



EKSPERIMENTER MED ULVEFLOKKEN

/ SIDE 12



INDHOLD

03 Leder, Walter Markussen

04 Corona-krisen har givet stof til eftertanke

07 Faglige forudsætninger for at gøre en forskel

10 Sanderumgaard – En introduktion

12 Ulvene i Knuthenborg

14 Diverse

15 Opdatering fra mejerikonsulent Claus V. Madsen

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 Skiveegn, 3F Ringkøbing Skjern, 3F Holstebro.

FORSIDEFOTO

Forsidefoto: Morten Hansen

LAYOUT & TRYK

Rosendahls a/s · www.rosendahls.dk

DEADLINE NÆSTE UDGIVELSE

25. september

Skal man bæres på pension?

Socialdemokratiet gik til valg på, at "Arne" skulle have en værdig pension. Pensionsalderen skulle ned, da bl.a. hvert fjerde medlem af 3F forlader arbejdsmarkedet inden pensionsalderen. Enten er de fysisk eller psykisk nedslidte, eller ganske simpelt døde.

Imidlertid fik Socialdemokratiet ikke 90 mandater ved valget i 2019, så nu forhandles der på livet løs med alle partierne. Alle partier mener faktisk, det er en fair idé. De Konservative vil dog have skattelettelser til de rigeste til gengæld for at forbedre en 3F'ers livskvalitet.

Venstres top vil formentlig hellere brække en arm på langs end at støtte op om regeringen, da de helst så, at Socialdemokratiets valgløfte kunne anklages for at være brudt og derfor være et argument i en kommende valgkamp.

De Radikale har som sædvanlig fået storhedsvanvid og fabler op om både at vælte regeringen.

Jeg har gået rundt i den vildfarelse, at var DF nogens parti, så var det de ældres, som DF altid byder op til dans – de gav som noget helt særligt sågar en ældrecheck, som tegn på evigt venskab. Men DF kan ikke være de ældres beskytter, for den 64 årige gartner – hvis ryg er kroget og med smertende leddegigt, hver gang han bevæger knæ, hænder og skuldre – er det ikke en af "de ældre"?

SF og Enhedslisten har begge meldt positivt tilbage, men de sidste "100 gram" mangler desværre på vægtskålen.

Derfor fortsætter forhandlingerne, hvor nogen skal trækkes til, uden at andre skubbes væk.

Det er dybt skammeligt, at man "Pranger og Tinger" om en retfærdig, differentieret nedsat pensionsalder. Starter du som 17-årig gartner til efteråret 2020, skal du arbejde, til du er 75, før du kan gå på folkepension!

Det tætteste du i så fald kommer til "at svinge en kølle" efter 58 års fysisk hårdt arbejde er den lammekølle, din søn skærer ud for dig til påskefrokosten! Dine krogede fingre kan til den tid nemlig ikke holde på kniven.

Det bliver et spændende politisk efterår, hvor også din lokalafdeling af 3F vil være i forreste række for at lægge maksimalt pres på alle partier for en retfærdig løsning. Hold derfor øje med aktiviteterne i din lokalafdeling:
Duk dig ikke – Duk op!



WALTER MARKUSSEN
Faglig sekretær
BJMF 3F

Corona-krisen har givet stof til eftertanke

Magasinet GRØNT har sat en række tillidsvalgte i stævne forud for OK21-forhandlinger. Hvilke perspektiver og ønsker har de til den kommende overenskomst, og hvordan forventes Corona-krisen at spille ind? Her får I forskellige indspark fra fire tillidsvalgte.

■ **TEKST** MATHIAS ROLSCHAU RASMUSSEN

FOTO MATHIAS ROLSCHAU RASMUSSEN, SØREN D. ANDERSEN, BJØRN LANG OG KIM VANNER



BJØRN LANG, Tillidsrepræsentant, Væksthusene – Aarhus

"Covid-19 fylder selvfølgelig meget lige nu – der er ikke nogen, der ved, hvad der kan eller vil ske yderligere. Jeg ved godt, at der er mange, som har stået i mere udfordrende situationer, end vi har som offentligt ansatte – i forhold til at kunne blive sendt hjem med løn f.eks.

Helt hjemsendt har vi dog ikke været, fordi vi har skullet sikre driften (Botanisk Have, red.).

2020 har vist os, at de diskussioner vi har haft tidligere om mere i løn, feriepenge mv. måske i stedet skal handle om noget, der kan gavne både arbejdsgiver og arbejdstager – Det kunne være en gentænkning af sundhedsordninger, hvor det bliver lettere at have adgang til f.eks. fysioterapeuter eller andre løsninger, som kan udbedre, men især også forebygge fysiske udfordringer for os ansatte. Det ville formentligt også kunne skære ned på sygefraværet rundt om på arbejdspladserne. Det er et bud på et område, som ville gavne både arbejdsgiver og arbejdstager. Jeg er med på, at der findes muligheder indenfor dette område allerede, men det kunne være relevant at tage en diskussion om, hvad der skal være mere af, eller som minimum: Hvordan kan vi få brugt dem mere og dermed også få mere gavn af de tilbud, der allerede er.

Jeg tænker også, at selvom vi lokalt – os, der arbejder i Væksthusene under Aarhus Universitet – er gode til at koordinere vagtplan og give hinanden den nødvendige frihed, så kunne fleksibilitet på forskellige områder være et punkt, man kiggede på under forhandlingerne. Hos os kan vi gå i gang tidligt om morgenen og så tage fat andre steder i haven, når der er mange gæster, f.eks. På den måde har vi fleksibilitet, men det kunne være interessant at få noget fleksibilitet skrevet ind i overenskomsterne. Så man har det sort på hvidt for nu, hvor det ikke er skrevet ned, har vi ikke noget at pege tilbage på og have hjemmel i.

Der er ikke nogen, der kan spå om fremtiden, så det er både en uvent, men også usikker fremtid vi har foran os. Det er ens for alle også i forhold til, hvordan man skal agere i situationen lige nu."



LOUISE K. LARSEN,
Fællestillidsrepræsentant,
Københavns kommune

"Vi skal tænke på vores fremtid og kæmpe mod uligheden! Her er der særligt to punkter, som jeg ønsker, der skal mere fokus på!"

1. Uddannelse!

Når jeg har været rundt og talt OK21, så har der været forskellige variationer og holdninger fra sted til sted, men fælles for alle, så skal der fokus på uddannelser.

Og her taler vi ikke om korte AMU-kurser – nej, vi taler om muligheden for i fremtiden at kunne spare uddannelsesforløb op, ligesom vi opsparer feriepenge.

Lige nu er uddannelsesmulighederne for snævre, og det skal derfor også være muligt at uddanne sig på områder udenfor sit nuværende fag.

Det vil blandt andet give os muligheden for at skifte spor i vores arbejdsliv, hvis vi kan mærke, at kroppen er ved at sige fra i det nuværende arbejde. Vi skal være på arbejdsmarkedet i lang tid, og derfor skal vi også have bedre kort på hænderne for at kunne opfylde netop det.

Det ville også være en god løsning på tværs af de grønne faggrupper, hvor man med bedre uddannelsesmuligheder kan få en smag for, hvad den anden gren indenfor det grønne eller det grå kan, og hvordan man passer ind i lige netop det.

For mig at se, er det en god og ansvarsfuld tilgang til de ansatte, deres arbejdsliv og muligheder – de nuværende rammer låser alt for mange ansatte i deres nuværende job.

2. Uligheden skal man fortsat kæmpe imod!

Det er oplagt og ville i den grad være kærkomment, hvis man brugte den øgede opmærksomhed på uligheden og lønforskellen mellem de klassisk opfattede kvindefag versus de klassiske mandefag. Her tænker jeg på, at vi alle sammen på en den ene eller den anden måde har forholdt os til det lave lønniveau, som sygeplejersker landet over arbejder til. Den ulighed i lønnen i forhold til f.eks. vores eget felt, som i min optik er et klassisk mandefag, er en kamp vi er nødt til at kæmpe. Det er vigtigt! Tag f.eks. malerne, her har de – mig bekendt – stået stille i lang tid, når det kommer til lønudvikling. Hvorfor? Fordi der kommer flere og flere kvinder til faget.

Kan det være rigtigt, at der skal være ulighed i lønnen alt efter, hvor stor en procentdel af arbejdskraften er kvinder? Nej vel?! For det ville jo betyde, at vores faggruppe også skulle sige farvel til vores lønniveau, hvis der kom flere kvinder til – så lad OK21 være et sted, hvor vi også kæmper imod uligheden og for ligeløn, så det ikke er vores køn, der skal definere beløbet på lønsedlen!



SØREN LUNDGÅRD, Fællestillidsrepræsentant ved Aarhus Universitet

"På grund af corona er det ikke en overenskomstforhandling, vi som sådan forventer os en hel masse af. Bare man kan holde niveauet i forhold til reguleringsordningen, sådan at vi ikke pludselig kommer i minus. Men det kan være, at vi kommer til at forhandle ud fra et minus afhængigt af, hvordan det udvikler sig hos de private hen mod 1. oktober.

Jeg kunne godt tænke mig mere fokus på seniordage, blandt andet. Så det ikke længere bliver noget en arbejdsgiver kan udmønte, men noget som de skal udmønte. Der bliver for tiden ikke udmøntet mange seniordage til TAP-gruppen (Teknisk Administrativt Personale).

Det kan give de kollegaer, der er omkring de 65 år, måske 1-2 år mere på arbejdsmarkedet, hvis de har muligheden for at tage en fridag engang i mellem. Det gælder for så vidt alle over 60 år i vores fag. Mange af os har været igang siden vi var 16-17 år. Folk bliver slidt, og derfor vil det være godt med ekstra frihed.

Selvfølgelig så mine kollegaer gerne, at man forhandlede løn og pension, men det bliver nok ikke i denne ombæring. Nogle så også, at man kiggede nærmere på de skæve helligdage, men spørgsmålet er lige så meget: Hvor mange vil i sidste ende få gavn af det? Nogle har allerede de dage betalt i forvejen.

Men overordnet set: Hvis vi skal forhandle fra et minus-udgangspunkt i forhold til det private, så er det nok en kamp for at bibeholde en status quo på lønnen, så vi har noget at tage med fremover."



**THOMAS JØRN, Tillidsrepræsentant
Glostrup Kirke**

OK21 forhandlingerne skal have fokus på tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet

Jeg ønsker, at der kommer mere fokus på seniordagene og udmøntningen af dem. Lige nu er rammen alt for "udefinerbar", og der findes alt for mange tolkninger og vurderinger af, hvordan seniordagene skal

bruges. Så en klar og fast struktur og ramme for seniordagene fremover. Særligt fordi det gælder alle fag!

Derudover skal der også i forbindelse med OK21 være et fokus på tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet. Seniordage er ikke nok. Jeg håber, at man vil forhandle om en struktur, som gør det lettere for os at trække os tilbage uden at skulle igennem diverse afklaringer og ressourceforløb. Det er en alt for omkostningsfyldt praksis, både økonomisk og mentalt for menneskerne.

Vi har brug for, at tingene hænger bedre sammen, end de gør lige nu. Vi bliver ikke yngre, men skal blive længere på arbejdsmarkedet. I dag sætter man tal på alt, men i forhold til pension og tilbagetrækning, er det en anden vej, man skal gå, for vi kan ikke holde til at skulle rette ind efter regeringernes stigninger – det kan vi hverken opfylde eller holde til.

Det får mig til at pege på to punkter, som jeg synes, det er værd at have for øje under OK21.

1. Mindstelønnen til lærlinge skal hæves – Gennemsnitsalderen stiger, men det gør lønnen ikke, og det bliver den nødt til hos lærlinge, hvis vi skal blive mere attraktive for de unge.

2. Mindre beskatning på sundhedsordninger – I det hele taget skal der være et øget fokus på sundhedsordningerne. Det er et skridt på vejen, når man nu ønsker at holde os så længe på arbejdsmarkedet. Men så bliver det også nødt til at være billigere for os at søge behandling for skader, som ikke løses med enkelte besøg hos en kompetent indenfor den pågældende skade. Det kunne være dejligt med flere tilskud eller rabatter, så der ikke tabes for mange penge i forbindelse med behandlinger. Det vil gavne både arbejdstager og arbejdsgiver.

I forhold til lønforhandlinger, så er det kun til lærlinge, at jeg ser en mulighed – jeg tror ikke, der kommer nogen lønstigninger overordnet på grund af Corona-krisen, og derfor synes jeg, det er vigtigt at have fokus på andre områder – særligt hvordan vi udfases fra arbejdsmarkedet.



A Stibo Complete Company

TRYKSAGER MED TOUCH

– se alt det vi kan tilbyde dig
på vores **nye** hjemmeside

ROSENDAHLS.DK



Verdensmål i GRØNT

“Verdensmålene for bæredygtig udvikling er 17 mål, der tilsammen skal sætte os på kurs mod en mere bæredygtig fremtid, hvor ingen lades i stikken.” Verdensmålene blev vedtaget af FN i 2015 og målet er, at de indfries inden 2030. 17 numre i streg, gør vi hvert enkelt verdensmål konkret med en historie fra arbejdslivets dagligdag på det grønne område. I dette nummer har vi fokus på Verdensmål nr 12: Sikre bæredygtigt forbrug og produktionsformer!



Faglige forudsætninger for at gøre en forskel

■ TEKST OG FOTO MORTEN HANSEN

Afslutningen på livet skal også være bæredygtig! Derfor er den bæredygtige udvikling i fokus på Grøndalslund Kirkegård i Rødovre. 17 mennesker arbejder målrettet med at gøre kirkegården mere bæredygtig. De to på kontoret og resten i 'marken'. Og når man lige kommer forbi, så mærker man, at her er fællesskabet stærkt – folk nyder deres arbejdstid og det gode humør er smittende. Taler man med gartnerne, så er det fagligheden, der er i højsæde. De brænder for deres arbejde og den kollegiale samhørighed er høj på tværs af ansættelsestyper. De fleste er

regulært ansatte i fuldtid. Fire er i skånejob, en er praktikant, en i jobtræning og indimellem er der også en i samfundstjeneste. Der er altid en elev, i øjeblikket hedder han Andreas: “Det her er det bedste jeg har været! Jeg har været to andre steder, men her er det rigtig godt!”

Men sådan har det ikke altid været. For nogle år siden var arbejdsmiljøet så dårligt, at flere blev syge af det, folk ledte efter andet job for at slippe væk fra en dyb konflikt mellem den daværende ledelse og folkene i 'marken'. “Vi var helt trykket i

bund,” fortæller Kim Mørch, der har arbejdet 32 år på kirkegården. “Vi var nødt til at indsætte en mand fra vores fagforening som tillidsmand. Altså ikke en som var ansat her. Vi var slidt helt ned.”

Kollegaen Søren Nielsen, der har 15 år på kirkegården i bagagen og i dag er arbejdsmiljørepræsentant for kollegerne, fortsætter: “Jeg ledte selv efter andet arbejde. Det var helt tosset. Et konkret eksempel var, at vi skulle grave brombærbuske op manuelt.” Buskene var plantet på lille høj af jord, hvor det overskydende jord fra

begravelseerne løbende fyldes på. "Det var som at være dum i arbejde," siger Søren. Kim indskyder "...og det var et nuldrift-område, vi skulle slet ikke arbejde derover. Imens fik kirkegården lov til at forfalde. Men nogle af os gamle begyndte så at fordele folk på opgaverne, så det vi egentlig skulle passe stadig blev passet."

Søren Nielsen kommer med et andet eksempel på tosserierne, der ødelagde arbejdsmiljøet for nogle år siden: "Der var også en legeplads, som vi opførte i nuldrift-området, men det kan man jo ikke bare gøre uden de nødvendige tilfaldelser og godkendelser, selvom os medarbejdere gjorde opmærksom på det, så

den måtte vi pille ned igen, da der var faldet ro på."

"I dag er det en rigtig god gruppe. Vi hjælper hinanden Det skyldes også, at vi fik en god chef," forklarer Kim Mørch. Chefen var under konflikten selv en af 3F'erne, hun var formand og i dag er hun kirkegårdsleder. Og det virker til, at alle er tilfredse med chefen. GRØNT møder en af 'de nye' gartnere på Grøndalslund Kirkegård, for at få et uspoileret indtryk af forholdene:

Den rummelige arbejdsplads

"Jeg har egentlig altid troet, at det ville være kedeligt at være ansat på en kirkegård, men sådan er det slet ikke. Tvært-



imod, jeg får brugt min faglighed meget mere her end tidligere. Og der er god tid til at gøre sit job ordentligt," indleder Stine Dohn Larsen, der er 38 år, anlægsgartner og fuldtidsansat på Grøndalslund Kirkegård. Hun har tidligere været ansat hos et anlægsgartnerfirma og i Tivoli.

"Det er dejligt at være her. Da jeg kom herud, så kunne jeg hurtigt se, at der var mange forskellige områder og som anlægsgartner var der steder, hvor jeg kunne gå i dybden, så der var nok at pille i. Og det tændte mig meget! Og sammenlignet med et private, hvor det mere er akkord-arbejde, så har man her tid til at gøre opgaven ordentligt, så man ikke så hurtigt bliver træt i faget."

"Og samtidig passer vi på hinanden. Her er det ikke mestrens økonomi som presser akkorden igennem, her er det staten og vi kan tænke langsigtet og passe på hinanden. Ikke fordi vi laver mindre, men der er bedre til at planlægge sig ud af opgaverne. Man bliver simpelthen mindre slidt, vi har bedre ergonomi, for eksempel."

Der er 17 ansatte, to på kontoret, fire i fleksjob (8, 10, 20 og 30 timer), en praktikant i jobprøvning og/eller en i samfundstjeneste. Så er der en elev og resten er gartnere.

“Den faglige legeplads er at vi har mange etager her. De fleste kigger jo kun ned på en kirkegård. Men som gartner leger vi, vi kigger op og kigger på de forskellige niveauer, så det er smukt. Det er jo ikke et vildnæs. Det skal styres og holdes pænt også når du kigger op,” siger Stine Dohn Larsen.



“I det private er det et tilbud, du får en seddel i hånden, du har 16 timer og så håber du, at det passer, at der ikke er noget uforudset. Her når du det samme, men du har ikke det der pres for at være færdig til en bestemt tid. Nogle gange, så tror jeg, at du når mere fordi du ikke har det der psykiske pres bagved. Der er ikke 16 timer du skal bare nå det. Også på lossepladsen bagefter med affaldet... her kan du også bruge de andre, du er ikke alene. Så vi når mere.”

Stine er bipolar og var indlagt på den lukkede afdeling i 14 dage. I dag får hun medicin og passer sit fuldtidsjob uden problemer.

“Jeg har ikke rigtig kunne mærke noget til fortiden på arbejdspladsen.” Hun ved godt, at der har været problemer, men det er ikke mere en del af hverdagen. “Jeg har faktisk anbefalet min arbejdsplads til tidligere kollegaer. Det er et godt sted. Gode arbejdskolleger, lidt en legeplads, både fagligt – der er så meget at rive i.... Og chefen er god. det betyder meget i vores branche. Hvis du har gode kollegaer og en god chef, så behøver du ikke andet,” smiler Stine Dohn Larsen.

Den bæredygtige indsats

På Grøndalslund Kirkegård arbejder man systematisk med bæredygtighed, så det er en naturlig og integreret del af hverdagen. Listen med tiltag er lang og omfatter forskellige aspekter af en bæredygtig

udvikling. På den ene side, der hvor man kan begrænse forbruget af for eksempel benzin, plastik, pap og så videre. Over affaldssortering og genanvendelse til at være proaktive i forhold til biodiversiteten, derfor er der allerede sat et bi-stade op, og tre mere er på vej i løbet af 2021. Samtidig har man lavet brede bede, som gavner biodiversiteten, sat fuglekasser og insekthoteller op. Sprøjtemidler er ikke blevet brugt siden år 2000 og systematisk har man skiftet så maskinerne primært er batteridrevne – de lades så delvist op af egne solceller.

Når arbejdsmiljøet og de faglige forhold er gode, så er der plads til at gøre en forskel.



Stine Dohn Larsen har ansvaret for lærlingen Andreas Petersen. I det daglige hjælper medarbejderne hinanden på tværs af de traditionelle afdelinger.



FN'S VERDENSMÅL

for bæredygtig udvikling

Verdensmål 12 handler om at sikre bæredygtigt forbrug og produktionsformer. Specifikt nævnes, at man blandt andet skal fremme bæredygtige offentlige indkøbspraksis, der er i overensstemmelse med nationale politikker og prioriteter. Og at man inden 2030 skal opnå en bæredygtig forvaltning og effektiv udnyttelse af naturressourcerne. Grøndalslund Kirke og Kirkegård er en del af netværket Grøn Kirke. Det betyder, at man har forpligtet sig til at beskytte vores klode og behandle den med omtanke og omsorg.

Sanderumgaard – En introduktion

DEL
1

■ **TEKST** MATHIAS ROLSCHAU RASMUSSEN · **FOTO** MATHIAS ROLSCHAU RASMUSSEN OG SANDERUMGAARD

I en artikelserie over de næste numre af GRØNT vil I få et indblik i de mange spændende projekter og perspektiver indenfor de grønne fag, der er i gang på Sanderumgaard.

Sanderumgaard, der ejes af Erik og Susanne Vind, er et fremragende eksempel på et landbrug med overenskomst, hvor der er en rød tråd mellem forretning, overenskomstmæssig løn, arbejdsglæde og ikke mindst en værdsættelse af elever.

”Vi har altid én elev hos os – i perioder to. Eleverne er med til at holde os vågne. De kommer altid med en masse nye tanker og ideer og ikke mindst spørgsmål, som gør, at vi lige skal tænke en ekstra gang. Det har helt klart en værdi for os alle sammen, og det holder os skarpe,” fortæller både driftsleder Henrik Terp og Sanderumgaards ejer, Erik Vind.

I serien møder vi medlemmerne Jesper, der arbejder indenfor landbruget, og Sten, der står for ”Den Romantiske Have”, og deres faglige fællesskab hinanden imellem.

Det vil være historier om arbejdet med ”Den Romantiske Have” – som er åben for besøgende – og om deres landbrug: Om tankebag og hvilke muligheder der lige pludselig opstår for nye markeder og produktioner, når man får vandingstilladelse. Vi vil i den sammenhæng blive klogere på blandt andet kartofler.



Henrik Terp og nuværende elev, Jacob.

Fælles for både landbrug og ”Den Romantiske Have” er et fokus på naturen, det naturlige og biodiversitet.

Men i dette nummer vil I blive introduceret for en mere overordnet og bred sammenhæng, der skal supplere de kommende artikler i serien.

Følg med i næste nummer, hvor vi går helt tæt på medlemmernes arbejde et nyt kapitel i artikelserien fra Sanderumgaard.



LANDBRUGET

Sanderumgaard må betegnes som en kombination af moderne og traditionelt landbrug.

Sanderumgaard må betegnes som en kombination af moderne og traditionelt landbrug.

I alt strækker landejendommen sig over 1100 ha inkl. forpagtninger og skov. 900 ha er deres landbrugsareal, hvor der dyrkes kartofler, asparges, vinterhvede, byg, raps, Strandsvingel, rødsvingel og almindeligt rajgræs. Det er den lette jord i området, der dikterer produktionerne hos Sanderumgaard. Deraf også navnet på landejendommen, som i fordums tid faktisk ville have ligget i Odense Fjord. Den lette jord gør også, at Sanderumgaard har valgt at gå over til reduceret jordbehandling, som er en dyrkningsform, hvor der ikke pløjes efter høst. De oplever på den ene side, at jorden holder på sin naturlige fugtighed, og dermed opnår de også et bedre udbytte af jorden – og på den anden side sikres en langt større biodiversitet på markerne ved den tilgang.

Det er også på baggrund af jordens beskaffenhed, at Sanderumgaard har fået vandingstilladelse på en række af deres marker, hvilket har gjort det muligt for dem at producere blandt andet kartofler – Mere om netop det i et af de kommende numre af GRØNT.



Jesper foran de mange aspargeskartofler.

"Den Romantiske Have"

"Den Romantiske Have" er fra Johan Bülow's tid på Sanderumgaard. Johan Bülow var blandt andet i sin tid konsulent på etableringen af Frederiksberg Have i 1700-tallet.

Efter mange års forarbejde og fondsansøgninger blev restaureringen af "Den Romantiske Have" færdig i 2010. I artikelserien vil Sten komme ind på, hvordan man vedligeholder en romantisk have efter forskrifterne. Haven er anlagt efter engelske forbilleder og efter alle kunstens regler i begyndelsen af 1800-tallet. Ganske særligt er ca. to km kanalstrøg – som gør haven til en vandhave.

Sanderumgaard have er en typisk romantisk have, hvor alt bevæger sig i 8-taller – alt slynger sig, buer og bugter. Det er en oplevelse at gå i haven, fordi synet skifter mellem korte kig/udsigter over nære områder i haven til de længere udsigter, men hvor haven stadig er snirklet og snørklet – og dermed også er det, man kalder en stemningshave, fordi man bevæger sig fra den ene oplevelse til den anden. Fra åben slette til tæt skov.



Sten foran hans yndlingssted, Sneglehojen.



Magasinet GRØNT har besøgt den arktiske ulveflok i Knuthenborg, hvor man i 2020 eksperimenterer med flokkens sammensætning.

■ TEKST OG FOTO MORTEN HANSEN

“Ude i naturen ville der være flere hunner i flokken, men det er alfa-parrets hvalpe, der bliver prioriteret først, derfor kunne et andet pars hvalpe dø af sult. Alfa-parrets hvalpe bliver prioriteret af flokken, men alle hvalpe ville klare sig hos os fordi vi har overflod af mad,” indleder dyrepasser Jane Trolle, der siden 2009 har taget sig af den arktiske ulveflok i Knuthenborg.

I en ulveflok er der et skarpt hierarki, hvor alfa-hannen og alfa-hunnen er øverste, så kommer betaerne og så videre. Nederst i hierarkiet er omegaerne, som er helt uden for flokken, men lever i tæt på og må stjæle mad fra flokken, når det er muligt. Bliver de opdaget sætter flokken dem på

plads, med mange skader til følge. Indimellem kan en omega kæmpe sig ind i flokken.

“Der er 11 hanner i flokken nu. Vi har igennem årene valgt at lægge et par hanner til i næsten hver sæson. Der kommer jo naturlig udskiftning på grund af alder og sådanne ting, og for at vi har en aldersspredning. Så er det meget smart at lægge nogle unge til hvert år, og tage nogle af de gamle fra. Men fra den oprindelige flok, hvor vi fik fem hanner, fem brødre var det faktisk, der har vi to af dem tilbage endnu. Og det er så alfa og beta i flokken.”

“Det fungerer rigtig fint. Men efter at vi har skudt alfa-hunnen fra i år, så har det givet rigtig meget uro i flokken. Det svinger imellem, at der er to eller tre omegaer, som faktisk ikke rigtig får lov til at spise med. Derfor forsøger vi at fodre dem separat, så vi er helt sikre på, at de også får mad.”

GRØNT er med, når Jane Trolle og Heidi Sørensen forsøger at fodre omegaerne. Det er ikke let for flokken kender bilen og ved det kan betyde mad. Men to dage tidligere har flokken fået en hel lama, så

de er mætte. “De ni af dem lå rundt om lamaen. Hvilket betød, at to af omegaer ikke fik lov at spise med,” forklarer Jane Trolle.

Vi kører en runde rundt i ulvegården, som om vi er ved at tjekke hegnet, en almindelig aktivitet. Formålet er, at flokken skal opgave interessen for os. I spanden mellem forsæderne ligger flere stykker udskåret kænguru. På Knuthenborg bruger man sit eget kød, så man er sikker på, at rovdyrene får frisk og sundt kød.

Omegaerne er lette at genkende, de har en tydelig underdanig adfærd, hvor halen snor sig indimellem benene og de sænker hovedet og undgår øjenkontakt.

“Det der er med ulvene er, at de er supergode skuespillere, de er gode til at lade som om. Derfor måtte vi fjerne nogle omegaer. Fordi de hele tiden udsætter sig selv for at få tæsk og skader fra de andre, ved at blive ved med at forsøge at presse sig ind i flokken. De skal ligesom lære at være omegaer,” fortæller Jane Trolle og fortsætter:

“Der er nogle tidspunkter på året, hvor flokken er ekstra meget efter omegaerne.

Jeg kan sidsygt godt li' at arbejde med ulvene fordi det er så uforudsigeligt. Og det kan jeg meget godt li'. De udfordre os konstant. Og man skal hele tiden finde nye måder at fodre dem på.



"Nu tester vi om man kan have flokken uden en tæve, og jeg kan godt afsløre, at det går ikke helt som forventet. Alfa-hunnen er blevet skudt. Vi søger for, at der kun er en tæve hos os. Hvis nu vores tæve har givet omkring 7 hvalpe hvert år, og det er rigtig mange hvalpe at komme af med. Fordi vi kan ikke komme af med hvalpene, der er ikke ret mange, der har de her arktiske ulve. Det ville sige, at vi ville avle til aflivning og det er super ufedt."

i Knuthenborg

Det er når hunnen er i brunst og når hvalpene er små, så ved vi, at når hvalpene når en vis alder, omkring de 3-4 måneder, så skal de også finde deres plads, og i og med at de er født af alfa-tæven, så har de bare allerede en meget høj status, derfor skal de også sætte et eksempel over for omegaerne. Så der er tidspunkter på året, hvor de er mere efter dem end andre tidspunkter."

Troede det ville give ro, når tæven var væk

"Men efter, at vi har skudt tæven fra, så har de været mega meget efter omegaerne. Egentlig er de to omegaer gode til at være omegaer... så de ikke hele tiden skal sættes på plads og dermed få skader."

"Nogle gange kan en ulve falde ud af hierakiet og blive omega, og det er ikke sikkert, at den kan finde ud af at tage det skifte. Den bliver ved med at prøve at komme ind i flokken igen, så den bliver ved med at få tæsk, bidesår og så videre. Nogle lærer aldrig at være omega. Så er vi nødt til at tage dem væk. Aflivning. Livet i en ulveflok er bare mega barsk," konstatere Jane Trolle.

"Ulvene har to forgårde, men det er ikke noget de bruger. Men jeg træner dem til at bruge forgårdene fordi det er her vi kan komme tæt på dem, hvis de skal efterses."

Alle vores dyr får lov til at yngle

"Vi har store flokke af antiloper, bisonokser, ponyer, lamaer og alt sådan noget. De får lov til at yngle. Så har vi en overskudsliste, og alt det vi kan komme af med til andre steder, det kommer vi af med, det vi ikke kan komme af med, altså der er jo en naturlig proces, hvis der er to bisontyre, så vil de jo slås, så for at undgå det og fordi vi så ikke kan styre avlen, når vi ikke ved hvem der er far. Så skyder vi dem væk. Det er bare barsk at være født som han i zoologiske haver. Fordi det er svært at komme af med dem til andre steder. Fordi vi skal allesammen kun bruge en bisontyr, en ponyhingst... så bruger vi det så til vores rovdyr og så ved vi jo, at vores rovdyr får sundt og frisk kød. Man kan også donere sin hest til os, så kommer vi og henter den og bruger den som føde," siger Jane Trolle.

"I denne flok var det tæven, der styrede det hele. Det var hende der startede det hele, når de skulle være efter omegaerne.

Så fik hun flokken til det og trak sig tilbage, så jeg var sikker på, at når hun var væk, så ville vi få ro på flokken fordi der så ikke ville være nogen tæve til at lave rav i den. Og det er så gået fuldstændig modsat af hvad vi forventede. Jeg havde ikke regnet med, at det skulle blive et problem. Nu vil de tre hvalpe fra sidste år bestemme alt. De er blevet stride og jager de tre omegaer. De er nogle banditter. Alfataeven mangler til at holde ro på og sætte dem på plads."



Overenskomsten for Anlægsgartnerarbejde mellem DAG og Den Grønne Gruppe er klar fra trykken

Du kan få den i din lokale afdeling eller downloade den som en pdf-fil, hvis du logger ind på Mit3F.

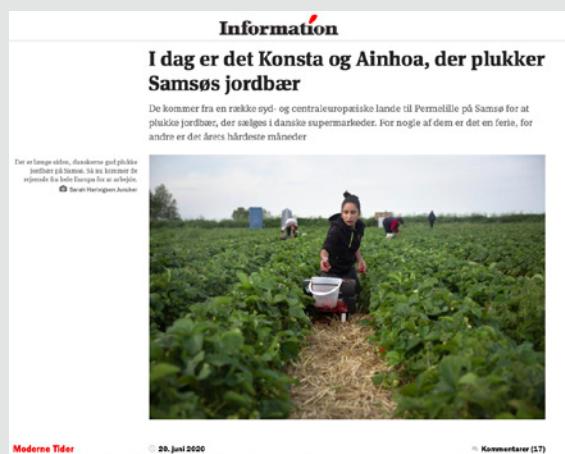


Praktikpladsgaranti på landbrugsuddannelserne

3F, GLS-A og Landbrug & Fødevarer, samt alle skoler, der udbyder uddannelsen har besluttet at tilbyde praktikpladsgaranti til kommende elever på landbrugsuddannelsen.

”Med praktikpladsgarantien får unge sikkerhed for at kunne gennemføre hele sin uddannelse uden at skulle bekymre sig om praktikpladser. Det er en vigtig sikkerhed og vil være med til at gøre landbruget til attraktiv uddannelsesvej for flere unge,” siger Peter Kaae Holm, gruppeformand for Den Grønne Gruppe i 3F.

Praktikpladsgarantien gælder for alle elever på landbrugsuddannelsen, som lever op til de såkaldte EMMA-kriterier om, at eleverne skal være egnede, mobile geografisk, mobile faglige og aktivt søgende. Det betyder, at eleverne blandt andet skal være villige til at skifte speciale for eksempel fra planter til husdyr for at få en praktikplads. Garantien gælder fra den 3. august, hvor et nyt hold af GF2-elever startede på uddannelsen.



Faglige fremskridt: Overenskomster for jordbærplukkere vinder udbredelse

I løbet af foråret 2020 lykkedes det at få overenskomstdækket flere jordbæravlere, både på Samsø, i Aarhus og Odder. Det betyder at lønnen for jordbærplukkere de pågældende steder er up to date.

Og andre medier har skrevet om arbejdsforholdene. Blandt andet avisen Information i tillægget Moderne Tider.

3F følger op på om overenskomsten også bliver overholdt.



www.foxmotori.dk

FOX MOTORI
DENMARK

Fox Motori F200 Mobile – med vogn



TEKNISKE DATA

- 2,5 m. slange
- Vogn
- 12 volt genopladeligt batteri
- Fuldautomatisk opladning – uden afmontering af batteri
- 6-8 timers arbejde på én opladning
- Membran pumpe
- Omrøring i tank
- Sprøjtelanse med batteri-kontrol lampe
- Manometer
- Antidrypfilter
- Trinløs variabel tryk mellem 1,4 og 4,2 bar.
- 18 liter tank kapacitet
- Lav vægt – kun 5 kg. (Tomvægt)

Mobil: 40 52 55 21 • Mail: k.s.jeppesen@mail.dk

Opdatering fra mejerikonsulent Claus V. Madsen

Udvidelse og forlængelse

Pga. Corona-krisen er alle projekter under 3F's visionsplan blevet forlænget med 3 måneder.

Da COVID-19 invaderede landet, blev der lukket ned for mange ting. Det gjorde, at mange af handlingsplanerne indenfor 3F's visionsplan stod stille. Derfor besluttede 3F's daglig ledelse at forlænge dem med 3 måneder – herunder også mejeriprojektet.

I forbindelse med forlængelsen har jeg sammen med forhandlingssekretær Peter Møller Sjøgren kontaktet nogle afdelinger med henblik på at indlemme dem i projektet. På nuværende tidspunkt har 3F Horsens, 3F Sydlyn og 3F Frederiksværk-Frederikssund sagt ja til at være med. Sammen med de oprindelige afdelinger i

projektet, Aabenraa, Vojens, Fredericia, Odense GOPS, Slagelse og Høje Taastrup, dækker det en stor del af Sjælland, Fyn og den sydlige del af Jylland. Med udvidelsen kommer der en række private mejerier og et enkelt ismejeri med i projektet.

Efter genåbningen:

Ude på arbejdspladserne er der dog stadig forskel på, om man modtager besøg eller ej. Et af de steder, det har været muligt at besøge, er Løgismose Mejeri, hvor jeg mødtes med tillidsrepræsentant Lone Nielsen sammen med Morten Havlys fra 3F Sydlyn og Peter Møller Sjøgren fra Den Grønne Gruppe. Først fik vi en snak hjemme i Lones have om dagligdagen på mejeriet, og bagefter fik vi en fin rundvisning på Løgismose. Produktionen er udelukkende økologisk på det lille mejeri. Det var spændende at opleve en produktion,



Claus TV, Lone MIDT, Morten TH.

der skiller sig meget ud i forhold til f.eks. de store Arla-mejerier.

Forhåbentligt bliver det snart lettere at komme ud på arbejdspladserne igen.

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.

 **Danske
Anlægsgartnere**



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



Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere



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

OBS!
**Sidste frist for indsendelse
af overenskomstforslag er
d. 11. september 2020**

Der skal forhandles overenskomst i foråret 2021 for gartneri, landbrug og skovbrugsområdet. Det er overenskomsterne mellem 3F og GLS-A. Forslag skal indsendes gennem de lokale 3F afdelinger til forbundet senest d. 11. september.

**Den Grønne Gruppe, 3F Aarhus Rymarken
holder overenskomstmøde Torsdag d.
3. september kl. 16.30 til ca. 18.30 hvor
vi slutter med spisning.**

**Tilmelding helst inden d. 1. sept. til
faglig sekretær Lene Holm e-mail:
lene.holm@3f.dk eller sms: 20448390**

Vinterfyret – hvad så?

**Informationsmøde torsdag
d. 17. september 2020 fra kl. 16.30
Rymarken 4, 8210 Aarhus V –
3F Aarhus Rymarken**

Fællesmøde med arbejdsgiverne og 3F medlemmer, nye dagpengeregler og opdatering på de gamle – hvordan er mulighederne for beskæftigelse og kurser i den kommende vinterperiode.

Mødet forventes afsluttet kl. ca. 18.30 hvor vi slutter med spisning.

Tilmelding helst inden d. 18. oktober til
Thomas Møller tlf. 88926620 / SMS 21477767

**Har du et tillidshverv kan du også orientere dig via:
www.3f.dk/faa-hjaelp/tillidshverv**

AKTIVITETSKALENDER / Den Grønne Gruppe 2020

Navn	Dato	Sted	Tilmelding Skal ske gennem den lokale 3F afdeling
OK-kursus for tillidsvalgte og fagligt aktive mejeriarbejdere og chauffører	2.-3. september 2020	Fuglsangcentret	FIU: 2034-20-10-04
Kend din overenskomst – staten – uge 39	21.-22. september 2020	Rørvig Centret	FIU: 2030-20-00-12
OK-kursus for tillidsvalgte og fagligt aktive på gartnerier og planteskoler	24.-25. september 2020	Rørvig Centret	FIU: 2034-20-00-07
OK-kursus for tillidsvalgte og fagligt aktive gartnere under BL	01.-2. oktober 2020	Rørvig Centret	FIU: 2034-20-00-13
OK-kursus for tillidsvalgte og fagligt aktive anlægsgartnere	07.-09. oktober 2020	Smålandshavet	FIU: 2034-20-00-11
Branchekursus: Holddrift for ansatte på mejeriområdet	21.-23. oktober 2020	Laugesens Have	FIU: 2034-20-00-14
Overenskomstkursus for afdelingsansatte 2020	27.-28. oktober 2020	Agerskov Kro	FIU: 1999-20-01-11
Netværkskonference for afdelingsansatte	09.-10. november 2020	Vingsted Hotel & Konference	FIU: 1999-20-01-28
TR- og AMR-branchemøde med opstart af OK-21	01. november 2020	Fuglsangcentret	FIU: 2034-20-00-12
OK-kursus for tillidsvalgte og fagligt aktive – HedeDanmark	16.-17. november 2020	Rørvig Centret	FIU: 2034-20-00-06
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

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

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