



VANDINGSTILLADELSE GAV NYE MULIGHEDER

/ SIDE 05



INDHOLD

- 03 Leder, Villiam Andersen
- 04 Corona-hjælpepakke gav vokselev lang elevtid
- 05 Jesper, kartoflerne og de mange tons – Sanderumgaard
- 07 Mål 15: Livet på land
- 08 Fokus på de tillidsvalgte
- 12 Medstyrende og masser af faglig stolthed præger tusindvis af kvadratmeter
- 14 Ordet er frit

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: Mathias Rolschau Rasmussen

LAYOUT & TRYK

Rosendahls a/s · www.rosendahls.dk

DEADLINE NÆSTE UDGIVELSE

23. oktober 2020

Kan vi med 1,3 millioner medlemmer i fællesskabet ikke gøre det lidt bedre?

Med 1,3 millioner medlemmer i FH har vi vel nok landets største mobiliseringsenhed, og kunne vi forene kræfterne, burde der ikke være noget, vi ikke kunne få gennemført.

Selvom vi selv er en forholdsvis lille gruppe – cirka 1 procent i det forum – bestående af de grønne medlemmer i 3F, synes jeg bestemt, vi kan gøre meget mere for at gøre opmærksom på vores eksistens og betydning i samfundet.

Der er nok ikke mange af de 1,3 millioner, der kan frasige sig, at de har resultatet af vores arbejde i hænderne dagligt, dufter det, smager det, og ikke mindst nyder synet af det.

Med det in mente synes jeg, det er smadderægerligt, når jeg nu hører en dygtig og organiseret fødevarereproducent på Samsø berette, at han i den grad bliver presset på prisen hvert eneste år af de store dagligvarebutikker i Danmark, når prisen på produkterne skal forhandles. De presser priserne på grund af tilbud fra uorganiserede virksomheder i samme branche, der producerer med lønomkostninger, der ligger i nærheden af social dumping.

Jeg tror ikke, der er ret mange af os 1,3 millioner – som har valgt at blive medlem og tilvalgt at betale for en anerkendt stærk fagforening under FH og dennes solidaritet – der ikke vil give lidt mere for deres fødevarer, blomster og de øvrige produkter, som grønne medlemmer i 3F producerer. En af vores store opgaver i 3F – hele vejen rundt og ned på medlemsbasisniveau – er nu at få gjort den store gruppe i FH opmærksom på, de udfordringer vi har i vores branche.

Spred budskabet, hvor end I er!

Kan vi nu få medlemmerne under FH til at tænke lidt over det, hver gang de handler og måske endda stille spørgsmål til butikkerne, om varen er produceret under ordnede forhold, så er jeg ikke i tvivl om, at det vil have en effekt på sigt.

Omvendt er vi selvfølgelig også selv forpligtet den anden vej til at tænke os om.

Det kunne være hver gang, vi går til frisør, går i biografen, besøger en tøjbutik, spiser ude, kører i taxa eller bestiller en håndværker, osv. osv.



VILLIAM ANDERSEN

Faglig grøn gruppe,
3F Holsterbro

Trepartsaftale gav vokselev lang elevtid

Kenneth Jensen var igang med at uddanne sig til Skov- og Naturtekniker, da han fik en gylden chance gennem en af corona-hjælpepakkerne. Han manglede lidt over halvandet år af uddannelsen, og ville gerne have en del af sin elevtid i Hjerl fonden. Desværre havde fonden ikke økonomi til et langt forløb, men så ændrede coronaen mulighederne for refusion:

■ TEKST MORTEN HANSEN · FOTO PRIVAT

“Vi havde egentlig ikke økonomi til at have en elev igen. Skovskolen opfordrede til at vi var to, der delte en elev. Det viste sig så, at det må man ikke. Så var muligheden en korttidsaftale, så Kenneth kun fik en del af sin tid hos os. Men så kom hjælpepakken, hvor vi fik 90% elevrefusion, forklarer Jacob Krogager, der er driftleder i Hjerl fonden og fortsætter: “En korttidsaftale ville betyde, at vi fik 45% dækket, men lavede vi en lang aftale, så fik vi 90% og det gjorde det muligt at ansætte Kenneth i det ca halvandet år, han manglede,” forklarer Jacob Krogager.

Og det var heldigt for 43-årige Kenneth Jensen, der meget gerne ville have den resterende del af sin vokselev tid i Hjerl fonden: “Jeg havde de to første år af elevtiden i Viborg Kommune, men på

grundforløbet havde vi nogle dage i Hjerl fonden, hvor vi skulle lære at plante træer. Jeg holdte kontakten til Jacob fordi jeg håbede det ville lykkedes at komme herud i Hjerl fonden i en del af elevtiden. Og det lykkedes,” fortæller Kenneth Jensen, som vil være udlært i december 2021.

Oprindeligt er Kenneth Jensen uddannet mejerist i 1996 og arbejdede i mange år som det. I en årrække var han desuden produktionschef i forskellige fødevarevirksomheder, men “jeg havde et behov for at komme lidt tilbage til rødderne. Jeg længtes efter at komme ud af kontoret og lære lidt om, hvordan verden hænger sammen fra naturens siden,” siger Kenneth Jensen, der i sin fritid er et ivrigt friluftsmenneske med jagt og fiskeri som et par af favoritterne.



Vi havde egentlig ikke økonomi til at have en elev igen

Kenneth Jensens elevtid blev mulig med en trepartsaftale, der gælder resten af 2020. På grund af coronaen har arbejdsmarkedets parter sammen med regeringen aftalt at øge refusionen for elever, der indgår lange elevaftaler i perioden 1. maj til og med 31. december. Pengene kommer fra de opsparede midler i Arbejdsgiversnes Uddannelsesbidrag (AUB).



Vokseleven Kenneth Jensen på Hjerl fondens arealer ved Flyndersø sammen med Jacob Krogager, driftleder for Hjerlfonden.

Jesper, kartoflerne og de mange tons – Sanderumgaard

DEL
2

I GRØNTs artikelserie er vi nået til del 2, hvor vi kommer lidt tættere på Jesper, en vandingstilladelse der førte til mange forskellige sorter af kartofler og arbejdet med disse.

■ TEKST OG FOTO MATHIAS ROLSCHAU RASMUSSEN

Vandingstilladelse åbnede op for nye muligheder

Tilbage i 00'erne fik Sanderumgaard vandingstilladelse på grund af det tørre miljø og den milde jord i området. Vandingstilladelsen gjorde, at de kunne tænke i nye afgrøder og produktioner.

De startede så småt med deres kartoffelproduktion i 2003. Dengang var det kun 1/2 ha med kartofler.

I dag lægger de ca. 200-220 ha med kartofler, og de har mulighed for at vande 780 ha ud af de samlede 900 ha landbrug.

Det, at kunne vande kartoflerne, giver dem en større sikkerhed i produktionen. Ved hjælp af vand er det muligt at lukke af for forskellige angreb på kartoflerne. Ellers kunne de risikere at få ødelagt en produktion, hvor der ikke er langt fra jord til bord.

Tons tunge maskiner til tusindvis tons kartofler

En flot sommermorgen står jeg ved en ca. 32 ha stor mark, hvoraf de ca. 8 ha er aspargeskartofler. Sammen med ejeren Erik Vind ser jeg Jesper komme kørende med kartoffeloptageren.

Et ton aspargeskartofler pr. række, som når de først er opsamlet, kan spises indenfor tre dage. Første dag tages de op, næste dag vaskes og tørres de, og på tredjedagen er de solgt videre til os forbrugere, fortæller Jesper.



Jeg oplever tit, at folk har svært ved at forholde sig til mængden af kartofler, som vi arbejder med

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 og arbejdsglæde.

Landejendommen Sanderumgaard strækker 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.

Denne morgen er det endnu ikke højsæson. Det betyder i al sin enkelthed, at det er nok, at Jesper alene kører den 7-8 tons tunge kartoffeloptager. I dag behøver de 'bare' fylde vognen.

Et lad spændt for en traktor, hvor store kartoffelkasser venter på at blive fyldt. Fordi det endnu ikke er højsæson for aspargeskartofler, vil det tage Jesper og teamet i optageren godt tre timer at fylde vognen med de 12 tons kartofler, den kan rumme.

Havde det været højsæson, så havde de kørt med to kartoffeloptagere, og den ene ville løbende kunne læsse over i vognen.

Helt kort betyder det, at i højsæson er der så meget tryk på, at de kan optage otte tons kartofler på 20 minutter, pr. kartoffeloptager.

Det tager otte uger at lægge kartoflerne

På Sanderumgaard har de mange forskellige sorter. De varierer fra melkartofler, kartofler til glas, Regina-sorten – som Sanderumgaard har patent på – kartofler til chips (både egne, der kommer snart og til Kims) og ikke mindst: Det, der for mange er en delikatesse: aspargeskartofler.

Mange forskellige sorter, mange forskellige størrelser og mange forskellige efterspørgsler.

Alt dette gør, at det tog Jesper otte uger at lægge kartofler på de godt 220 ha!



På Sanderumgaard bruger de CA-systemet: Conservation Agriculture. Dog er det svært at følge til punkt og prikke, når det kommer til kartofler. For selvom jordbearbejdningen er minimal, så er processen med stenstrenglæggeren nødvendig, så de værste sten fjernes, og der bliver plads til kartoffelknoldene.

Det kan lyde banalt, men ikke desto mindre er plads en central faktor, når man dyrker kartofler. Desto mere plads mellem knoldene, desto større kartofler.

"Jo mindre kartoflerne skal være, jo tættere lægger vi knoldene. Fra 3-7 pr. løbende meter. Kartoflerne bliver lagt efter indtastningerne i teknikken, men vi er ude at kvalitetssikre knoldenes placering manuelt."

Vejret er også en faktor, når det kommer til at lægge kartofler. "Regner det for meget, så er vi nødt til at holde stille, og derfor kan det godt tage noget tid hen over foråret/forsommeren," fortæller Jesper.

Nu når vi står her ved aspargeskartoffelmarken, kan det være helt svært at forestille sig, hvor mange tons kartofler, som I avler på Sanderumgaard.

"Jeg oplever tit, at folk har svært ved at forholde sig til mængden af kartofler, som vi arbejder med. Én ting er de man-



ge tons læggekartofler, som vi kører ud på markerne. Noget andet er den mængde, vi efterfølgende kan tage op af jorden igen.

Lad os sige, at vi har 220 ha med kartofler, så avler vi ca. 45 tons pr. ha i snit. Det giver 9.900 tons avlede kartofler fra de 220 ha kartoffelmarker.

Det er svært at forestille sig, hvor stor en stak det er. Så forestil jer, at vi tager bare en mark på ca. 40 ha, det vil sige 1.800 tons kartofler. Det kræver 60 lastbilstræk at fragte alle de kartofler væk igen. Det er måske til at forholde sig til. Det er rigtig mange

kartofler!" lyder det perspektiverende fra Jesper.



FN's 17 Verdensmål i GRØNT

I dette nummer vil vi se nærmere på Verdensmål nr. 15 del 2. I GRØNT nr. 4 blev der set nærmere på Verdensmålet nr. 15, men primært i forhold til biodiversitet og byerne. Her vil det dreje sig om "livet på land" i den bogstavelige forstand. Og med Sanderumgaard som udgangspunkt.

MÅL 15: LIVET PÅ LAND

■ TEKST MATHIAS ROLSCHAU RASMUSSEN

Vi skal beskytte, genoprette og støtte bæredygtig brug af økosystemer på land, fremme bæredygtigt skovbrug, bekæmpe ørkendannelse, standse udpining af jorden og tab af biodiversitet.

Sanderumgaard er en kombination mellem det moderne og det traditionelle landbrug. Med til historien hører, at de også producerer økologisk. I deres øjne ligger landbrugets rolle i en gylden mellemvej mellem de forskellige dyrknings-systemer, for på den måde at bidrage til klimaløsninger. Dvs. der er ikke kun én rigtig løsning, f.eks. økologisk, men derimod en kombination.

Sanderumgaard arbejder ud fra systemet: Conservation Agriculture.

CA har tre bærende principper:

- 1) Direkte såning med minimal jordbearbejdning
- 2) Permanent dække af jorden med planter eller planterester
- 3) Varieret sædskifte

Overgangen til CA bliver på Sanderumgaard til et billede af, at førhen når de kørte på markerne for at pløje, så var der et par musvåger og en enkelt måge. Nu med CA-systemet, så er der hvidt af måger efter traktoren. Den minimale jordbearbejdning giver langt mere liv på markerne.

Sanderumgaard har oplevet, at overgangen til 'Conservation Agriculture' har haft grønne fordele. F.eks. behøver de nu ikke længere at sprøjte mod skadedyr i deres vinterraps, hvor der almindeligvis skulle sprøjtes 2-4 gange. Det er fordi, der kommer naturlige fjender til skadedyrene med CA-systemet. Med rovbiller og edderkopper har kartoflerne og kornet det godt, dækket af spindelvæv.

Som de på Sanderumgaard påpeger:

"Vi kan med dette system faktisk levere det, der bliver efterspurgt i forhold til klimaindsatser. Med CA er vi med til at trække CO₂ ud af atmosfæren. Det gør vi via fotosyntesen, siger, Henrik Terp.

Princip 1

Et af nøgleprincipperne i Conservation Agriculture er minimal forstyrrelse af jorden i form af jordbearbejdninger som pløjning og harvning.

Pløjning er et energikrævende dyrkningstiltag, som medfører en voldsom forstyrrelse af de naturlige jordbundsprocesser og -organismer. Ved pløjning får man vendt en pulje af ukrudtsfrø op, som har ligget i dvale siden sidste pløjning, og som herved har bevaret sin spireevne. Ved pløjning opblander og fortynder man samtidig jordens indhold af organisk materiale, som allerede er under pres, i stedet for i højere grad at bevare materialet øverst, hvor det gør størst nytte. Den øgede omsætning af organisk materiale øger desuden udviklingen af klimagasser, og har dermed en negativ klimapåvirkning.

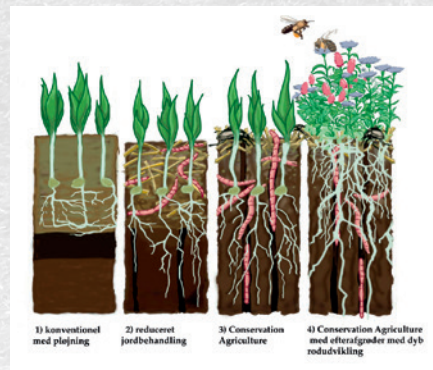
Princip 2

Det permanente dække beskytter jordoverfladen og giver samtidig levestruktur for en rig jordbundsfauna, som igen kan være med til at fremme en god jordstruktur og frigive næringsstoffer ved nedbrydning af planterester. Især regnorme er vigtige for denne proces, idet de omsætter afgrøderester, samtidig med at de laver jordbearbejdning. Når man holder op med at pløje og efterlader afgrøderester forøges regnormenes antal kraftigt.

De gode levevilkår for jordbundsfaunaen sikrer samtidig et fødegrundlag for mange arter i agerlandet, f.eks. agerhøns og lærker, og CA fremmer derfor også biodiversiteten.

Princip 3

Det tredje nøgleprincip i CA er et varierende sædskifte, hvor man aldrig har den samme afgrøde to år i træk. Det varierede sædskifte modvirker en opformering af sygdomme, skadedyr og ukrudt, hvilket gør det lettere at håndtere plantebeskyttelse og reducerer pesticidforbruget.



KILDE: PROJEKT 'GRØNNE MARKER STÆRKE RØDDER'

Flere fyrede tillidsvalgte: Både i Zoologisk Have København og på Den Blå Planet, har man under coronaen fyret tillidsvalgte. GRØNT har valgt at sætte fokus på tillidsrepræsentanten. Billederne her er fra en demonstration foran Zoologisk Have København, lørdag den 5. september 2020 til fordel for den fyrede tillidsrepræsentant.



Fokus på de TILLIDSVALGTE



Under en demonstration foran Zoologisk Have København lørdag den 5. september 2020 antyder flere fyrede tillidsvalgte og fagligt aktive til GRØNT, at nogle steder kan ledelsen ikke lide fagforeninger og fagligt aktive. Og det er derfor vi nu ser flere steder, hvor man fyrer tillidsvalgte, som ellers er omfattet af en særlig beskyttelse, netop når der er fyringsrunder. Samtidig siger en arbejdsmarkedsforsker til GRØNT, at kun de seriøse arbejdsgivere, gerne vil have stærke fagforeninger og tillidsvalgte på arbejdspladserne.

Forsker: Tillidsrepræsentanten er et afgørende tandhjul i den danske model

De tillidsvalgte på arbejdspladserne fornemmer det måske ikke altid, men de er faktisk det afgørende tandhjul i den danske model. Findes tillidsrepræsentanten ikke findes den danske model heller ikke.

■ TEKST MORTEN HANSEN · FOTO JAKOB DALL

"Hvis vi går op i helikopterperspektivet, så er den danske model et bolværk mod lovgivning – et bolværk, som arbejdsgiverne også er interesseret i – de seriøse af dem, altså." Så klart og tydeligt udtrykker arbejdsmarkedsforsker Steen Erik Navrbjerg det, når GRØNT spørger til tillidsrepræsentantens betydning i det daglige.

"En overenskomst er ikke en lov, der ikke kan ændres, det er derimod et stykke papir, der kontinuerligt er i forandring. Og her spiller de tillidsvalgte på de enkelte arbejdspladser en meget vigtig rolle. Det er måske ikke altid den fornemmelse, man får i dagligdagen, men de tillidsvalgte er reelt et afgørende hjul i den danske model," siger Steen Erik Navrbjerg.

"Måske føles indflydelsesmulighederne meget små, men det bliver til noget, når man puljer dem sammen. Man skal ikke underkende de input, der kommer fra de enkelte arbejdspladser, når der udtages krav til OK-forhandlingerne. Arbejdsgiverne vil faktisk gerne have stærke fagforeninger ellers har de ikke nogen at forhandle med. Vi ser ikke gule veste på gaderne, fordi medarbejdere faktisk godt ved, at de har indflydelse via overenskomsterne. Hvor man fx i Frankrig har en anden fornemmelse af at være sat uden for indflydelse, fordi så meget afgøres af lovgivning," siger Steen Erik Navrbjerg.

Men hvordan er den gode tillidsrepræsentant?

"Helt grundlæggende, så skal ordet tages bogstaveligt: Det handler om tillid! Til

begge sider. En god tillidsrepræsentant har både sine kollegers tillid og et mandat til at forhandle og er troværdig, det vil sige har arbejdsgiverens tillid til den tillidsvalgte," siger Steen Erik Navrbjerg og fortætter: "Det er en god idé med en føl-ordning, for det tager nogle år at komme rigtig ind i overenskomsten, og det er en forudsætning, at man kender overenskomstsyste- met grundigt." Den tillidsvalgte nyder også en særlig beskyttelse i forbindelse med fyringer. Er der for eksempel nedskæringer på vej, så skal den tillidsvalgte, så vidt muligt være den sidste, der bliver fyret. Ellers kan man ende i en situation, hvor de tilbageværende kolleger står relativt ubeskyttet i samspillet med arbejdsgiveren.

Karrierefremmende med gode muligheder for personlige udvikling

Flere gange har forskerne undersøgt tillidsrepræsentantfunktionen grundigt. Både 1998 og i 2010, som er den seneste undersøgelse af området. "Da vi lavede undersøgelsen i 1998 var det mere normalt, at den der blev valgt som tillidsrepræsentant, var den der lige var gået på toilettet, da der skulle stemmes. I 2010-undersøgelsen derimod, havde de tillidsvalgte klare ambitioner – også personligt – med at blive valgt," uddyber Steen Erik Navrbjerg.

Når man bliver valgt som tillidsrepræsentant, så får man en TR-uddannelse igennem 3F. Uddannelsen klæder den tillidsvalgte på til opgaven og indeholder bl.a. elementer som forhandling og kommunikation. Uddannelsen er gratis og det er



Steen Navrbjerg har sammen med Trine Pernille Larsen skrevet bogen "Dig og den danske model: En grundbog for tillidsrepræsentanter" som de netop er ved at redigere en ny version af, hvor også Arbejdsmiljørepræsentanten er med, denne rolle og funktion var ikke beskrevet i den første version af bogen. Både Steen Erik Navrbjerg og Trine Pernille Larsen forsker ved Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier (FAOS) på Sociologisk Institut under Københavns Universitet.

muligt at blive frikøbt til at gennemføre nogle af modulerne. Hvis du har lyst til at blive tillidsrepræsentant, kan du kontakte din lokale 3F fagforening, som kan fortælle dig om, hvordan I vælger en tillidsrepræsentant, hvilke kurser du kan tage, og hvilke kurser der er obligatoriske. Kurserne bidrager både til din personlige udvikling, og du bliver løbende klædt bedre på til at hjælpe dine kolleger bedst muligt.

4 Fire aktive tillidsvalgte om at være TILLIDSREPR



Susanne Marie Olsen

er 55 år og tillidsrepræsentant for gartnerne i Frederiksberg Kommune. Hun arbejder på Solbjerg Parkkirkegård og har været tillidsrepræsentant i tre år:

Tillid er en tosidet ting. Det er både kollegerne og arbejdsgiveren som skal have tillid til dig?

Ja, den er svær. Jeg har hjertet med mine kolleger. Det er jeg ikke i tvivl om! Men man skriver jo under på, at man vil være loyal over for både arbejdsgiver og kolleger. Man skal kunne balancere og begge parter skal helst "vinde" for at opnå et godt resultat, så det er en balancegang.

Hvornår er en tillidsrepræsentant (TR) god?

Jeg synes man er en god TR når man forstår at lytte og spørge ind til det der bliver sagt. Og så synes jeg man er god, når man prøver at respektere og acceptere begge parter, altså både det ledelsen kommer med, men også det ens kolleger kommer med.

Hvad er det sværeste ved at være TR?

De værste sager er dem, hvor der har været noget sladder. Og pludselig er der en som står med en tjenestelig påtale eller endda en fyringer. Systemet kræve, at man ser det lidt oppefra, og ikke kun bevæger sig på det personlige plan.

Det sværeste kan også være, hvis de ikke bruger tillidssystemet. Når ledelsen går uden om tillidsrepræsentanten. Det er svært. Vi har jo krav på nogle ting igennem overenskomsten, og en gang imellem vælger ledelsen at gå uden om 'systemet'. Det er svært!

Hvad er det fedeste ved at være TR?

Det fedeste er alle kampene, der hvor man kan mærke, at man gør en forskel, for nogen eller noget. At få noget genenmført kræver strategi. Og strategi er en stor del af det at være tillidsvalgt. Du skal vide, hvilke knapper du skal trykke på. Du skal have lavet sit forarbejde, måske dokumenteret noget overfor ledelsen.

Hvad ser du som den vigtigste egenskab en TR skal have?

Det tror jeg er, at man er i stand til at acceptere og respektere både ledelse og kolleger, samtidig med at man ser en sag fra begge sider. Men også at holde hovedet koldt i nogle situationer, hvor man let bliver følelsesmæssigt involveret.



Thomas Jørgensen

32 år, valgt i knapt et år som tillidsrepræsentant hos Stenbroens Aps, et træpleje og anlægsgartnerfirma i hovedstadsområdet, hvor han også er udlært som anlægsgartner.

Hvornår er en tillidsrepræsentant (TR) god?

Jeg synes det er en person som de andre medarbejdere stoler på og har tillid til. En som er vellidt blandt kollegerne og troværdig.

Hvad er det sjoveste ved at være TR?

Det er, at man lære sine kollegaer endnu bedre at kende, end man ellers ville have gjort. Og kurserne, hvor man lærer ikke bare sin egen branche, men flere brancher at kende. Sparingerne på tværs af brancher. Jeg synes også det bedste ved at være tillidsmand er, at relationen mellem mig og ledelse bliver langt mere personlig i og med at man samarbejder om følsomme emner.

Hvad er det sværeste ved at være TR?

I starten når man er ny, er det at finde til sig rette i de svære, personlige samtaler med kollegerne. Når man er nyvalgt skal de lære at stole på en. Det synes jeg er svært.

Hvad ser du som den vigtigste egenskab en TR skal have?

Det er nok at være en form for bindeled skråstreg talerør mellem kollegaer og virksomhed. Det handler om ikke at skabe distance mellem ledere og medarbejdere.

ÆSENTANT



Thomas Andersen

er 45 år og nyvalgt TR, arbejder for Det Grønne Team i Kastrup, som han har gjort i 21 sæsoner, er autodidakt på det grønne område, oprindelig uddannet elektriker. Arbejdsopgaverne er primært fast vedligeholdelse i haverne hos private kunder og derfor er Thomas Andersen nogle gange hjemsendt om vinteren.

Hvornår er en tillidsrepræsentant (TR) god?

God til at lytte Hvis man er god til at lytte og giver sig tid til at lytte. Det er ret vigtigt. Og folk skal vide, at de altid kan ringe og få en sluder.

Hvad er det letteste eller sjoveste ved at være TR?

Det er svært at svare på, når man er så ny i funktionen. Jeg har endnu ikke rigtig prøvet, at der har været noget. Der har været en enkel sag og der fik jeg hjælp fra 3F.

Hvad er det sværeste ved at være TR?

Det kan da godt give lidt problemer, når man skal viderebringe kedelige nyheder. Det tror jeg det kan, men jeg har endnu ikke prøvet det. Jeg er stadig ny.

Hvad ser du som den vigtigste egenskab en TR skal have?

Jeg mener, at det er at kunne lytte til hvad andre siger. At man giver sig tid til det. ret vigtigt, at det ikke er et eller andet overfladeisk. Man skal give sig tid til at snakke med dem, der har brug for det, når de har det. Og så man får budskabet med fra kollegaen.



Mads Buch Lager

63 år og tillidsrepræsentant i ca 6 år. Uddannet værkstøjsmager, men har gennem anlægsgartnervirksomheden Anders Matthissen uddannet sig på Skovskolen ved at tage så mange kurser som muligt. Mads Buch Lager har sammenlagt været ansat hos Anders Matthissen i 16 år.

Hvornår er en tillidsrepræsentant (TR) god?

En god TR sørger for, at der er en god forståelse og kontakt imellem medarbejderne og ledelsen, så overenskomsten kan virke bedst muligt og samtidig blive overholdt. I praksis kan det være spørgsmål om barsel eller i vintertiden om rådighedsbeløb. Men i andre sammenhænge har jeg måtte sige til mester, at det er jo en aftale, du har skrevet under på, det kan være om transporten til og fra kunden. Andre gange må jeg bede en kollega om at overholde vores aftaler om fx tidspunkter.

Hvad er det sjoveste ved at være TR?

Det er at være problemløser for sine kolleger. Nogle gange kan det jo også være konflikter eller uoverensstemmelser mellem medarbejdere. Der kan for eksempel være forskel på tonen alt efter om man er grøn eller grå anlægsgartner. I dag er der også flere kvindelige kolleger og det betyder noget for sprogbrugen, for eksempel. Det er små tvister, som vi løser ved at tale sammen om problemet.

Hvad er det sværeste ved at være TR?

Det sværeste er, at der ikke er fastlagt tid til TR arbejde, men at man skal passe en normal arbejdsdag og selv prøve at indpasse tid. Nu er vi privilegeret på arbejdspladsen fordi vi får en relativ høj løn i forhold til overenskomsten.

Hvad er det bedste ved at være TR?

Det bedste er, når problemerne bliver løst, og vi kan se at det virker.

Hvad ser du som den vigtigste egenskab en TR kan/skal have?

Evnen til at kunne kommunikere med alle og enhver og søge imod kompromisser.



Medstyrende og masser af faglig stolthed præger tusindvis af kvadrater

Vi har været på besøg hos Søren, gartner og fælles TR ved Aarhus Universitet, til en snak om vedligeholdelse og arbejdet med så mange kvadrater, som AU spreder sig over.

■ TEKST OG FOTO MATHIAS ROLSCAU RASMUSSEN

Det grønne område, som jeg selv har opholdt mig mest i nogensinde, er Universitetsparken i Aarhus. Måske som så mange andre brugere af grønne områder, har jeg i mange år været ufrivilligt blind for alt det arbejde, der ligger i at vedligeholde en park.

Blind for, at det naturligvis ikke sker af sig selv, at der altid er rent og pænt, men derimod kræver, at man står tidligt op og er i gang før alle andre, der kommer og går i parken.



Oversigt over størstedelen af AU og dets grønne arealer.

Da nedlukningen kom, og de offentligt ansatte blev sendt hjem, var det en kærvkommen lejlighed til at tage en snak om arbejdet ved Aarhus Universitet, og hvor langt man er kommet efter at have været hjemsendt de tre første uger.

Optimisme og et godt arbejdsmiljø

Det var en optimistisk Søren, som mødte mig i Uniparken. For selvom hjemsendelse og efterfølgende skiftevagter i forskelligt omfang gjorde, at man har været bag efter hele forsommeren.

Det hele – ja, hvad dækker det over? Det dækker blandt andet over ca. 400.000 kvm græsarealer, 40.000 kvm vin- og vedbend (*Hedera helix*), utallige træer og gangarealer.

Til at vedligeholde alt det er der Søren og hans syv kollegaer. De har siden 2014 været en medstyrende gruppe uden formand. Det har betydet, at de oplever en stor frihed til selv at planlægge deres arbejdsdage. Der er også masser af erfaring og indgående kendskab til AU's grønne arealer at trække på. Søren har været der i 26 år, og i gruppen er der også nogle med 20, 12 og 10 års anciennitet. I de

senere år er folk med tilsvarende anciennitet gået på pension og nye kræfter er kommet til. De langvarige ansættelser vidner om, at gruppen er god til at dyrke et godt arbejdsmiljø og et arbejde, der holder dem sammen.

Faglig stolthed

Søren, i en tid, hvor der bliver snakket meget om biodiversitet, så er det ikke ligefrem vilde bed el.lign. der kendetegner Universitetsparken. Hvilke tanker har I gjort jer om parkens udtryk og funktion?

”Der er så få parker tilbage, der bliver holdt i den standard, vi har her i Universitetsparken. Vi har f.eks. ikke områder, hvor vi lader tingene gro i biodiversitetens navn. Ikke dermed sagt, at det er forkert. Men det er vigtigt for vores faglige stolthed at være med til at holde en park i en stand som denne, når der er så få af dem tilbage efterhånden. Folk nyder at kunne bruge parken og sætte sig uden at skulle spekulere i, om det er et bundt tidsler, eller om det overhovedet er et område, de må bruge. Vi har intet imod tiltag, der favner biodiversitet, men Universitetsparken har bare en anden rolle i den sammenhæng.”



Plæneklipperen der kan ses køre fra kl. 6 til 14 (11 fredag), når græsset skal slås.

Det er ganske rigtigt en park, der bliver brugt af mange. Hvordan lykkes I med at holde den så ren og flot året rundt?

”Det er ikke et problem for os, at der er så mange forskellige brugere af Universitetsparken. Når der er arrangementer, så består vores gruppe af folk, der har været her i så mange år, at vi ved, hvor vi skal starte. Sommetider sørger vi for at tage fat i de områder kl. 6 om morgenen, så de er tidligt klar inden det pågældende arrangement. Folk bliver ofte overrasket over, hvor pænt der altid er i Uniparken. Men det hænger sammen med, at vi allerede starter kl. 6, og så hen mod 7.30 har vi klaret oprydningen: samlet papir og andet skrald fra parken.”

400.000 kvm græs og 40.000 kvm Hedera helix

Aarhus Universitets er en stor arbejdsplads, der spreder sig over mange kvm. Hvor lang tid tager det at klippe græsarealerne?

”Når græsset skal slås, så har vi én mand, der kører plæneklipper hver dag. Han starter mandag morgen, og han er færdig fredag. Han kører fra kl. 6 til 14 (kl. 11 om fredagen). Er der rigtig god ’vækst’ i det, så hjælper vi med en maskine mere, men ellers er det én mand, der står for at slå græsset.”

Aarhus Universitet, særligt den ældre del, er kendt for, at murværket er dækket af Hedera helix, eller som på dansk: vin- og vedbend.

Hvordan arbejder I med bevoksningerne på murene og omkring vindues- og indgangspartier?



Hedera Helix ved AU.

”Vedligeholdelsen af de grønne facader foregår ved hjælp af lift, hækkeklipper og ’saks’, når vi skal rundt ved alle vinduer og tagkanter.

Vedligeholdelsen af de store områder med Hedera helix foregår fra sankthans til november.

Og om vinteren – hen over en to måneders periode – foretager vi ’tykkelsesklip’. Hvert tredje år, bliver Hedera helix klippet så langt ind som muligt, så det ikke bliver for tykt,” fortæller Søren.

Vedligeholdelse af parkens træer, hvor de døde grene bliver skåret af, plejer at foregå op til sankthans. Normalt vist er det et tilløbsstykke for området beboere, som kommer for at opleve det store bål i Uniparken – det har dog været på pause de sidste to omgange i forbindelse med tørken og senest Covid19.

Nye bæredygtige redskaber er gode, men hvordan klarer de sneen?

De er også i færd med en overgang til mere bæredygtige redskaber og maskiner.

Af håndværktøj er det: buskryddere, hækkeklippere, løvblæsere mv.

”Det er meget rarere at stå med de nye redskaber. Man har ikke brændstofslangen længere, samt det er mere lydsvagt. Og vi har fået nogle transportkøretøjer, som også er på el. Men vi har endnu ikke haft sne som sådan, så vi er fortsat spændte på trækkraften på de nye elkøretøjer, når der først ligger rigtig sne.”

Jeg siger tak til Søren for at give et indblik i arbejdet bag at vedligeholde et parkområde, som Universitetsparken. Men også et indblik i, hvilken frihed der ligger i at arbejde som en medstyrende gruppe.



Søren Lundgård med afdeling og Hedera Helix i baggrunden.

100% ELEKTRISK
TP 175 MOBILE

Linddana A/S • Tlf. +45 75 80 52 00 • linddana.com

ORDET ER FRIT

I dette nummer af GRØNT har vi givet ordet frit. Man er altid velkommen til at sende indslag og oplæg til redaktionen, hvor man kan fortælle hvad man har på hjerte, anderledes betragtninger mv. I dette nummer er det Lene Holm, faglig sekretær, grøn gruppe 3F Aarhus Rymarken.

Nogle gartnerier ødelægger det for de andre – og vi skal som samfund sige fra!

Hvor er samfundssindet og ansvaret for vores samfundsmodel, når gartnerier med urent trav gør det svært for de øvrige i branchen og alle de ansatte?

I en tid, der er svær for langt de fleste, bliver vi bedt om at vise samfundssind og passe på hinanden – også når det kommer til vores arbejdsmarked.

Vi kan se, hvor vigtig fagbevægelsen er, når trepartsaftale efter trepartsaftale bliver indgået for at holde hånden under arbejdsmarkedet, den danske model – vores alle sammes sikkerhedsnet.

Derfor gør det også ondt, når virksomheder på tværs af brancher vælger at besværliggøre det for deres retskafne kollegaer og konkurrenter.

Er vi nået dertil, hvor man bliver belønnet for at drive en virksomhed, der nægter at sikre dets ansatte trygge løn- og arbejdsvilkår – særligt i en ekstra sårbar tid? Er det ikke netop nu, at vi skal stå sammen?

Eksemplerne på f.eks. gartnerier, der blæser på overenskomster og reducerer de ansattes rettigheder og tryghed, er mange.

For mig er det sager, som dem fra Gartneri Møllegården på Fyn og Gartneri Nymarken i Aarhus, hvor systematisk løndumping ned til 75-80 kr. i timen via entreprisemodeller – som i korte træk er brugen af underentreprenører, der hele tiden lukker, men opretter nye cvr-numre i nye navne, så de ansatte fortsat kan arbejde til godt det halve af, hvad de skulle have i løn.

Og lige nu er jeg alvorligt bange for, at der kommer et nyt gartneri på listen over steder, der presser de gartnerier, som tager ansvar for deres ansatte og deres løn- og arbejdsvilkår.

En kold aften, kun få dage op til juleaften 2019 modtog jeg den kedelige besked, at Gartneri Rosa – en mangeårig østjysk virksomhed med mange ansatte – var gået konkurs.

En forfærdelig nyhed op til jul for alle, der havde med Gartneri Rosa at gøre. Vi, Grøn Gruppe hos 3F Aarhus Rymarken, fik hurtigt fat i medlemmerne og lagt en plan samt sikret den videre økonomiske proces, der gjorde, at de trods en utrolig svær situation lige før jul kunne have mest mulig ro i maven juleaften.

Herfra fulgte et måneder langt forløb i forhold til at få hentet de penge hjem, som de ansatte var berettigede til.

Det sidste kapitel i forhold til Gartneri Rosa og de penge, som dets ansatte havde ret til, blev skrevet i juni måned 2020.

Men gartneriet åbnede igen en måned efter konkursen, d. 22. januar 2020. Med nyt navn (AE Roses ApS) og sønnen som ejer. Desværre vil den engang så anerkendte arbejdsplads ikke længere tage ansvar



for dets ansatte og deres løn- og arbejdsvilkår. Nogle af dem, der måtte vinke farvel til deres arbejde lige op til jul, er tilbage igen, men deres rettigheder må de stadig se langt efter. For selvom der er sendt overenskomstkraft for anden gang, er der ikke en aftale for gartneriet og dermed deres ansatte. Hvilket har resulteret i en konflikt pr. 25. september 2020.

Jeg håber, at ejeren – ligesom jer – får øjnene op for, hvor galt det står til, når nogen underminerer arbejdsmarkedet og vores alle sammes sikkerhedsnet. Rettigheder og tryghed skal ikke tilsidesættes for enkeltpersoners egne motiver.

Så råb op, stil krav – også til gartnerierne – støt op om dem, der vil den danske model.

De retskafne gartnerier har ikke fortjent at blive trukket med ned!



Derfor gør det også ondt, når virksomheder på tværs af brancher vælger at besværliggøre det for deres retskafne kollegaer og konkurrenter

Dit fag er i udvikling

Brug lavsæsonen til uddannelse

Så er det tid til at planlægge din efteruddannelse
– udnyt med fordel den stille vinterperiode.

Hotte kurser på Sandmoseskolen:

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

– Se alle kurser på:

[amunordjylland.dk /det-groenne](http://amunordjylland.dk/det-groenne)

Husk at virksomheder kan modtage VEU-godtgørelse,
mens ansatte er på kursus.

Vi håber, at vi ses på Sandmoseskolen!



Overvejer du at gå
fra ufaglært til
faglært?

Kontakt os på
tlf. 9633 2626 og hør
om mulighederne.

Sandmoseskolen

AMU  Nordjylland

Sandmosevej 486, 9460 Brovst

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.

EU-Studietur til Bruxelles 2021



3F Den Grønne Gruppe inviterer til EU-Studietur til Bruxelles for alle tillidsvalgte og fagligt aktive inden for overenskomst-områder, hvor GLS-A er modpart. Som udgangspunkt:

- Jordbrug
- Agroindustri
- Skovbrug
- Gartneri og Planteskoler
- HedeDanmark
- GASA, Ravnstrup, Fisk mv.

Studieturen er tilrettelagt fra **mandag d. 12. april til torsdag d. 15. april 2021**

Studieturen er finansieret af Fonden for uddannelse, arbejdsmiljø og samarbejde oprettet af GLS-A og 3F. Fonden dækker alle udgifter for studieturen; transport, forførsel mv.

Fonden dækker arbejdstab. Der ydes som udgangspunkt ikke diæter, da forplejning hovedsageligt indgår i turen. Der udbetales efter forbundets regler herfor.

Tilmeldingsfrist er senest d. 15. februar 2021. Da der er begrænsede pladser, vil pladserne blive fordelt ud fra branchemæssige, geografiske og øvrige relevante hensyn.

Tilmelding foregår via FIU nr. 1999-21-01-47 – FIU nummeret bruges alene til at styre tilmeldingerne og skal udfyldes med medlemmets korrekte e-mailadresse og mobil nr.

PS! Alle deltagere vil blive kontaktet og bedt om at oplyse Pas nummer, og pas skal medbringes på hele turen.

Har du spørgsmål, kontakt din lokalafdeling.

*Venlig hilsen
Morten Fischer-Nielsen*

AKTIVITETSKALENDER / Den Grønne Gruppe 2020

Navn	Dato	Sted	Tilmelding Skal ske gennem den lokale 3F afdeling
Brankekursus: 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 AFLYST PÅ GRUND AF CORONA
Netværkskonference for afdelingsansatte	09.-10. november 2020	Vingsted Hotel & Konference	FIU: 1999-20-01-28
TR- og AMR-branchemøde med opstart af OK-21	11. november 2020	Fuglsangcentret	FIU: 2034-20-00-12
OK-kursus for tillidsvalgte og fagligt aktive – Hede-Danmark	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
EU Studietur til Bruxelles	12.-15. april 2021	Bruxelles	FIU: 1999-21-01-47

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