 2026 stiger beløbet til 60,97 kr. og den 1. marts 2027 stiger beløbet til 63,11 kr.
- **Mere arbejdsgiverbetalt pension.** Det arbejdsgiverbetalte pensionstillæg stiger med 1 procent 1. maj 2025, så betalingen lander på 11 procent.
- **Mere tid til familien.** Den 1. marts 2026 stiger indbetalingen til fritvalgskontoen med en procent, så den lander på otte procent. Den 1. marts 2027 stiger indbetalingen til ni procent. De opsparede midler kan bruges til at holde barnets 3. sygedag, til at holde op til 2 omsorgsdage for børnebørn eller til at ledsage nærtstående i forbindelse med eksempelvis sygdom.

## Gartnerarbejde (Dansk Boligselskaber)

Der var ikke indgået et forlig, da bladet blev sendt i trykken. Du kan læse mere på [3f.dk/overenskomster/ok25](http://3f.dk/overenskomster/ok25)

# Ny overenskomst gør gravermedhjælpere månedslønnede

Fremover bliver alle fastansatte gravermedhjælpere aflønnet med månedsløn i stedet for timeløn. Det er en af forandringerne i den nye overenskomst for gravermedhjælpere på landsbykirkegårde, som trådte i kraft 1. april 2025.

## ■ TEKST MORTEN HERLEV

På et velbesøgt møde i 3F Fredericia præsenterede 3F og By-, Land-, og Kirkeministeriet hovedpunkterne i den nye overenskomst for gravermedhjælpere på landsbykirkegårde, som netop er trådt i kraft. Den helt store ændring er, at gravermedhjælpere fremover bliver aflønnet med månedsløn i stedet for timeløn.

Derudover lægger den nye overenskomst op til, at flere gravermedhjælpere skal ansættes på en fast helårsansættelse eller i en helårsansættelse med vinterhjemsendelse. Endelig bliver der også indført mulighed for at lave en såkaldt fleksibel deltidsansættelse. Det er en aftale, hvor

gravermedhjælperen er ansat i et forskelligt antal timer hver måned, men hvor han eller hun alligevel er sikret den samme løn hver måned beregnet ud fra, hvor mange timer der bliver arbejdet i gennemsnit hen over året.

"Vi har prøvet at lave en løsning, som sikrer, at gravermedhjælpere med mere arbejde om sommeren og mindre om vinteren kan blive fastansat i stedet for at være midlertidig ansat. Derfor har vi indført muligheden for fleksibel deltidsansættelse, som gerne skulle fungere for alle parter," lød det fra 3F's forhandlingssekretær Louise Wredstrøm på mødet.

## 5 nedslag i den nye overenskomst

1. Der indføres tre former for fastansættelse for månedslønnede: Helårsansættelse, varig ansættelse med vinterhjemsendelse og fleksibel deltidsansættelse. Arbejdsgiver må kun anvende timeløn til ansættelser, som højst varer en måned.
2. Arbejdstiden opgøres nu for en kalendermåned i stedet for en uge og skal planlægges sådan, at din ugentlige arbejdstid passer med månedens samlede arbejdstimer. Arbejder du mere end den aftalte tid pr. måned, udløser det mer- eller overarbejde.
3. Optjente særlige feriedage frem til 1. april 2025, der endnu ikke er blevet afholdt, bliver udbetalt 1. maj 2025. Herefter har gravermedhjælperen stadig ret til at afholde de særlige feriedage, men det sker så med løntræk. Så husk at gemme nogle af de

udbetalte penge, når du afholder de særlige feriedage!

4. Menighedsrådet kan beslutte af aflønne gravermedhjælpere som tillærte gartnere, hvis de har tre års relevant gartnerarbejde og gennemgået 10 ugers relevant uddannelse.
5. Både gravermedhjælpere og menighedsråd opfordres til at søge hjælp og vejledning til, hvordan man får sat gang i efter- og videreuddannelsesforløb. Der er nemlig alt for få, som søger efteruddannelse med støtte fra den statslige kompetencefond.

Du kan læse meget mere i den nye overenskomst, som du kan hente i din lokale 3F-afdeling.



Michael Nielsen havde selv en hård tone på jobbet. Han er glad for, at det blev italesat.

# Michael: Det er blevet meget rarere at gå på arbejde

Mistrivsel er fortid hos Park og Vej i Rudersdal Kommune.  
Her arbejder man aktivt med at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø.

■ TEKST OG FOTO MAIBRIT JÜRS

Bagtaleri, misundelse og en alt for hård tone er nogle af de ting, der tidligere gav et dårligt psykisk arbejdsmiljø hos Park og Vej i Rudersdal Kommune.

"Der har været en del frustrationer mellem medarbejderne, fordi de var pressede og den tidligere ledelse ikke lyttede til dem. Det udmundede sig blandt andet i misundelse på andres løn eller arbejdsredskaber. Det var sådan nogle små ting, der kunne give gnidninger i hverdagen," siger arbejdspladsens tillidsrepræsentant, Michael Nielsen.

Men problemerne kom ikke ud af det blå. Meget bundende i et for højt arbejdspress og en ledelse, der ikke var tydelige nok i forhold til, hvordan medarbejderne skulle prioritere deres opgaver, når de ikke kunne nå det hele.

## Om SPARK

SPARK står for Samarbejde om Psykisk Arbejdsmiljø i Kommunerne. Alle kommunale arbejdspladser kan søge om et SPARK-forløb, hvis der er brug for hjælp til det psykiske arbejdsmiljø. Det kan for eksempel være i forbindelse med forandringer i hverdagen, samarbejdsproblemer, arbejdsrelateret vold, trusler og chikane.

Det er arbejdspladsens TRIO eller MED udvalg, der skal søge om et forløb med en SPARK-konsulent. Så hvis du oplever udfordringer med det psykiske arbejdsmiljø, kan du kontakte en repræsentant for et af disse udvalg. Læs mere om SPARK og psykisk arbejdsmiljø på [vpt.dk](http://vpt.dk).

### Ordbog: Hvad er TRIO og MED?

TRIO er et uformelt samarbejdsforum mellem leder, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant.

MED er et formelt udvalg, hvor ledere og medarbejderrepræsentanter arbejder sammen om at skabe gode arbejdsforhold.

### Den rigtige vej

I dag er hele ledelsen og halvdelen af medarbejderne skiftet ud. Arbejdspladsen har fået hjælp af kommunens konsulenter fra SPARK, der er et tilbud til alle kommuner, der gerne vil forbedre deres psykiske arbejdsmiljø. Det har givet en tiltrængt kulturændring.

"Vi er kommet den rigtige vej efter, at konsulenterne har været her. De har coachet os til at finde ud af, hvad problemerne bundede i, så vi kunne få ryddet op i tingene," siger Michael Nielsen.

Den nye ledelse er god til at udstikke retningslinjer for, hvordan arbejdsopgaverne skal prioriteres, når der for eksempel er sygdom. Og så får medarbejderne flere kurser, så de kan udvikle sig. Det har både hævet fagligheden og givet et mere positivt fokus på jobbet.

### Arbejdsmiljøet prioriteres højt

Michael har kun været ansat hos Park og Vej i Rudersdal Kommune i to år, men den 55-årige gartner kan tydeligt mærke,

at der er sket en indsats på arbejdspladsen.

"Jeg kom fra en arbejdsplads med en kultur, hvor folk græd og skulle have psykologhjælp, fordi der var så dårligt arbejdsmiljø. Her mærkede jeg fra dag ét, at både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø bliver prioriteret højt," fortæller Michael.

Alt er ikke rosenrødt på den sjællandske arbejdsplads. Indimellem opstår der stadig konflikter og enkelte medarbejdere kan godt komme til at glemme den gode tone. Men til forskel fra før, bliver der nu gjort noget ved det.

"Vi taler pænt til hinanden og hvis der opstår problemer, bliver der taget hånd om dem. En enkelt medarbejder kan hurtigt ødelægge det for alle andre, så det er positivt, at ledelsen tager fat i tingene, før de udvikler sig."

### Godt at blive gjort opmærksom

Som en del af udviklingen er både ledelse og medarbejdere blevet opmærksomme

på at sige fra overfor opførsel, der giver dårligt psykisk arbejdsmiljø. Michael mærkede det selv, da han startede, for han kom ubevidst til at tage noget af den dårlige kultur med fra sin tidligere arbejdsplads.

"Der fik jeg at vide, at jeg talte for hårdt til folk. Det var jo ikke noget, jeg gjorde bevidst, så det var godt, at vores AMR talte med mig om det. Det har gjort mig opmærksom på, hvordan jeg selv agerer," siger Michael.

Han fortæller, at ledelsen er blevet meget mere synlig og også mere tydelig i forhold til at få en bedre tone på jobbet. For eksempel har de for nyligt sendt brev ud om, hvad krænkelse og mobning egentlig er.

"Jeg havde da ikke lige tænkt over, at det kunne være mobning ikke at inddrage en kollega i en samtale. Men nu kan jeg godt se, at man kan føle sig holdt udenfor. Den slags er godt at blive gjort opmærksom på."

## HAVE & LANDSKAB PÅ LEDREBORG SLOT

3. - 5.  
SEPTEMBER



### FLERE ÅRS INSPIRATION PÅ ÉT BESØG!

- Se løsninger, på alle hverdagens udfordringer
- Oplev mulighederne for efteruddannelse og kurser.
- Kom klogere hjem! Lær af landets førende eksperter og fagfolk
- Få en dag sammen med dine kollegaer



Hent GRATIS  
billet til HL25

# Viborg Kirkegård skruer op for kursus-aktiviteterne

Næsten alle gartneriarbejdere på Viborg Kirkegård har denne vinter været på kursus takket være et godt samarbejde mellem 3F Viborg og tillidsrepræsentant Ronald Poulsen samt stor velvillighed fra kirkegårdslederen.

■ TEKST OG FOTO MORTEN HERLEV

12 deltagere på it-kursus. 5 deltagere på kursus for ordblinde. Dertil 3 deltagere på 9-dageskursus på Mercantec (læs mere i artiklen på modsatte side, red.). Sådan lyder den samlede kursus-score for gartneriarbejderne på Viborg Kirkegård fra januar til marts.

Stort set alle medarbejdere har været på kursus – og alle har i hvert fald fået tilbuddet.

Den store kursusaktivitet er et resultat af flittigt forarbejde af både 3F Viborg og tillidsrepræsentant på Viborg Kirkegård, Ronald Poulsen. I efteråret var alle medarbejdere igennem en screening, hvor de fandt ud af, om de kunne have gavn af et kursusforløb i it eller et forløb for ordblinde.

"Jeg er faktisk lidt overrasket over, hvor stor interesse kollegaerne har vist for kurserne. Især de ordblinde. De kan jo godt sidde og putte lidt med sådan noget. Men der har været stor opbakning," fortæller tillidsrepræsentant Ronald Poulsen.

## Ny chef ser nye muligheder

Ronald Poulsen sender en stor del af æren videre til kirkegårdsleder Allan Krarup Rask:

"Der er sket meget, efter vi har fået en ny og yngre chef. Den gamle var ikke så meget for at søge kompetencefonde. Han syntes, det var for besværligt," siger Ronald Poulsen.

For kirkegårdsleder Allan Krarup Rask var der ikke så meget at spekulere over i forhold til at sende sine medarbejdere på kursus:

"Jeg synes bare, det er dejligt, at medarbejderne har vist interesse for at komme på kursus. Jeg ser det som en mulighed for at skabe en god positiv udvikling for



Maibrith Høj (tv.) og Helle Fjelsted er to af de medarbejdere, der har været på kursus. Helle på kursus for ordblinde og Maibrith i it: "Jeg synes, det har været rigtig godt at få noget viden på rygraden og få frisket it-evnerne op. Og så har det været godt, at kurset har ligget i arbejdstiden. Jeg ville aldrig være kommet afsted, hvis jeg skulle på kursus efter en lang arbejdsdag," siger Maibrith Høj.

den enkelte og for hele arbejdspladsen. Det er med at sikre, at vi er en attraktiv arbejdsplads. Samtidig begrænser kurserne også, hvor mange medarbejdere, der skal sendes hjem om vinteren," fortæller Allan Krarup Rask.

## Ud af busken

Kirkegårdsgartner Helle Fjelsted er en af de fem ansatte, der har deltaget i undervisningsforløbet for ordblinde. Hun er glad for, at hun fik samlet mod til at komme ud af busken og melde sig til:

"Det var ikke mange, der vidste, at jeg var ordblind. Det er noget, jeg har holdt for mig selv, fordi det er noget, jeg har følt

mig meget belastet af. Men den sidste dag, man kunne melde sig til, tog jeg en dyb indånding og gik ind til Allan og fik mig meldt til."

Det er en beslutning, hun ikke har fortrudt: "Det har været rigtig godt for mig. På kurset har jeg fået at vide, at man ikke selv kan gøre for, at man er ordblind, og jeg er blevet opmærksom på, at mange andre også døjer med de samme ting som mig. Og så har jeg lært nogle gode tricks til, hvordan jeg kan få computeren og smartphonen til at hjælpe mig med at stave og læse ting op. Det har virkelig givet mig mere selvtilid," siger Helle Fjelsted.

# Stærkt samarbejde skaber nyt kursusforløb

22 gravermedhjælpere og gartneriarbejdere fra det midt- og vestjyske har brugt ni januardage hos Mercantec i Viborg på at blive klogere på at håndtere både mennesker og miljø. Kurset blev en realitet takket være et godt samarbejde mellem 3F, de lokale kirkegårde og Mercantec.

■ TEKST OG FOTO MORTEN HERLEV

Det er ikke altid nemt at komme på kursus, hvis man er gravermedhjælper eller gartneriarbejder på en kirkegård. For selv om din arbejdsgiver har sagt ja til at sende dig afsted, så kan det ofte være et problem at skrabes de nødvendige 16 deltagere sammen, som det typisk kræver, for at den lokale uddannelsesinstitution kan oprette et kursushold.

I Viborg har de dog knækket koden. Her er det nemlig lykkedes 3F Viborg og den regionale uddannelseskoordinator at tilrettelægge et ni dages kursusforløb i fint samarbejde med erhvervsskolen Mercantec. Forløbet endte med at have hele 22 deltagere fra forskellige kirkegårde i Midt- og Vestjylland.

Det første skridt blev taget på et kirkegårdsnetværksmøde for 3F-medlemmer, hvor Mercantec var inviteret med for at lytte til ønsker om efteruddannelse i vinterperioden. Herefter planlagde Mercantec et forløb med fokus på både konflikt-håndtering og kommunikation med pårørende i sorg og på, hvordan man skaber en grønnere kirkegård. Her blev endnu en samarbejdspartner i form af Jordbrugets Uddannelsescenter også involveret, da de leverede en af deres undervisere til et af kurserne.

## Gode ting med hjem

Ole Mølgaard Pedersen fra Holstebro Kirkegårde og Sanne Rauschenberg-Rejmers fra Funder Kirkegård deltog begge i kursusforløbet. De er begge tilfredse med, hvad de fik ud af det:

"Jeg synes, der har været en stor idérigdom og hittepåsomhed på kurset. Jeg er blevet klogere på formidling og på, hvordan man får brugerne i tale og måden, vi kommunikerer over for leder og menighedsråd," for-

tæller Ole Mølgaard Pedersen, som var en af de garvede deltagere på holdet.

I den anden ende af erfaringsskalaen ligger Sanne Rauschenberg-Rejmers:

"Det er mit første kursus, så det har været spændende at møde folk fra så mange forskellige kirkegårde. Jeg har fået mange gode input og lavet en lang ønskeliste i forhold til bæredygtige tiltag og hjælpemidler, jeg skal hjem og snakke med graveren om."

For Mercantec har forløbet også været godt:

"Det har været spændende at udvikle et nyt forløb mere eller mindre fra bunden, og det har været et rigtig fint samarbejde med både 3F og Jordbrugets Uddannelsescenter undervejs. Responsen fra kursus-holdet har også været rigtig fin. Deltagerne er løbende kommet med forslag til andre kurser, vi vil overveje at udbyde, næste gang vi tilbyder efteruddannelse til målgruppen," siger Inger Holm, der er virksomhedskonsulent på Mercantec.

## FAKTA

I perioden 2.-14. januar har 22 gravermedhjælpere og gartneriarbejdere deltaget på et kursus på Mercantec i Viborg. Her har de taget følgende AMU-kurser i et samlet forløb:

1. Arbejdsmiljø 1 i faglærte og ufaglærte job
2. Konflikt-håndtering, kommunikation og adfærd
3. Ergonomi inden for faglærte og ufaglærte job
4. Kirkegården, natur på kirkegården

Kursusgebyret er dækket 100 procent af den statslige kompetencefond, og arbejdsgiver har fået lønrefusion for at sende sine medarbejdere afsted.



Ole Mølgaard Pedersen og Sanne Rauschenberg-Rejmers er to af de i alt 22 kirkegårds-gartnere, som deltog i kurset på Mercantec i Viborg.

# René står vagt om de gode arbejdsforhold

For René Schmidt Petersen handler tjansen som tillidsvalgt først og fremmest om at give kollegaerne de bedst mulige arbejdsbetingelser. Og så handler det også lidt om at forklare især de unge kollegaer, at gode arbejdsforhold ikke bare er dumpet ned fra himmelen.

■ TEKST OG FOTO MORTEN HERLEV

René Schmidt Petersen bor i en gammel gendarmbolig i Skodborg. I gamle dage var det her, gendarmene holdt til, når de patruljerede ved grænsen mellem Tyskland og Danmark, som fra 1864-1920 gik ved Kongeåen nogle få kilometer fra Skodborg. På en måde kan man sige, at René har overført gendarmtjansen til nutidens arbejdsplads. Som fællestillidsrepræsentant på Arla Foods mejericenter i Christiansfeld står han nemlig vagt om sine kollegaer og værnere om deres grænser i arbejdslivet.

"Det vigtigste for mig er at kunne gøre en positiv forskel for mine kollegaer. Det er både, når jeg er med til at forhandle en lokalaftale hjem, som sikrer alle to sammenhængende fridage mellem vagterne. Men det er også, når jeg er med til at finde løsninger for den enkelte," siger René Schmidt Petersen.

Han fortæller, at han for eksempel tager snakken med ledelsen, hvis en medarbejder har meget fravær:

"I sådan en situation tænker arbejdsgiveren nok først bare, at 'ham dér skal vi af med'. Men måske er der en grund til fraværet? Og måske kan udfordringerne løses ved, at han går lidt ned i tid en periode eller selv betaler for ekstra fridage? Det handler om at finde en god løsning for alle."

På samme måde er René involveret, hvis der opstår skærmydsler på natholdet, hvor han har sin daglige – eller rettere natlige – gang.

"Når der er en konflikt, så tager driftslederen og jeg os altid tid til at få snakket med

kampanerne. Sådan et møde har aldrig nogen bagkant. Det kan tage 20 minutter eller to-tre timer. Det vigtigste er, at vi får løst konflikten."

## Må ikke glemme at kæmpe for bedre forhold

René Schmidt Petersen har arbejdet hos Arla i 20 år – de fleste af årene på natholdet. Han blev valgt til tillidsrepræsentant i 2016 og til fællestillidsrepræsentant i 2021. Som fællestillidsrepræsentant sidder han med som næstformand i samarbejdsudvalget mellem ansatte og ledelse, og han står for at arrangere møder i den faglige klub.

Ved siden af tillidstjansen er han blandt andet også formand for Den Grønne Gruppe i 3F Vojens, han er suppleant for forhandlingsudvalget til OK25-forhandlingerne og han er netop blevet valgt som næstformand for Det Grønne Landsbrancheklub.

Kalenderen er med andre ord fyldt rigtig godt op, men det gør ham ikke noget. For han brænder for 3F og tillidsarbejdet.

"Jeg er glad for mit arbejde og for at kunne gøre en forskel. Jeg har et godt samarbejde med ledelsen, og vi har gode arbejdsforhold. Faktisk har vi det måske næsten for godt," siger han med et glimt i øjet og uddyber:

"Det kan godt være svært at engagere kollegaerne og samle dem om en sag. Det er som om, folk glemmer, hvorfor vi har det så godt. Det kan jeg især mærke, når jeg snakker med de unge om at blive medlem af 3F. Det er som om, de tror, at alle go-

derne bare er kommet af sig selv. Men det er jo noget, vi har kæmpet for i mange år – og det skal vi fortsat kæmpe for at bevare."



## FAKTA

### René Schmidt Petersen

Fællestillidsrepræsentant, Arla Foods Christiansfeld

45 år. Gift og har tre børn. Bor i Skodborg i Sønderjylland.

Meget af fritiden bliver fyldt op med 3F-arbejde. Derudover dyrker han fitness og hepper på fodboldklubben SønderjyskE.

# Mange går glip af sundhedsordning

Som en del af en grøn overenskomst hører en arbejdsgiverbetalt sundhedsordning. Men en del ved ikke, at den findes.

■ TEKST MAIBRIT JÜRS

Det skal ikke gøre ondt at gå på arbejde. Men med fysisk krævende opgaver kan man alligevel godt få brug for hjælp til ømme muskler og led. Som en del af din overenskomst har du ret til en arbejdsgiverbetalt sundhedsordning. Den kan du benytte dig af, hvis du får problemer med slid eller skader på grund af dit arbejde. Men det er ikke alle, der er klar over, at de har en sundhedsordning.

I en undersøgelse foretaget af 3F Den grønne gruppe svarer hele 17 procent af gartnerne og de ufaglærte indenfor overenskomsterne, at de ikke vidste, de havde en sundhedsordning.

"Det er overraskende mange, der ikke ved, de har en sundhedsordning," siger forhandlingssekretær i 3F Anja Andrup.

Hun bemærker desuden, at 33 procent af gartnerne svarer, at de aldrig bruger deres

sundhedsordning. Det fremgår dog ikke af undersøgelsen, hvad årsagen er. "Gartnerfaget er fysisk krævende, så jeg håber, at medlemmerne vil begynde at benytte sig mere af sundhedsordningen, for det kan lette arbejdsdagen og afhjælpe eventuelle smerter i dagligdagen," siger hun.

## Sådan gør du

Sundhedsordningen er et tilbud gennem PensionDanmark. Den er gratis at bruge og dækker for eksempel behandlinger hos massør, fysioterapeut og kiropraktor. Du skal ikke have henvisning fra din læge for at få behandling.

Du kan læse mere og booke tid til behandlinger på [pension.dk/sundhed](http://pension.dk/sundhed) eller ved at ringe til 7010 0806. Du kan også bestille tid til behandlinger og finde det nærmeste sundhedscenter via PensionDanmarks App.

KORT NYT

Sæt X

## Have & Landskab 3. – 5. september

Du kan nu hente en gratis billet til Have & Landskab på Ledreborg Slot den 3. til 5. september. Her kan du møde over 275 udstillere i forskellige temaområder, og der vil være masser af faglige oplæg undervejs. Hent din billet og læs mere på [haveoglandskab.dk](http://haveoglandskab.dk).



## EFTERUDDANNELSE MED LØN

Er din virksomhed dækket af overenskomst på GLS-A/3F området kan du efteruddanne dig med løn, og virksomheden kan søge refusion.

Tag en snak med din arbejdsgiver eller Den Grønne Konsulenttjeneste.

Læs mere på [dgkt.dk](http://dgkt.dk)



Få hjælp til kompetenceudvikling hos vores fælles uddannelseskonsulent Bill Vernegren på 2013 8789, [bive@glis-a.dk](mailto:bive@glis-a.dk)



**DEN GRØNNE  
KONSULENT  
TJENESTE**



## Efteruddannelse

### Anlægsgartner og greenkeeper

Tag på kursus i arbejdstiden med fuld løn!

**2025**

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



Tag på kursus i arbejdstiden med fuld løn!



**Danske  
Anlægsgartnere**



**3F**  
Den Grønne Gruppe

# AKTIVITETSKALENDER 2025/2026 / Den Grønne Gruppe

GRUNDUDDANNELSER FOR TILLIDSVALGTE. G1: Fundamentet for fællesskabet + G2: Få flere færdigheder

|                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                         |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Den Grønne Gruppe</b><br>Langsøhus: 24-28 nov. (G1) + 19-23 jan. (G2)<br>FIU: 1156-25-00-02 + 1256-26-00-02 | <b>Kommuner og regioner</b><br>Langsøhus: 31.mar - 4. apr. (G1) + 12- 16 maj (G2)<br>FIU: 1154-25-00-02 + 1254-25-00-02<br><br>Langsøhus: 8-12 sep. (G1) + 6-10. okt. (G2)<br>FIU: 1154-25-00-04 + 1254-25-00-04 | <b>Offentligt ansatte</b><br>Langsøhus: 1-5 sep. (G1) + 13-17 okt. (G2)<br>FIU: 1154-25-00-06 + 1254-25-00-06<br><br>Langsøhus: 20-24 okt. (G1) + 17-21 nov. (G2)<br>FIU: 1154-25-00-07 + 1254-25-00-07 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

G3: Bliv en professionel kollega + G4: Tilliden bygger fremtiden. Mange forskellige datoer. Læs mere på fiu.dk

## ØVRIGE KURSER OG AKTIVITETER. LÆS MERE OM KURSERNE PÅ FIU.DK

| Navn                                                          | Dato                    | Sted                   | Tilmelding Skal ske gennem den lokale 3F afdeling |
|---------------------------------------------------------------|-------------------------|------------------------|---------------------------------------------------|
| Branchekursus for mejeri – tillidsvalgte                      | 29. – 30.april 2025     | Laugesens Have         | FIU: 2034-25-00-06                                |
| Overenskomstkonference for kartoffelmelsfabrikker             | 5. – 6. maj 2025        | 3F Aalborg             | FIU: 2034-25-00-05                                |
| Overenskomstkursus for TR & AMR, jordbrugsområdet             | 22. – 23. maj 2025      | Laugesens Have         | FIU: 2034-25-00-08                                |
| Arbejdsmiljøtopmøde 2025                                      | 2. – 4. juni 2025       | Odense Congress Center | FIU: 2002-25-00-03                                |
| Fællesoverenskomst mejeri – Grøn Gruppe + Transportgruppe     | 8. – 12. september 2025 | Laugesens Have         | FIU: 2028-25-00-02                                |
| Uddannelsesambassadør for offentligt og grønt område, modul 1 | 8. – 10. oktober 2025   | Langsøhus              | FIU: 4071-25-00-01                                |
| Branchekursus - Dalgas                                        | 23- 24. oktober 2025    | Laugesens Have         | FIU: 2034-25-00-07                                |
| Uddannelsesambassadør for offentligt og grønt område, modul 2 | 18. november 2025       | 3F Odense GOPS         | FIU: 4072-25-00-01                                |

Husk at sende emner til aktivitetsskalendarer til [redaktion@dengronneportal.dk](mailto:redaktion@dengronneportal.dk)

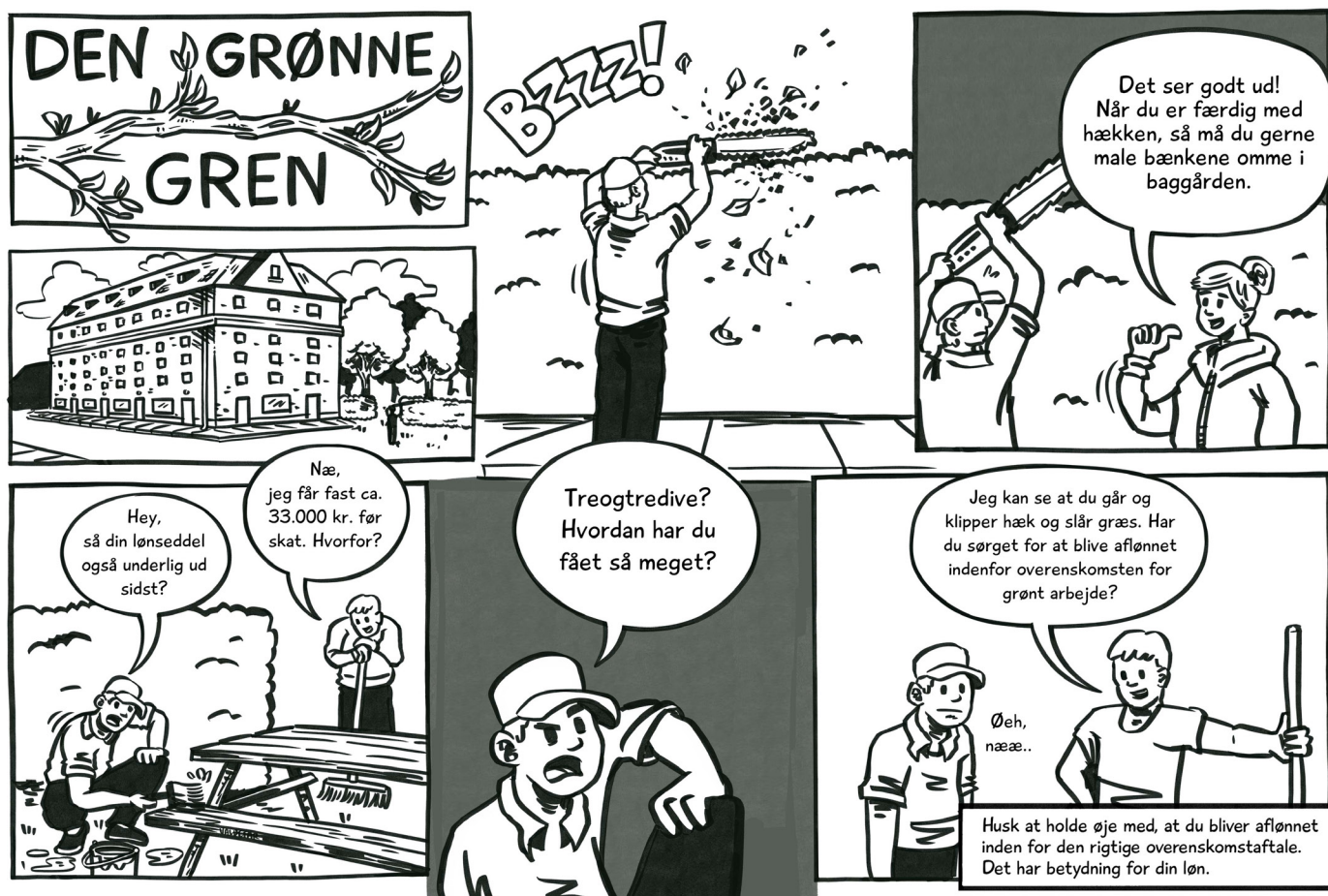


ILLUSTRATION: VALDEFAR

GRØNT – Magasinet for anlægsgartnere / blomsterbindere / groundsman / dyrepassere / lærlinge og elever / frilandsgartnere / gartneriarbejdere / landarbejdere / greenkeepere / agro-industrien / dyreassistenter / maskinførere / planteskollegartnere / servicegartnere / skovarbejdere / væksthusgartnere / kirkegårdsansatte / grønne gårdmænd / jordbrugsteknologer / offentligt ansatte gartnere / mejeriarbejdere og mejerichauffører