

**"Uden 3F ved jeg ikke,
hvordan jeg skulle
have fået pengene"**

/ Side 5

LÆS OGSÅ

**Undersøgelse af
arbejds miljøet i
folkekirken**

/ Side 6

**Andreas og
Mikkel trimmer
Himmelbjerget**

/ Side 7

**Gravermedhjælpere
bliver anlægsgartnere
om vinteren**

/ Side 8





INDHOLD

- 03 Leder, Thomas Møller
- 04 OK24: Nu skal guldet op af lommerne
- 05 Magnus manglede 122.000 kroner:
"Uden 3F ved jeg ikke, hvordan jeg skulle have fået pengene"
- 06 Undersøgelse af arbejdsmiljøet i folkekirken:
Både stor jobtilfredshed og store problemer i folkekirken
- 08 Andreas og Mikkel trimmer Himmelbjerget
- 09 Ny bog: Vi skal have mere skov i Danmark
- 10 Gravermedhjælpere bliver anlægsgartnere om vinteren
- 12 Den hjælpsomme gartner
- 13 God diskussion om fremtidens anlægsgartneruddannelse
- 14 Kort nyt og aktivitetskalender



GRØNT

2/2024 (48. 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:

Thomas Møller, 3F Aarhus Rymarken

Redaktionsudvalg:

Line Bjørndal, 3F Odense GOPS

Villiam Andersen, 3F Holstebro

Karina Bossen, 3F BJMF

Kim Gulbæk, 3F Aarhus Rymarken

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

FORSIDEFOTO: Maibrit Jürs

OPLAG: 1. halvår 2023: 11.000

DEADLINE FOR NÆSTE UDGIVELSE: 22. 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

Telefon: 30 31 31 46

Morten Herlev

redaktion@dengronneportal.dk

Telefon: 26 77 18 59

ANNONCESALG

Stibo Complete

Jette Sterndorff-Jessen

Telefon +45 76 10 11 47

jsje@stibo.com

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@DENGRONNEPORAL.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, Midtjylland, Randers, Ringkøbing-Skjern, Skiveegnen, Aalborg, Aarhus Rymarken.

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

OK24: Pæne lønstigninger til alle

Det er flotte resultater for både de private overenskomster med Gartneri, Land og Skovbrugets Arbejdsgivere og de offentlige overenskomster. Resultaterne og afstemningsmaterialet har du fået udsendt og det meste kan læses længere omme i bladet.



THOMAS MØLLER
Redaktør

Der har kun været kort tid at diskutere resultaterne i, og vores medlemmer har stemt, når I læser denne leder. Det gode resultat i sidste års overenskomstforhandlinger blev indgået på baggrund af en historisk høj inflation årene forinden. Mange, både offentligt ansatte og privatansatte, havde frygtet at den faldende inflation i slutningen af 2023 ville have givet lavere lønstigninger ved OK24. Arbejdsgiverne har accepteret, at selv om inflationen er faldet, så er priserne ikke faldet – de stiger kun lidt langsommere. Derfor har vi fået samme lønstigninger som ved OK23.

Den store diskussion om mangel på arbejdskraft på sundheds- og omsorgsområdet, resulterede i en aftale mellem arbejdsgiverne, fagforeningerne og regeringen om lønmæssigt at tilgodese udvalgte grupper som f.eks. sygeplejersker, social- og sundhedshjælpere og pædagoger. Det lykkedes, uden at det har påvirket lønudviklingen for resten af de offentligt ansatte. Vurderingen er, at denne prioritering af nogle grupper af offentligt ansatte frem for andre er acceptabel, fordi arbejdsgiverne hos stat, kommuner og regioner vil rekruttere flere hænder til disse fag. Det gør man ved at tilføre flere lønkroner til formålet og samtidig forhandle løn, som man plejer, for de øvrige grupper. Det bliver spændende at se, om budgetterne på de enkelte hospitaler og plejehjem mv. bliver forhøjet til-

svarende, så der fortsat er råd til at have de samme medarbejdere ansat. Det vil den kommende tid vise. Hvis ikke det sker, løftes området ikke.

Hvorfor skal vores grupper inden for det grønne område ikke også tilgodeses? Det hårde og politisk ukorrekte svar er, at der ikke er den samme efterspørgsel på arbejdskraft, og at der ikke er en arbejdsgiver, der vil betale mere.

Offentligt ansatte bliver aldrig lønførende. Men det er aftalt i det offentlige OK24-forlig, at man i overenskomstperioden vil overgå til en ny reguleringsordning. Den skal sikre, at offentligt ansatte fremover ikke sækker bagud i løn. I stedet kommer lønnen til at udvikle sig parallelt med det private arbejdsmarked. Det er en diskussion, man har haft mellem parterne de sidste 10-15 år. Teknisk set handler det om, at man bruger det "Implicitte lønindeks" som nu eller det "Standard beregnede lønindeks", der forventes indført i reguleringsordningen.

Der er sikkert nogle, der ikke synes lønnen er høj nok og at ændringerne i overenskomsterne er små og svære at forstå. Men hvis ikke 3F og de andre fagforeninger møder op til forhandlingerne, så ændrer vi ikke noget. Der bliver lyttet, fordi du og dine kollegaer bakker op om forhandlingerne.

Nu skal guldet op af lommerne

Men en ny grøn overenskomst med GLS-A bliver der flere penge på kontoen og mere frihed til den enkelte.

■ TEKST MAIBRIT JÜRS · FOTO CLAUS BJØRN LARSEN

"Vi skal nok få noget af deres guld op af lommerne," sagde formand for Den Grønne Gruppe, Allan Busk, da han og de andre forhandlere blev klappet ind en kold morgen i januar.

Og det fik han ret i, for med det nye overenskomstforlig skal guldet i høj grad op af arbejdsgivernes lommer. I den nye aftale med GLS-A kan 30.000 medarbejdere på det grønne område nemlig se frem til mere i lønningsposen, mere på fritvalgskontoen og mere i pension fra arbejdsgiverne.

"Jeg er meget tilfreds med den samlede økonomiske ramme i forliget. Det er jo en unik og rigtig flot lønstigning, medlemmerne får," siger Allan Busk.

Indholdet af forliget

Mere i løn: Med den nye aftale siger lønnen med 11,75 kroner over de næste to år. I praksis vil normaltimelønnen stige med 6,00 kroner i timen fra 1. marts 2024 og med 5,75 kroner i timen fra 1. marts 2025.

Mere frihed: Med den nye aftale hæves indbetalingen til fritvalgskontoen fra syv til ni procent af lønnen fra 1. marts 2025. Det betyder, at medlemmer under overenskomsten får mere frihed til at bestemme, om deres løn skal bruges til pension, løn eller fridage.

Mere pension fra arbejdsgiver: På den nuværende overenskomst betaler arbejdsgiverne 8,66 procent af lønnen ind til pension, mens medarbejderne selv betaler 4,33 procent. Fra 1. juni 2024 skal arbejdsgiverne i stedet betale 10,66 procent af lønnen til pension, mens de ansatte kun skal betale 2,33 procent.

Ja eller nej?

Imens dette blad har været i trykken, har medlemmerne stemt ja eller nej til overenskomsten. Er afstemningen endt med et ja, vil overenskomsten gælde fra 1. marts 2024 til 28. februar 2026.

"Jeg er meget tilfreds med den samlede økonomiske ramme i forliget. Det er jo en unik og rigtig flot lønstigning, medlemmerne får," siger formand for Den Grønne Gruppe, Allan Busk.



Overenskomster på plads i det offentlige

Der er også lavet forlig for overenskomsterne i kommunerne, regionerne og staten.

■ TEKST MORTEN HERLEV

Overenskomsterne gælder for de mange grønne 3F'ere, som eksempelvis arbejder på kirkegårde, som gartnere i kommunerne og som skov- og naturteknikere hos Naturstyrelsen. Her er et kort overblik over det overordnede hovedforlig.

Mere i løn: Der er aftalt overordnede lønrammer på 8,8 procent for alle. De fleste procenter går til direkte lønstigninger, imens andre procenter for eksempel skal bruges til at give særlige lønstigninger til de lavestlønnede.

Mere frihed: Der bliver givet 3 ugers ekstra barsel med løn for far/medmor. Derudover bliver der oprettet en særlig opsparingskonto, hvor man kan spare lønnet frihed op.

Mere uddannelse: Der bliver sat ekstra fokus på uddannelse og videreuddannelse. For eksempel bliver det nemmere at tage forløbet "Fra Ufaglært til Faglært".

I skrivende stund er overenskomsterne for de enkelte medarbejdergrupper ved at blive forhandlet på plads. Når de er helt på plads, bliver overenskomsterne sendt til urafstemning, og når du læser dette blad, er der enten stemt ja eller nej til overenskomsterne.

MAGNUS MANGLEDE 122.000 KRONER:

"Uden 3F ved jeg ikke, hvordan jeg skulle have fået pengene"

Magnus troede, han manglede at få 40.000 kroner i manglende løn under sygdom, men da 3F kom ind i sagen, blev beløbet tredoblet.

■ TEKST OG FOTO MAIBRIT JÜRS

Han har altid drømt om at komme til at arbejde i landbruget og køre de store maskiner. Så da Magnus Birkedal Sørensen fik en praktikplads på en gård på Sjælland, troede han, at lykken var gjort.

Det var ikke en helt almindelig praktikaftale, for 19-årige Magnus har autisme og han har ind i mellem brug for en dag eller to derhjemme for at lade op. Men det var ikke noget problem, lovede kommunen og den EGU (erhvervsgrunduddannelse red.) han gik på, for landmanden ville få refunderet Magnus' løn under sygdom. Så både Magnus og landmanden var glade. Alligevel manglede der måned efter måned penge på kontoen.

"Jeg kunne godt se, at jeg ikke fik alle de penge, jeg skulle have. Da jeg stoppede i praktikken, regnede jeg med, at der manglede godt 40.000 kroner," fortæller Magnus.

Løb panden mod en mur

Som ung med autisme virkede det ret uoverskueligt at finde ud af, hvordan Magnus skulle få sine penge. Heldigvis har han sin mor, Luise, til hjælp, og hun kimede både jobcenter, uddannelsessted og landmand ned for at finde en løsning. Men ingen kunne finde ud af, hvor fejlen var sket og der var ingen hjælp at hente.

"Ligeegyldigt hvor jeg prøvede, løb jeg panden mod en mur. Vi blev fejlet af alle steder, og vi var ved at give op," fortæller Luise Birkedal Sørensen.

I ren desperation kontaktede hun 3F for at bede om råd til, hvordan hun og Magnus skulle komme videre. Her kunne man heldigvis mere end blot at give gode råd, og da den lokale 3F-afdeling gik ind i sagen viste det sig, at der ikke kun manglede be-

taling for løn under sygdom. Der var heller ikke betalt tillæg for overarbejde og sønehelligdage. Sådan løb de 40.000 op og blev til 122.000 kroner.

"Annika (Annika Gry Jensen, faglig sekretær i 3F Midt & Østsjælland, red) sørgede for det hele. Hun så alt igennem og nåede frem til, at der manglede 122.000 kroner. Og så sørgede hun for, at Magnus langt om længe fik sine penge," fortæller Luise.

Havde ikke fået pengene uden 3F

Det kan godt være svært at sige til en flink arbejdsgiver, at man mangler betaling. For som Magnus og hans mor siger, så har landmanden været flink og rar og har formentlig ikke forsøgt at snyde Magnus.

"Han (landmanden, red.) har nok ikke været klædt godt nok på og har ikke vidst, hvordan han skulle få den refusion, kommunen skulle udbetale," tilføjer Luise.

Magnus er lettet over at de mange penge endelig er landet på kontoen. De skal blandt andet bruges på et indskud til en lejlighed, så han kan flytte hjemmefra. Han er glad for, at han var medlem af en fagforening, så der var et sted at hente hjælp.

"Hvis jeg havde stået med det selv, havde det været svært, for hverken skolen eller kommunen kunne hjælpe mig. Uden 3F havde jeg nok ikke fået mine penge, siger han.

Han råder andre til at sikre sig selv ved at have styr på timer, lønsedler og fagforening:

"Man skal skrive sine timer ned og gå til sin fagforening, hvis man har brug for hjælp."

En fremtid bag rattet

Magnus har altid drømt om at arbejde i et landbrug, for han er meget interesseret i de store maskiner. Den drøm lever stadig.

Men som andre med autisme er det vigtigt for Magnus, at han kommer til at arbejde med noget, der interesserer ham, for at det giver mening at gå på arbejde. Og han har indset, at han ikke skal passe dyr på en gård. Derfor er han nu i gang med at tage kørekort til lastbil, og han har allerede fået job hos en vognmand, når kortet er i hus.

"Der er mange i familien, der kører lastbil, så det er noget jeg kender til og glæder mig til at komme i gang med," fortæller han.

Drømmen om at arbejde i et landbrug er dog ikke opgivet. Men indtil videre må det være som ekstrahjælp, når der skal høstes og Magnus kan få lov at komme ud at køre mejetærsker.

Men det vigtigste er, at han har en fremtid bag rattet.



Både stor jobtilfredshed og store problemer i folkekirken

En stor undersøgelse af det psykosociale arbejdsmiljø i folkekirken viser, at de fleste ansatte er glade for jobbet. Desværre er der samtidig massive problemer med mobning og krænkende adfærd.

3F kræver politisk handling.

■ TEKST OG FOTO MORTEN HERLEV

Lad os tage de gode nyheder først: Jobtilfredsheden blandt ansatte i folkekirken er højere end landsgennemsnittet. Det viser en omfattende undersøgelse af det psykosociale arbejdsmiljø i folkekirken, der er lavet af konsulentfirmaet Mindwork og analyseinstituttet Voxmeter på bestilling af folkekirken. Her svarer 87 procent af de i alt 7570 ansatte, som har fuldført undersøgelsen, at de har et meningsfuldt arbejde. Samtidig scorer folkekirkens ansatte deres jobtilfredshed højere end landsgennemsnittet.

43-årige Charlotte Hedemann er en af de mange glade ansatte i folkekirken. Hun har arbejdet som gravermedhjælper på Vadum Kirkegård i Nordjylland i to år. Før var hun frisør og kosmetolog, men hun valgte at skifte branche:

"Det er det bedste, jeg har gjort. Det er et fantastisk arbejde, og jeg elsker at være udenfor og have fingrene i noget. Vi behandler hinanden ordentligt, og jeg har altid lyst til at komme på arbejde, for jeg ved, det bliver en god dag," siger hun.

Rapport anbefaler ændringer med ledelsen i folkekirken

Lad os så tage de dårlige nyheder. For mens Charlotte og de fleste andre ansatte i folkekirken er glade for arbejdet, så afslører undersøgelsen også alvorlige problemer.

14,4 procent af de ansatte har været udsat for mobning, og hele 16,6 procent har oplevet krænkende handlinger. I begge tilfælde er det medlemmer af menighedsrådet, som primært står bag handlingerne. Ifølge

undersøgelsen er tallene for mobning og krænkelse kritisk høje – især fordi det er menighedsrådet, som står bag.

Netop folkekirkens særlige ledelsesstruktur bliver i rapportens afsluttende anbefalinger udpeget, som en af kilderne til mange problemer med mobning og krænkelse.

Det er nemlig folkevalgte medlemmer af menighedsrådene, som jo bare varetager tjansen i deres fritid, som fungerer som arbejdsgivere for de ansatte. Dermed sidder de med et kæmpestort personaleansvar. Her slår rapporten fast, at der er behov for en mere professionel ledelse "for at skabe sunde betingelser i arbejdet og herunder forebyggelse af mobning og krænkelse". Rapporten slår også fast, at den nuværende struktur er "en barriere for udvikling af sunde betingelser i arbejdsmiljøet og dermed for beskyttelse af de ansatte i folkekirken."

3F glæder sig over udsigt til ændringer

På baggrund af rapporten har kirkeminister Morten Dahlin flere gange anerkendt de alvorlige problemer, og han understreger blandt andet i et debatindlæg i Kristeligt Dagblad, at han har fuld fokus på at forebygge og håndtere mobning i kirkerne.

Hos 3F, som organiserer 2000 gravermedhjælpere, gartnere og gartneriarbejdere, ser forhandlingssekretær Louise Wredstrøm også frem til, at der bliver handlet:

"Når alt for mange ansatte i folkekirken oplever krænkelse, vold og dårligt psykisk



87% mener, de har et meningsfuldt arbejde

79% føler sig motiveret og engageret ved at gå på arbejde

66% anbefaler andre at søge job i folkekirken



14% har været udsat for mobning – i 39 % af tilfældene har det været fra et medlem af menighedsrådet.

17% har oplevet krænkende handlinger – i 42 % af tilfældene har det været fra et medlem af menighedsrådet.

Kilde: Udvalgte tal fra "Undersøgelse af det psykosociale arbejdsmiljø i folkekirken"

arbejdsmiljø, peger pilen på menighedsrådet. Der skal politisk handling til nu for at sikre, at medarbejderne kan gå trygge på arbejde, og vi håber, at der iværksættes initiativer på baggrund af rapportens anbefalinger hurtigst muligt."

Behandler hinanden ordentligt

På Vadum Kirkegård blev Charlotte Hedemann ret overrasket, da hun læste om de mange problemer i folkekirken. For hun oplever selv et rigtig godt samarbejde med det lokale menighedsråd. Og selvom hun ikke har haft brug for at tale om udfordringer eller problemer med menighedsrådet endnu, så føler hun sig også helt tryk ved at skulle tage kontakten, hvis behovet skulle opstå.

"Jeg hører da om problemer andre steder og om kollegaer, som er glade for arbejdsopgaverne, men ikke for samarbejdet med menighedsrådet. Når jeg hører sådan noget, så føler jeg mig bare endnu mere heldig. For jeg har både fedeste job, og jeg synes, vi behandler hinanden ordentligt og ikke nedladende," lyder det fra Charlotte Hedemann.

Ny overenskomst sætter fokus på samarbejdet i folkekirken

I den netop forhandlede overenskomst for ansatte i staten bliver der lagt op til, at de særlige møder mellem ansatte og arbejdsgivere i folkekirken skal holdes mere systematisk. Møderne skal sikre velfungerende arbejdspladser i folkekirken.

På møderne skal der være plads til at drøfte psykisk arbejdsmiljø og trivsel for den enkelte medarbejder, og møderne skal også danne ramme om eventuelle indsatser for at fremme et godt arbejdsmiljø uden krænkende handlinger.

Samtidig bliver det også muligt for medarbejderne at indkalde til møderne.



Der er store problemer med krænkelser og mobning i folkekirken. De fleste steder er de ansatte dog glade for deres arbejde. Det gælder også for Charlotte Hedemann, der er gravemdhjælper på Vadum Kirkegård i Nordjylland.

Andreas og Mikkel trimmer Himmelbjerget

De to skov- og naturteknikere fra Naturstyrelsen har fældet over 1000 træer for at gøre det ikoniske tårn på toppen af Søhøjlandet mere synligt.

■ TEKST OG FOTO MORTEN HERLEV

Det ser ud som om, en voldsom storm har hærget på Himmelbjerget. Træer er faldet på stribe hele vejen op mod toppen, og de ligger nu og venter på at blive kørt væk. Øverst oppe knejser det røde tårn klarere og mere tydeligt end længe.

Men det er slet ikke naturen, som har raset. Det er såmænd bare skov- og naturteknikerne Mikkel Bruhn og Andreas Demant Jensen, som har været flittige med motorsaven. De har fået til opgave at fælde cirka 1000 træer omkring Himmelbjergtårnet for at gøre tårnet mere synligt og samtidig genskabe det hedelandskab, der herskede på bakken for 100 år siden.

"Fidusen er, at man skal kunne se helt til Ry," forklarer Mikkel Bruhn, da vi står ved tårnet. Han peger i retning af stationsbyen

på den anden side af Julsø, som dog stadig ikke er synlig. Men byen vil komme til syne, når Mikkel og Andreas er helt færdige med træfældningsarbejdet på skråningen ned mod søen.

Nysgerrige besøgende

Vi begiver os igennem landskabet af fældede træer på "knolden" som udgør toppen af Himmelbjerget. Nogle steder står stubbe og stynede træer tilbage. De skal omdannes til træskulpturer. Andre steder har enkelte træer fået lov til at blive stående, for eksempel hvis de er beboet af fugle eller andre dyr. Det meste træ bliver til flis, men en del af de største egetræer skal bruges til bindingsværk, forklarer Mikkel Bruhn. Disse træer har nemlig en stor kerne, som er meget holdbar og ideel at bruge til husbyggeri.

Det kan virke lidt voldsomt, når man ser de mange fældede træer, og på Facebook er der da også en del, som har skrevet vrede kommentarer til Naturstyrelsens projekt. Men Mikkel Bruhn fortæller, at der er en anderledes positiv og nysgerrig tone blandt de mange gæster, han møder i løbet af arbejdsdagen på bjerget:

"Det særlige ved denne opgave her er, at vi skal forholde os rigtig meget til publikum. Der kan jo komme over 100 forbi på en tilfældig hverdag. Men folk er bare nysgerrige og stiller spørgsmål. Når vi så fortæller om projektet, så synes de, det lyder spændende og de glæder sig til at se det færdige resultat."

Sjældent liv i motorsaven

Rent fagligt er Mikkel Bruhn også glad for opgaven. For det er efterhånden ikke så tit, Naturstyrelsens skov- og naturteknikere tænder motorsaven længere.

"Vi laver ikke så meget almindelig skovdrift længere. Før i tiden var vi måske 4-5 mand, som gik og ryddede skov i to måneder om året. Nu er det noget, én mand klarer på 14 dage. Så det er sjovt med en komplet rydning, hvor vi også får gang i motorsaven. Det kan vi jo godt lide."

I mellemtiden er vi kommet hele vejen rundt om "knolden" og møder kollega Andreas Demant Jensen, som har været i snak med nogle nysgerrige besøgende i mellemtiden. Han erklærer sig straks enig i Mikkels motorsavsbegejstring:

"Ja, det er jo ret sjældent, at vi får lov til at svinge de store save. Og så er det bare supersjovt og spændende at være med til det her." Han slår ud med armene og bryder ud i et stort smil: "Det er jo Himmelbjerget, vi arbejder ved!"



Andreas Demant Jensen (tv.) og Mikkel Bruhn er i fuld gang med at rydde træerne omkring Himmelbjerget. Målet er at genskabe landskabet, som det så ud for 100 år siden, hvor toppen var præget af hede. Siden da har selvsåede træer efterhånden skygget mere og mere for tårn og udsigt. Men nu bliver omkring 1000 træer fældet.

NY BOG:

Vi skal have mere skov i Danmark

Mere skov vil være godt for klimaet, naturen og de grønne arbejdspladser. Det er nogle af konklusionerne i den nye bog Skovbogen, skrevet af de to forstkandidater, Jørgen Nimb Lassen og Jørgen Bo Larsen.

■ TEKST OG FOTO MAIBRIT JÜRS

Større arealer med robust og artsrig blandingskov vil lagre mere CO₂, beskytte vandmiljøet og give bedre plads til biodiversitet og friluftsliv. Samtidig vil det imødekomme behovet for større produktion af tømmer til fremtidens bæredygtige byggeri.

"Vi står midt i en buldrende klimakrise, biodiversitetskrise og ressourcekrise. Derfor har vi brug for mere bæredygtig, klima- og naturvenlig skov i Danmark", forklarer Jørgen Nimb Lassen.

Mere skov og grøn omstilling

60 procent af Danmarks areal er landbrugsjord, og vi er et af de lande i verden med allerstørst udnyttelsesgrad. Skov og natur har måttet vige pladsen for landbrug og det er umuligt at lukke øjnene for de negative effekter.

"Som medarbejder i landbruget kan det i den nuværende ophedede debat være svært at føle, at man bidrager positivt til den grønne omstilling. Ved at inddrage skovrejsning som en integreret del af landbrugets grønne omstilling vil dette billede helt afgjort ændre sig," siger Jørgen Bo Larsen.

De er ikke fordi, de to forstfolk har noget imod landbrug. Det er bare kommet til at fylde for meget de forkerte steder, mener de. De erkender, at mere skov vil betyde færre job i landbruget, men understreger, at der omvendt vil blive brug for flere skovarbejdere og andre ansatte indenfor træsektoren i fremtiden.

Skove til fremtidens klima

Men det er ikke nok bare at plante flere hurtigvoksende nåletræer. Skovene skal opbygges med flere træarter og blandinger, så de bedre kan tilpasse sig fremtidens klima.

"I Danmark vil temperaturen risikere at komme op på fem grader mere i år 2100, end den var før industrialiseringen. Vi kommer til at få mere stærk vind, mere tørke, flere insektangreb og flere træsygdomme. Og det er mange af vores nuværende plantageskove ikke særligt godt rustet til at klare. Derfor er vi nødt til at opbygge nye og mere robuste blandingskove med stor variation af arter og strukturer," siger Jørgen Nimb Lassen.

Han forklarer, at jo større diversitet i skovene, jo større er sandsynligheden for, at de kan overleve både nu og om hundrede år.

"Træer er meget sensitive overfor klimaforandringer. Man kan ikke forudsige præcis hvilke træer, der vil kunne klare sig i fremtidens klima. Derfor er risikospredning den bedste strategi for fremtidens skove."

Nye arbejdsgange

Med nye måder at etablere og drive skov på vil man også være nødt til at ændre arbejdsgangene ved for eksempel træfældning. For når man ikke længere kan tilplante hele skovområder med samme træsort, kan man heller ikke fælde hele skovområder bevoksning for bevoksning. I

stedet vil man være nødt til at gå ind og plukke de enkelte træer eller trægrupper.

"Det vil kræve bedre uddannelse af skovarbejderne. Sammen med et øget skovareal vil det generelt også være nødvendigt at ansætte flere folk," siger Jørgen Nimb Lassen.



Skovbogen er skrevet til alle, der interesserer sig for bæredygtigt skovbrug og udvikling af bæredygtige projekter inden for natur, skov og landskab.

Gravermedhjælpere bliver anlægsgartnere om vinteren

Slut med vinterhjemsendelser, dagpenge og dårlig økonomi. Fem gravermedhjælpere er startet på AMU-kurset "På vej til anlægsgartner", og det er med fuld løn, pension og masser af læring.

■ TEKST OG FOTO MAIBRIT JÜRS

Humøret var lige så højt som den blå vinterhimmel denne mandag eftermiddag, hvor fem nye kursister på AMU-kurset "På vej til anlægsgartner" var trukket arbejdstøjet på Roskilde Tekniske Skole, Vilvorde i Roskilde.

De fem kursister er alle gravermedhjælpere, der er sprunget på det helt nye tilbud om at uddanne sig til anlægsgartner om vinteren i stedet for at blive sendt hjem i de koldeste måneder.

"Jeg synes, det er skønt at være på skolebænken igen, og vi får virkelig lært meget. Meget mere, end jeg havde regnet med," fortæller Pia Pedersen på 44 år.

Hun var, sammen med sit hold, i fuld gang med disciplinen flise-lægning og havde naturligvis valgt at gøre det i en velkendt form – nemlig et stort, flot kors.

Fedt at slippe for hjemsendelse

Pia arbejder til dagligt sammen med Maria Sonne-Pedersen på Borup-Kimmerslev-Nørre Dalby Kirkegårde i Ringsted. De er enige

om, det er meget sjovere at uddanne sig til fuld løn med pension og det hele end at blive sendt hjem på dagpenge og jobsøgning.

"Det hele er spændende. Det er meget alsidigt og vi lærer meget mere, end jeg havde forestillet mig. Meget af det har jeg aldrig hørt om før. Og så er det virkelig fedt at slippe for vinterhjemsendelse. Jeg vil meget hellere lære noget nyt end at sidde derhjemme og skrive ansøgninger," siger 57-årige Maria.

Selv om de kun har været i gang i knap en måned, har de allerede lært mere, end de havde turdet drømme om.

"Det er fedt at lære så meget nyt. Vi kan jo bruge det med det samme og får masser af gode idéer til, hvordan vi kan gøre tingene smartere, når vi kommer tilbage på kirkegårdene, siger Maria.

Ikke et "hygge-nygge-kursus"

Hvis man nu skulle gå og tro, at et AMU-kursus er sådan noget, hvor man ikke behøver at gøre den store indsats, må man tro om igen. For de kommende anlægsgartnere skal nemlig lære alt det, man



Initiativtager og uddannelseskoordinator i 3F Susanne Ovesen (i midten) sammen med eleverne Maria Sonne-Pedersen (tv) og Pia Pedersen (th).

Et nyt samarbejde

Det er Uddannelseskoordinator i 3F Susanne Ovesen, der har taget initiativet til at sætte den nye uddannelse i søen på Sjælland. For der manglede mulighed for uddannelse om vinteren, mener hun:

"Det har længe været et smertensbarn for mig, at de her medlemmer skulle sendes hjem hver vinter. Det giver jo en stor usikkerhed at skulle gå ledig tre måneder af året på dagpenge. Desuden er det virkelig uretfærdigt, at de kun har mulighed for at spare op til pension 3/4 af året," siger hun.

Hun mener desuden, at kursisterne vil få bedre mulighed for at få job, når de er færdige med uddannelsen:

"På flere og flere bykirkegårde vil man kun ansætte uddannede anlægsgartnere, så vores medlemmer kommer til at stå noget stærkere med den her uddannelse," siger Susanne Ovesen.

normalt har fire år til, på kun ét år. Så der er masser af læring på programmet, og der er ikke tid til at stå med hænderne i lommen.

"Det er ikke et "hygge-nygge-kursus"! Det er intensivt, man skal bidrage og man skal ville det. Man skal ikke lade sig skræmme af det, men man skal på den anden side heller ikke tro, at man kan komme sovende igennem," siger Maria.

Både hun og Pia er oven ud begejstrede for at have fået muligheden for at uddanne sig i stedet for at skulle sidde hjemme og skrive ansøgninger:

"Jeg har små børn og det ville aldrig have kunnet lade sig gøre for mig at uddanne mig til anlægsgartner på ordinære vilkår med SU," siger Pia.

Løn under uddannelsen

Det er gratis for grønne medlemmer at deltage i "På vej til anlægsgartner", for kompetencefonden betaler kursusgebyret. Samtidig kan menighedsrådene søge VEU-godtgørelse og få suppleret op til fuld løn og pension af kompetencefondens særlige indsats "Ufaglært til faglært". Derved får kursisterne fuld løn under uddannelsen, uden at det giver ekstra udgifter for deres arbejdsgivere.

"På vej til anlægsgartner" er blevet til i et samarbejde mellem 3F, Vilvorde (Roskilde Tekniske Skole) og ZBC (Zealand Business College). Susanne Ovesen forventer, at der bliver mulighed for tilmelding i løbet af efteråret 2024.

Hvis man vil vide mere om uddannelsen er man velkommen til at kontakte sin lokale 3F afdeling eller Susanne Ovesen på mail: susanne.ovesen@3f.dk.

Efteruddannelse

Anlægsgartner og greenkeeper

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

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

 GLS-A 

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

 DEN GRØNNE
KONSULENT
TJENESTE

Bettina Skjold Andersen

Faglig sekretær i Odense GOPS

Uddannelse: Uddannet gartner

Tidligere job: Har arbejdet på seks forskellige gartnerier – senest PKM.

Civilstatus: Bettina er 59 år og bor i Odense med sin mand. Hun har to voksne børn.

Fritid: Bruger meget af sin fritid med børnebørnene og med kreativt håndarbejde. Og så kobler hun af i sit sommerhus i Vestjylland.



MØD DE FAGLIGE SEKRETÆRER

Den hjælpsomme gartner

Bettina Skjold Andersen har i 29 år kæmpet for bedre arbejdsmiljø og ordentlige forhold på de grønne arbejdspladser i Odense. Hun trækker ofte på sin egen erfaring som gartner, når hun hjælper medlemmer og går i dialog med arbejdsgivere.

■ TEKST OG FOTO MORTEN HERLEV

For cirka 40 år siden fik Bettina Skjold Andersen arbejde på et lokalt gartneri ved Odense. Det skete faktisk ved lidt af et tilfælde. Hun var uddannet fra handelsskolen og ville gerne stå i butik. Men det var ikke så nemt at få en plads. Så hun gik gartnervejen i stedet og endte til sidst hos gartneriet PKM. Her arbejdede hun blandt andet med forædling og formering af de eksotiske planter, ledelsen tog med hjem fra hele verden. En af de planter, hun var med til at tæmme, var campanula, som i dag er en af virksomhedens mest solgte planter.

"Det var et rigtig spændende arbejde at prøve at tæmme planterne og få dem til at rette ind, så de kunne bruges til produktion," husker hun.

Styr på arbejdsmiljøet

Selvom hun var rigtig glad for sit gartnerarbejde, valgte hun alligevel at takke ja, da 3F Odense GOPS tilbød hende et job som faglig sekretær for 29 år siden. For her kunne hun virkelig være med til at gøre en forskel for det arbejdsmiljø, hun var begyndt at gå meget op i.

"Jeg synes jo, der blev taget lidt let på det med arbejdsmiljøet dengang. Vi slæbte rundt på mange blomsterkasser, og der var ikke mange, der kunne holde til arbejdet ret længe. Vi brugte sprøjtemidler og kemikalier, som for eksempel gjorde, at mange blev nødt til at sygemelde sig fra jobbet med det samme, hvis de blev gravide."

I dag kan hun konstatere, at hendes og resten af fagforeningernes arbejde har nyttet.

"Arbejdsmiljøet er meget bedre i dag. Robotterne har taget over for de tunge løft, og sprøjtemidlerne er meget mildere."

Alt er dog desværre ikke fryd og gammen på gartnerierne. For selvom de fleste gartnerier behandler de ansatte godt, så er der nogle "banditter derude", konstaterer Bettina.

"Jeg bliver rigtig tit kontaktet af udenlandske medlemmer, som ikke kan forstå, at de får en lavere løn end deres danske kollegaer, eller som spørger, om det er i orden, at deres chef råber og skriger ad

dem. I sådan nogle tilfælde, sætter jeg en ære i at kæmpe deres sag. For du skal have din løn og blive behandlet ordentligt, uanset hvor du kommer fra."

Elevsnakke

I dag er gartneribranchen en noget anden branche, end da Bettina selv startede i sin tid. Automatiseringen har kostet en del arbejdspladser, og øget konkurrence og stigende krav til miljøforanstaltninger har fået flere små gartnerier til at bukke under. Alligevel trives branchen nogenlunde, og der er stadig brug for arbejdskraft – også dansk. Her bruger Bettina Skjold Andersen en del tid på at snakke med eleverne på gartneruddannelsen om, hvad der venter dem, når de er færdige med skolen:

"Det er vigtigt at få forventningsafstemt. Nogen tror, de kan komme ud og arbejde med permakulturer og akvaplanter eller gå og nusse i en have. Men sådan er virkeligheden ikke i de fleste gartnerier, hvor produktionen er meget styret. Til gengæld kan du sagtens få et spændende job, hvis du hele tiden er nysgerrig og stiller de rigtige spørgsmål."

God diskussion om fremtidens anlægsgartneruddannelse

Den 29. februar mødtes medlemmerne af det lokale uddannelsesudvalg for Jordbrugets Uddannelsescenter Århus (JU) for at formulere ønsker til, hvordan anlægsgartneruddannelsen kan blive endnu bedre.

■ TEKST OG FOTO MORTEN HERLEV

Der er gang i snakken, da medlemmerne af JUs lokale uddannelsesudvalg (LUU) mødes på virksomheden Makita i Horsens. Delt i to grupper diskuterer de justeringer i udbuddet af fag på uddannelsen. Anledningen er, at Undervisningsministeriet til efteråret skal beslutte, hvordan fremtidens erhvervsuddannelser skal skrues sammen. Her kommer alle erhvervsuddannelser til at melde ønsker ind. For JU bliver først skridt taget denne dag i Horsens.

Formålet med det lokale uddannelsesudvalg er netop, at medlemmerne skal rådgive erhvervsskolerne og sikre, at skolen udbyder lige præcis de uddannelser, der er brug for i virkeligheden. Derfor sætter uddannelsesleder på JU, Peder Glud, også stor pris på sig lokale uddannelsesudvalg:

"Udvalget er som en slags spejling af virkeligheden, og jeg ser dem som gode kollegaer, jeg kan vende vigtige ting med. De har fingeren på pulsen og ved, hvad der er brug for på arbejdspladserne. Det er en kæmpe værdi for os som uddannelsesinstitution."

Fantastisk mulighed for indflydelse

Efter dagens seance mødes LUU endnu en gang i løbet af foråret for at finpudse deres forslag til ændringer i anlægsgartneruddannelsen. Herefter bliver forslaget sendt videre til Det Faglige Uddannelsesudvalg for Anlægsgartnere, som i sidste ende skal afgive fagets officielle forslag til Undervisningsministeriet. På den måde kan tankerne, der bliver født til mødet i det lokale uddannelsesudvalg faktisk ende med at føre til ændringer af anlægsgartneruddannelsen.

"Der er et stykke vej fra de idéer, vi får her og til den endelige beslutning, men jeg synes, det er fantastisk at blive hørt og have muligheden for indflydelse," lyder det fra



Henning Vogmsgård Hansen, som til dagligt er anlægsgartner i OKNygaard og repræsenterer 3F i det lokale uddannelsesudvalg.

Lokale Uddannelsesudvalg

Det lokale Uddannelsesudvalg (LUU) rådgiver skoler om erhvervs- og arbejdsmarkedsuddannelser og er med til at sikre, at skolen udbyder erhvervs- og arbejdsmarkedsuddannelser af høj kvalitet. 3F er repræsenteret i lokale uddannelsesudvalg rundt omkring på det grønne erhvervsuddannelser.

Stærke 3F-aftryk i det lokale uddannelsesudvalg

3F har fire repræsentanter i JU's LUU. Kim Gulbæk fra 3F Aarhus Rymarken er næstformand, og derudover er Jens Peder Koldborg (th. på billedet), Henning Vogmsgård Hansen og Lykke Sabrina Hansen medlemmer. Hør, hvad Lykke, Jens Peder og Henning synes om at være med i LUU:

Lykke Sabrina Hansen, Aarhus Kommune

"Der bliver virkelig tænkt store tanker i LUU. For eksempel når vi drøfter, hvordan vi kan optimere anlægsgartneruddannelsen. Det er da stort at være med til! Og så er stemningen dejlig afslappet, selvom der bliver arbejdet godt."

Jens Peder Koldborg, Brabrand Boligforening

"Vi tænker ikke i skole, arbejdsgiver og arbejdstager, når vi mødes i LUU. Her er vi alle ligestillede, og vi ser tit de samme behov. Jeg synes, det er spændende at være med til at præge fremtidens uddannelse – og også udbuddet af AMU-kurser."

Henning Vogmsgård Hansen, OKNygaard

"På mødet i dag kommer vi helt ned og kigge på de enkelte fag og diskuterer, hvordan de kan møbleres rundt. Hvad der skal skrues på for, og hvad der skal skrues ned for? Det giver en god info om uddannelsen, som jeg kan give videre."

■ TEKST MORTEN HERLEV

3F Vest og 3F Holstebro er fusioneret

Den 1. januar 2024 blev 3F Holstebro-Lemvig en realitet. Den nye afdeling er en fusion af de to tidligere afdelinger 3F Vest og 3F Holstebro og tæller 7000 medlemmer. Formand for bestyrelsen for Fælles Servicegruppe, Simona Sørensen, fortæller, at der hele vejen i processen har været fokus på at sikre, at nærheden til medlemmerne går hånd i hånd med den øgede faglighed.

Derfor kommer de faglige sekretærer også på skift til at sidde i Holstebro og Lemvig, ligesom de to servicekontorer i Struer og Herning også bliver bevaret.



"Vi har lagt stor vægt på, at der ikke er tale om, at 3F Holstebro har overtaget 3F Vest. Det er en fælles fusion, som giver os flere medlemmer og gør os stærkere. Derfor har vi også valgt at bevare lokalkontoret i Lemvig. For der har da været lidt usikkerhed fra dem i Lemvig, om det hele nu kom til at foregå i Holstebro," siger Simona Sørensen, formand for bestyrelsen for Fælles Servicegruppe i 3F Holstebro-Lemvig.

Skole-hjem-samtale for voksne

Uddannelse og praktikplads hænger uløseligt sammen, når man er elev på Jordbrugets Uddannelsescenter Århus i Beder (JU). Men alligevel kan det godt føles lidt som forskellige verdener, som sjældent mødes, når hverdagen er godt i gang. Derfor har JU taget initiativ til en årlig mester/elev-dag. Her bliver praktikpladsen inviteret til Beder til en slags midtvejs snak, imens eleven alligevel er på skolen og i gang med et af sine hovedforløb.



"Jeg synes, mester-elevdagen er et rigtig godt tiltag. Jeg får mulighed for at mødes med faglæreren, og vi kan alle få en snak om, hvordan det går, og jeg tænker også, at det er meget rart for skolen at høre, hvad vi går og laver på praktikstedet," siger Hans Brodersen (th.), der er funktionsleder i Randers Kommunes Driftsafdeling. Elev Fatih Özkavaf nikker ved siden af: "Jeg synes også, det er en idé. Vi får en god snak om, hvordan det går. Jeg har ikke dansk som oprindeligt sprog, så jeg kan godt være lidt genert i timerne. Så vi brugte noget af tiden på at snakke om, hvordan jeg kan blive bedre til at få sagt noget."

Lønstigninger

1. marts* var der lønstigninger og øget arbejdsgiverbetaling til fritvalgskontoen på få flere overenskomster:

Overenskomst	Lønstigning	Indbetaling til fritvalgskontoen
Mejeribranchens Fællesoverenskomst**	5,75	7,88 %
Anlægsgartnerarbejde (Danske Anlægsgartnere)	5,75	7 %
Gartneroverenskomsten (Dansk Industri)	5,75	9,1 %
Gartnere i boligselskaber (Dansk Erhverv Arbejdsgiver)	5,75	9 %

* 15. marts for gartnere på Gartneroverenskomsten og 1. april for gartnere i boligselskaber

** Ansatte på Mejeribranchens Fællesoverenskomst kan desuden se frem til en stigning på 3,5 procent i genetillæg og en stigning på 3 % for overarbejde.

En god lokalaftale om snerydning er nøglen til bedre arbejdsvilkår

Arbejder du med snerydning, så er det en god idé at undersøge, om der er en lokalaftale om snerydning og glatførebekæmpelse på din arbejdsplads. For det er lokalafalterne, der bestemmer, hvornår du skal stå til rådighed, og hvad du skal have for anstrengelserne.

"I anlægsgartneroverenskomsten har du ikke pligt til at stå til rådighed for glatførebekæmpelse udenfor den normale arbejdstid. Det betyder i praksis, at så længe der ikke er lavet en lokalaftale om det, så er du som medarbejder ikke forpligtet til at tage din

telefon, når arbejdsgiveren ringer i din fritid," siger Anja Andrup, der er forhandlingssekretær i 3F.

Anja Andrup opfordrer alle til at få lavet en lokalaftale:

"Jeg har hørt mange kollegaer sige, at de vil blive opsagt, hvis ikke de er med til at rydde sne. Jeg forstår godt den problemstilling, men konklusionen skal være, at I tager kampen op og får lavet nogle ordentlige lokalafalter og ikke bare sover "med støvlerne på" alle ugens dage," siger Anja Andrup.

5 tips til den gode lokalaftale om snerydning

Aftal et rådighedsbeløb, så I ved, hvor mange penge I skal have for at stå til rådighed for udkald.

Lav en klar vagtplan, så I ved, hvornår I har pligt til at tage telefonen og køre ud. Vagtplanen skal også beskrive, hvor længe man er på vagt.

Lav en klar aftale om, hvor stort et tillæg, du skal have for at arbejde udover normal arbejdstid.

Husk at tage for højde for Arbejdsmiljøloven i lokalaftalen, så alle kender reglerne. 11-timersreglen skal altid overholdes, så hvis du har kørt sne til sent om aftenen, så skal du hvile mindst 11 timer, inden du kan tage på arbejde igen.

Snak med din lokale 3F-afdeling eller din tillidsrepræsentant, hvis du vil vide mere om lokalafalter.

Kilde: Anja Andrup, forhandlingssekretær i 3F

AKTIVITETSKALENDER 2024 / Den Grønne Gruppe

GRUNDUDDANNELSER (MODUL 1 OG 2) I 2024:

Den Grønne Gruppe	Kommuner og regioner	Offentligt ansatte
Langsøhus: 25-29 nov. (M1) + dato følger for M2 FIU: FIU: 1156-24-00-02	Smålandshavet: 13-17 maj (M1) + 10-14 juni (M2) FIU: 1154-24-00-02 + 1254-24-00-02	Smålandshavet: 18 – 22 mar. (M1) + 15-19 apr. (M2) FIU: 1154-24-00-05 + 1254-24-00-05
	Langsøhus: 9-13 sep. (M1) + 7-11 okt. (M2) FIU: 1154-24-00-03 + 1254-24-00-03	Langsøhus: 23-27 sep. (M1) + 21-25 okt. (M2) FIU: 1154-24-00-06 + 1254-24-00-06
	Smålandshavet: 28.okt-1.nov (M1) + 2-6 dec. (M2) FIU: 1154-24-00-07 + 1254-24-00-07	Langsøhus: 4-11 nov. (M1) + 25-29 nov. (M2) FIU: 1154-24-00-04 + 1254-24-00-04

Navn	Dato	Sted	Tilmelding Skal ske gennem den lokale 3F afdeling
ØVRIGE KURSER OG AKTIVITETER			
Introduktionsdag – Den Grønne Gruppe	16. april 2024	3F Forbundshuset	FIU: 1999-24-00-20
Fælles overenskomstkonference for DAG, BL, DI II	2. – 3. maj 2024	Rørvig Centret	FIU: 2034-24-00-05
Brankekursus for faglige dyrepassere	14. maj 2024	3F Fredericia	FIU: 2030-24-00-04
Overenskomstkonference for kartoffelmelsfabrikker	14. – 15. maj 2024	3F Aalborg	FIU: 2034-24-00-06
Brankekursus for mejeri – tillidsvalgte	21. – 22. maj 2024	Laugesens Have	FIU: 2034-24-00-07
Minibrancheuge for TR i kommuner og regioner	27. - 29. maj 2024	Langsøhus	FIU: 2030-24-00-05
Opfølgning på fælleskonference for DAG, BL og DI II	12. – 13. september 2024	Rørvig Centret	FIU: 2034-24-00-08
Brankekursus for tillidsvalgte indenfor HedeDanmark	3. – 4. oktober 2024	Rørvig Centret	FIU: 2034-24-00-09
Introduktionsdag for nye afdelingsansatte, Den Grønne Gruppe	22. oktober 2024	3F Forbundshuset	FIU: 1999-24-00-09
LUU Topmøde – Den Grønne Gruppe	7. november 2024	3F Odense GOPS	FIU: 2034-24-00-06
Skov- og naturteknikernes julekonference	9. – 10. december 2024	Langsøhus	FIU: 2030-24-00-12

Husk at sende emner til aktivitetskalenderen til morten.herlev@3f.dk

Få styr på Store Bededag

Store Bededag er blevet en almindelig hverdag. Det betyder, at du skal arbejde 7,4 timer ekstra om året. Alle får dog normal betaling for de ekstra arbejdstimer, vi fremover skal arbejde. Her får du et overblik:

Månedslønnede får 0,45 % af årslønnen udbetalt. Er du månedslønnet med en fast månedsløn (eller fx 14-dageslønnen med fast løn), får du fremover udbetalt en kompensation for det ekstra arbejde på Store Bededag. Kompensationen svarer til 0,45 % af din årsløn. Du får kompensationen udbetalt oven i din løn hver måned, eller to gange om året i henholdsvis maj og august.

Timelønnede får ekstra timer udbetalt. Er du timelønnet, får du din normale løn for de præsterede arbejdstimer på Store Bededag, og der sker ingen reduktion på din søgnehelligdagskonto. Det betyder, at der kommer en ekstraopsparing, som udbetales i forhold til din overenskomsts regler om restbeløb.

Mulighed for at bevare Store Bededag som fridag. Man kan også bevare Store Bededag som fridag, hvis I laver en aftale om det på din arbejdsplads. Det vil så betyde, at man ikke får de 0,45% i kompensation. Samtidig skal aftalen varsles med den ansattes personlige opsigelsesvarsel, da det vil blive betragtet som en væsentlig ændring af ansættelsesforholdet. Arbejdsgiveren kan også vælge fortsat at lade Store Bededag være en fridag. Det betyder så, at de 7,4 timers ekstra arbejde skal lægges på et andet tidspunkt i løbet af året.

Tag en snak på din arbejdsplads

Næstformand i Fagbevægelsens Hovedorganisation, Flemming Grønsund, anbefaler, at alle får lavet en aftale på deres arbejdsplads om, hvordan man fremover vil lade Store Bededag være en arbejdsdag eller en fridag. Det er oplagt at tage snakken i samarbejdsudvalget, eller bede din tillidsrepræsentant om at vende sagen med ledelsen.



ILLUSTRATION: VALDEFAR