

# Medarbejderhåndbog

Opdateret februar 2022



# Indholdsfortegnelse

1. Medarbejderhåndbog.....	3
2. Hestbjerg Økologis filosofi.....	3
3. Overordnede mål for Hestbjerg Økologi.....	3
4. Medarbejderpolitik .....	4
5. Organisationsplan.....	5
6. Velkommen til nye medarbejdere 'Onbording' .....	7
7. Medarbejdersamtaler.....	7
8. Overenskomst, ligeløn, skat og politik mod social dumping.....	8
9. Registrering i 'Smart Tid' .....	8
9.1 Fejlregistrering .....	8
10. Sygemelding og afholdelse af ferie .....	8
11. Socialt ansvar CSR.....	9
12. Anti-korruption .....	9
13. Whistleblower .....	9
14. APV og fælles dokumenter .....	9
15. Smittebeskyttelse - INGEN kød med fra udlandet .....	10
15.1 Eksternsmittebeskyttelse og 24 timers karantæne .....	10
15.2 Intern Smittebeskyttelse .....	10
15.3 I tilfælde af husdyr-MRSA i besætningen.....	10
16. Kvartalsmøder og arrangementer .....	10
16.1 Hygge, fællesskab og fester .....	11
17. Alkohol- og rygepolitik.....	11
18. Kommunikation og sociale medier.....	11
18.1 Hestbjerg Økologis intern Facebook: .....	11
19. Mobiltelefoner, arbejdstøj, sikkerhedsværn og erhvervsbiler .....	12
19.1 Mobiltelefoner .....	12
19.2 Arbejdstøj.....	12
19.3 Sikkerhedsværn .....	12
19.4 Færdsel i Hestbjerg Økologis biler .....	12
20. Politik for biodiversitet og naturpleje.....	12
21. Genbrug og affaldssortering.....	14
22. Beredskabsplan for alvorlige ulykker.....	15

## 1. Medarbejderhåndbog

Formålet med Hestbjerg Økologis Medarbejderhåndbog er at formidle den grundlæggende filosofi, som Hestbjerg Økologi bygger på. Medarbejderhåndbogen indeholder en lang række nyttig information for alle medarbejdere. Medarbejderhåndbogen er dynamisk og vil løbende blive opdateret.

## 2. Hestbjerg Økologis filosofi

Det er vigtigt, at alle medarbejdere og samarbejdspartnere forstår og respekterer vores vision:

*”Vi arbejder for, at hvis du blev genfødt som gris,  
ville du ønske, at du havnede her hos os i Hestbjerg Økologi”.*

Vi producerer ikke bare kød, men kød fra dyr som har haft et værdigt og godt liv. Det er ekstremt vigtigt, at alle vi, der er tilknyttet Hestbjerg Økologi, hver dag arbejder for dette, så det ikke bare bliver noget smart vi siger, men at vi rent faktisk mener det. ”We walk the talk”.

Samtidig med, at vi producerer kvalitetskød fra glade grise, er det en prioriteret målsætning at skabe en god arbejdsplads for vores medarbejdere. En arbejdsplads, hvor vi bygger hinanden op og hjælper vores kolleger til at blive endnu bedre til deres job og endnu gladere for at møde på arbejde. Når man laver ’noget’, så laver man også fejl. Det er OK at begå fejl, men det er altid bedre at spørge en gang for meget end en gang for lidt.

Rettidig omhu betyder, at vi skal være på forkant med begivenhederne. I praksis betyder det, at vi ikke accepterer noget tab fordi vi ikke i tide har tænkt os om. Et par eksempler kan være:

- Tjek vejrudsigten og forudset, at der f.eks. skal hænges vintergardiner op i farehytterne, så de nyfødte grise ikke fryser og får diarre.
- Tjek vandingssystemet til sølehuller, når temperaturen er 15 grader, så vi ikke får varmemstressede søer.
- Tildel beskæftigelsesmateriale og/eller giv grovfoder, så slagtegrisene ikke slås eller bider haler.
- Tjek olie og vand på maskinerne en gang om ugen, så vi undgår dyre nedbrud.
- Gi’ en hjælpende hånd, hvis en af dine kollegaer har brug for hjælp.

## 3. Overordnede mål for Hestbjerg Økologi

Hestbjerg Økologi har, med afsæt i tankegangen om cirkulær økonomi, nogle overordnede etiske mål og principper for vores økologiske produktion:

- Så høj grad af bæredygtighed som muligt.
- Så høj grad af dyrevelfærd som muligt.
- Medarbejdere der trives, udfordres og udvikles.
- Så høj grad af kommunikation med forbrugerne som muligt.

Sammen skaber vi det gode arbejdsliv og det bedste griseliv. Det er et fælles ansvar at løfte denne opgave. Det lykkedes bedst, når alle samarbejder om vores fælles mål, vidensdeler og når alle trives og oplever, at de får spændende faglige udfordringer og har det godt, når de går på arbejde.

Vores produktion bygger på tillid og troværdighed. Derfor skal mennesker, natur og grise behandles ordentligt og med respekt.

## 4. Medarbejderpolitik

Vi har en arbejdsplads, hvor vi har tillid til vores medarbejdere. Vi forventer, at alle medarbejdere gør deres bedste.

*"Den personlige relation mellem den enkelte ansatte og mig som ejer er noget af det, jeg vægter allerhøjest.*

*Vi skal kunne lide hinanden for at fungere godt sammen i det daglige. Det betyder uddelegering af ansvar, opfølgning, vidensdeling, anerkendelse, sociale arrangementer mv." Bertel Hestbjerg*

En af de væsentligste hensigter med at have opbygget en forholdsvis stor produktion er målet om at skabe en spændende og dynamisk arbejdsplads med liv omkring kaffebordet. I 'gamle dage' var der mange folk på landet og det ønsker vi at skabe igen. I dag er vi ca. 27 medarbejdere hos Hestbjerg Økologi. Vi har egen dyrlæge, et team af håndværkere foruden mange dygtige og engagerede medarbejdere til pasning af vores grise. De fleste medarbejdere arbejder direkte med daglig pasning af grisene. Herudover har vi en kommunikationsmedarbejder, der blandt andet har fokus på kommunikation, medarbejderpleje og udvikling af nye tiltag og aktiviteter.

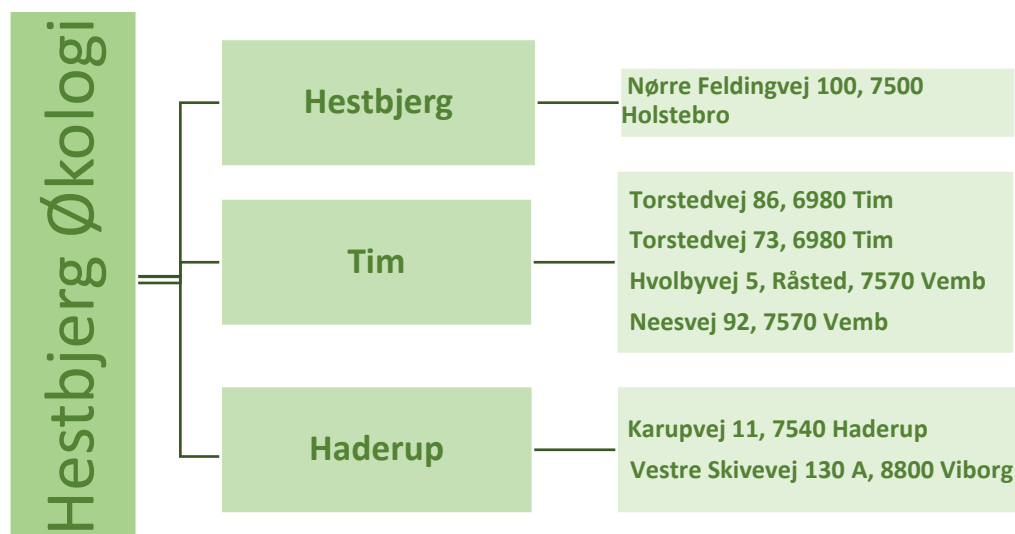
*Nøgleord for os er: Humør, seriøsitet, teamspiller og ansvarlighed.  
Din vilje til at gøre en forskel vægtes højere end din faglighed.*

Da produktionen ligger geografisk spredt, lægger vi vægt på medarbejdere, som kan administrere et stort og selvstændigt ansvar. Social trivsel og et tæt samarbejde er grundlaget for at kunne fokusere, når man er på arbejde. Det er vigtigt, at de enkelte enheder samarbejder på tværs og at medarbejderne sparrer med hinanden og udveksler erfaringer. Dette sikrer vi bl.a. ved afholdelse af kvartalsmøder og ved deltagelse i både interne og eksterne ERFA grupper.

*Værdien af et godt arbejdsklima kan ikke overvurderes.  
Det er af stor betydning, at vi alle trives.  
Det er en dynamisk proces, hvor vi altid vil være på vej  
og hvor vi hele tiden skal tage ansvar." Bertel Hestbjerg.*

Vores medarbejdere kan forvente, at vi hver dag bestræber os på at være ansvarsfulde og skabe nogle gode rammer både fagligt og socialt for vores medarbejdere. Sundhed og trivsel er fundamentet for vores virksomhed. Vi har tillid til, at vores medarbejdere er med til at løfte dette sociale og faglige ansvar samt, at de kan planlægge deres arbejdsdag og tage hensyn til hinanden i de enkelte teams. På den måde sikrer vi sammen jf. FNs Verdensmål en langsigtet, social og bæredygtig udvikling.

## 5. Organisationsplan



Desuden har vi et økonomisk og fagligt samarbejde med følgende selskaber:

**Bovbjerg Økologi:** Her er den primære mission at opdrætter økologiske TN70 polte og sekundært at producerer økologiske smågrise og slagtegrise. Der er en besætning på godt 600 søer. Hovedejendommen ligger ved Give og er ejet af Bovbjerg Økologi.

**Bovbjerg Genetics:** Her er den primære mission at opdrætte konventionelle TN70 polte og sekundært at producere konventionelle smågrise og slagtegrise. Produktionen foregår i lejede stalde. Primo 2020 er det produktion på 2 sites. Dels ved Horsens og dels på Thy.

**Organic Pork:** Sælger at det grisekød vi producere i Hestbjerg Økologi. Desuden er der et par andre leverandører. Salget foregår med base i Århus. Vi har ikke eget slagteri/skærestue. Vi køber disse ydelser på økologisk godkendte slagterier.

**Becker Lane Organic:** Mindre produktion af økologiske grise i samarbejde med amerikansk partner, der har eneansvar for alt dagligt arbejde omkring produktion og salg. Økonomisk er involvering i Becker Lane Organic ikke af væsentlig betydning, men i forhold til salg/marketing er der tale om et inspirerende samarbejde.

**Naturarealer:** I Hestbjerg Økologi ønsker vi at udvikle et landbrug, hvor en effektiv produktion i rammer, der giver velfærd for dyr og mennesker, kombineres med plads til natur.

Det moderne landbrug har gennem de seneste 60 år bevæget sig i en retning, hvor vandhuller, små beplantninger, hegn og diger har måttet vige for store effektive dyrkningsflader og hvor husdyrene er samlet i store fabriklignende komplekser.

Det er vores mission at vise, at en sådan form for landbrugsproduktion ikke er den eneste rentable måde at drive landbrug på.

På vores landbrugsejendomme etablerer vi remiser og vandhuller på de store marker og planter mange skæve hjørner til. Vi arbejder med genslyngning af vandløb, etablering af gydebanker, udtagning af lavbundsjord og flere andre tiltag.

Desuden investerer vi gerne i deciderede naturarealer i det omfang arealerne ligger fornuftigt i forhold til Hestbjerg, hvis vi skønner der, er tale om en værdifast investering og hvis vi tror på at vores drift af arealerne bidrager positivt til arealernes naturværdi.

**Felsted Kog Enge:** Drift af naturareal ved Storåens udløb med fokus på maksimering af områdets naturværdi og ud fra udarbejdede naturplaner.

**Gindeskov Krat:** Fredningen Gindeskovkrat er et klassisk jysk egekrat. Krattet ligger ned til Stavlund Å. Egekrattet består af gamle selvsået egebevoksninger prægede af græsning, stævning, frost og vindslid. Egekrat rummer store naturværdier i kraft af lang skovkontinuitet.

## 6. Velkommen til nye medarbejdere 'Onbording'

Uanset om det er nye kollegaer, elever, folk i jobtræning eller måske blot en skolepraktik, er det et fælles – og stort ansvar – for os alle, at den nye kollega får en god start og introduktion til arbejdet. Vi ansætter kun folk, som vi tror på. Det er kollegaernes modtagelse af nye medarbejdere og deres investering i at fortælle om produktionen og de generelle forhold på arbejdspladsen, der er helt afgørende for om nyansættelsen bliver en succes. Vi har fokus på Health, Safety and Environment (HSE-træning).

Alle nye medarbejdere får en kontaktperson. Kontaktpersonen afholder et opstartsmøde, hvor han/hun har ansvar for følgende:

- Introducere Medarbejderhåndbog (dansk, engelsk og rumænsk) og APV (dansk og engelsk). Hvor oversættelsen skaber forvirring, er det altid den danske udgave, der er gældende.
- Rundvisning på gården.
- Telefonliste med telefonnumre på kollegaer og nærmeste pårørende.
- Mødetider, pauser og sygemelding.
- Sikkerhedsforanstaltninger og brug af værnemidler.
- Afholdelse af kursus i maskiner.
- Traditioner og alt det vi 'plejer.'
- I forhold til migranter tager vi et særligt ansvar for dem og deres familie. Der kan være kulturelle forhold, skikke og praktiske forhold som f.eks. NemID, e-Boks og andre områder der kræver ekstra hjælp og opmærksomhed. Det kan ligeledes være i forhold til skole og bolig.
- ...

Et godt introforløb betyder, at den nye kollega får en god start og hurtigt lærer arbejdspladsens kultur og sit arbejdsområde at kende, hvilket er til gavn for alle. Det er vigtigt med åbenhed og dialog.

Kontaktpersonen har i fællesskab med teamet ansvar for:

- At der udarbejdes en plan/aftale for introforløbet.
- At der herefter udarbejdes en plan for arbejds- og ansvarsområder.
- At der afholdes et opfølgingsmøde efter 14 dage.
  - Hvordan oplever du opstarten?
  - Hvordan oplever teamet opstarten?

Alle skal have en chance. Der er ingen dumme spørgsmål – spørg hellere en gang for meget end en gang for lidt. Åbenhed og dialog er vigtigt. Vi vægter sikkerhed høj. Derfor er det vigtigt, at alle medarbejdere orienterer sig i Hestbjerg Økologis fælles dokumenter. Se afsnittet APV og fælles dokumenter. Alle medarbejdere, nye som gamle, skal være forsigtige i håndteringen af maskiner. Hellere lidt langsommere end, at der sker skader på mennesker, dyr, maskine eller andet.

## 7. Medarbejdersamtaler

Der kan efter ønske/behov altid afholdes medarbejdersamtale med Bertel Hestbjerg.

- Her vil dine arbejdsopgaver og fremtidsønsker blive diskuteret.

Du er naturligvis altid velkommen til at tale med ledelsen om diverse problemer/ønsker, som skal løses her og nu. Den jævnlige kommunikation der er i hverdagen, vægter vi meget højt.



## 8. Overenskomst, ligeløn, skat og politik mod social dumping

Hestbjerg Økologi er overenskomstforpligtet medlem af Kristelig Arbejdsgiverforening og Det Faglige Hus. Vi sikrer, at arbejdstider, løn, arbejdsvilkår, skat samt gode etiske standarder overholdes i forhold til vores medarbejdere. Alle ansatte ved Hestbjerg Økologi får som minimum overenskomstmæssig løn, ferie og pensionsordning.

Vi fravælger bevidst at ansætte billige vikarer fra vikarbureauer og medvirker hermed til bekæmpelse af social dumping.

I Hestbjerg Økologi har vi fokus på at sammensætte en medarbejderstab fra ledelse, bestyrelse til elever, hvor der er plads til såvel køns- som aldersdiversitet jf. Verdensmålene om ligestilling mellem kønnene. Der kan være særlige arbejdsopgaver af fysisks karakter der betyder, at vi er et lidt større antal mænd ansat.

## 9. Registrering i 'Smart Tid'

Hos Hestbjerg Økologi registreres medarbejdernes arbejdstid i 'Smart Tid'.

- Der stemples ind om morgenen, når man er omklædt og klar til arbejde.
- Der stemples ud om eftermiddagen, når man kommer ind i omklædningsrum (inden bad/omklædning).

Til pauserne i løbet af dagen stemples først ind til pause efter omklædning og der stemples ind til arbejde igen inden omklædning. Vores medarbejdere skal ikke straffes fordi de har et arbejde, hvor de bliver så beskidt, at der kræves tøjskift inden/efter pauser.

### 9.1 Fejlregistrering

Kristian er ansvarlig for løn indberetning. I tilfælde af følgende sendes en sms til Kristian:

- Glemte at stemple ud eller ind.
- Planlagt fravær (Ferie, barsel, efteruddannelse, ERFAmøder, kursus mv).
- Uplanlagt fravær (Sygdom, barns første sygedag, § 56 fravær).
- Øvrige unormale hændelser

Kristian vil svare tilbage med OK, der giver Jer sikkerhed for at hændelsen er registreret.

Hestbjerg Økologi betaler pausen mandag formiddag ud fra en betragtning om, at der nogle gange snakkes fagligt i pauserne. I stempler **ikke** ud til pausen mandag formiddag.

## 10. Sygemelding og afholdelse af ferie

**Ferie:** Tilrettelægges i teamet.

**Sygemelding:** I tilfælde af sygdom kontaktes teamet inden kl. 07.00.

Under længerevarende sygemelding følger vi Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering råd og vejledninger. Ligeledes arbejder vi tæt sammen med Jobcentrene i de enkelte kommuner således, at vi sikrer en god dialog og bevarer den sygemeldtes tilknytning til arbejdspladsen under hele forløbet.



## 11. Socialt ansvar CSR

Vi tager et socialt ansvar og passer på vores medarbejdere. Vi bestræber os på at være med til at give mennesker, der har brug for en ekstra hånd, nogle gode oplevelser i vores virksomhed. Vi har løbende personer i jobtræning og afprøvning og i perioder har vi samarbejdet omkring flygtninge eller unge, der har haft behov for et særligt forløb.

Vores mål er altid, at samarbejdet skal resultere i en god oplevelse for alle. Derfor afsætter vi god tid til forventningsafstemme og formulering af nogle realistiske mål. På den måde sammensætter vi et forløb, hvor vi, som virksomhed/arbejdsgiver har ressourcerne til at løfte opgaven og hvor medarbejderen oplever en arbejdsdag med realistiske mål og krav og hvor de aktivt bidrager til virksomheden. Det er et fælles ansvar i samarbejde med f.eks. Jobcenteret at skabe et meningskabende forløb for alle involverede.

## 12. Anti-korruption

Hestbjerg Økologi ønsker at drive en virksomhed uden benyttelse af bestikkelse eller andre former for korruption, tvang eller trusler.

## 13. Whistleblower

Hos Hestbjerg Økologi har vi en whistleblower ordning. Indberetning kan ske anonymt ved henvendelse til Linda Hede, Sagro. [lsh@sagro.dk](mailto:lsh@sagro.dk).

## 14. APV og fælles dokumenter

Hos Hestbjerg Økologi er formålet med vores APV at skabe et samlet overblik over arbejdsmiljøet på tværs af de enkelte enheder. APV'en skal tydeliggøre på, hvilke områder:

- Der er udfordringer og der skal gøres en målrettet indsats.
- Der er et godt arbejdsmiljø, som skal fastholdes og styrkes og evt. implementeres på andre områder.

De er vigtigt, at alle medarbejdere er opdateret på, hvad der står i APV, da den er med til at sikre et godt og sikkert arbejdsmiljø. Dette sikres ved, at nye medarbejdere får adgang til APV, sikkerhedsdatablade, medarbejderhåndbog samt indskrives på listen over nærmeste pårørende.

På hver gård står der et eksemplar af APV. I samme mappe findes:

- Medarbejderhåndbogen
- Sikkerhedsdatablade

På opslagstavlen i hvert fællesrum hænger et opslag med:

- Oversigt over nærmeste pårørende i tilfælde af ulykke.
- Beredskabsplan for alvorlige ulykker.

På Kvartalsmøderne følges der løbende op på fællesdokumenterne herunder medarbejderhåndbogen, de centrale punkter i APV'en. Alle dokumenter opdateres og revideres kontinuerligt.

## 15. Smittebeskyttelse - **INGEN kød med fra udlandet**

Smittebeskyttelse er en række foranstaltninger, som har til formål at beskytte besætningen mod sygdomsfremkaldende smitstoffer, bakterier og vira og at hindre overførsel og spredning af sygdomme.

### 15.1 Eksternsmittebeskyttelse og 24 timers karantæne

Ekstern smittebeskyttelse skal hindre tilførsel af smitte udefra.

Alle medarbejdere og besøgende skal overholde 24 timers karantænen:

- INGEN kød med fra udlandet.
- Indenfor 24 timer må medarbejdere og besøgende ikke have været på en anden gård med grise.
- Tøj og fodtøj der har været på en anden grisegård må ikke medbringes.
- Brug af de samme redskaber/maskiner på flere forskellige gårde skal minimeres.
- ”Fodring forbudt” skilte omkring alle folde.

Efter besøg i udland skal vi tænke os om. Svinepest rykker tættere på. Vores krav er: Altid bad. Altid rent tøj og vask af det tøj/fodtøj vi har haft på i udlandet. **INGEN kød med fra udlandet.** Tidligere var forbuddet om at medbringe kød, begrænset til svinekød, men vi tør ikke løbe nogen risiko for, at der er iblandet svinekød i ”okse-pølserne” eller andet. **Medbringes kød fra udlandet er det fyringsgrund.**

### 15.2 Intern Smittebeskyttelse

Intern smittebeskyttelse skal forhindre spredning af sygdomme i besætningen. Vi skal have speciel fokus når/hvis der er forskellige sundhedsniveauer mellem besætningerne.

### 15.3 I tilfælde af husdyr-MRSA i besætningen

I tilfælde af, at der bliver påvist husdyr-MRSA skal alle sørge for at beskytte sig selv og kollegaerne samt familie og andre mennesker mod smitte fra besætningen.

- Alle medarbejdere skal orienteres om, at der er husdyr-MRSA i besætningen, og hvordan de skal beskytte sig. Dette foregår i den interne Facebook gruppe.
- Det er vigtigt at have gode rutiner for vask af hænder og skift af tøj og fodtøj, hver gang stalden forlades og inden I går ind i privat bolig eller har anden kontakt med det omgivende samfund. Dette kan være med til at begrænse risikoen for, at I bringer husdyr-MRSA med fra besætningen til omgivelserne.

## 16. Kvartalsmøder og arrangementer

Vi holder kvartalsmøder ca. hvert kvartal. Til hvert møde er der en faglig del med en dagsorden.

Deltagelse i kvartalsmøder tæller ikke i ”timeregnskabet” men det forventes, at medarbejderne har så stor interesse i udviklingen af deres arbejdsplads, at de deltager.

De faste punkter på dagsordenen er:

- Nyt fra Bertel Hestbjerg
- Nyt fra Marianne Hestbjerg

- Nyt fra Dyrlægen
- Nyt fra alle teams
  - Hvert team fortæller kort om, hvordan det går og hvad de er optaget af lige nu.
  - Der er plads til dialog og vidensdeling.
- Alle er velkomne til at bidrage med punkter til dagsordenen.

Efter den faglige del laver vi noget socialt sammen. Det kan f.eks. være fælles spisning og snak, virksomhedsbesøg, paintball, fisketur ... Deltagelse til denne del af kvartalsmøderne er af mere frivillig karakter, men vi opfordrer stærkt til, at man deltager hvis det er muligt. Målsætningen er klart at vi alle føler så høj grad af ”familieskab”, at det af alle opfattes som naturligt og hyggeligt at deltage i den sociale del. Den enkelte medarbejder har selv ansvaret for at melde til og fra kvartalsmøderne.

### **16.1 Hygge, fællesskab og fester**

Festerne er vigtige og de skaber en mulighed for at vi kan være sammen på en uhøjtidelig måde. Vi håber altid på, at alle kommer til disse arrangementer. Hvert år holdes julefrokost og en sommerfest hvor alle er velkomne til at tage deres partner med. Nogle år holder vi et arrangement, hvor partner og børn også inviteres med.

## **17. Alkohol- og rygepolitik**

### **Alkohol og euforiserende stoffer**

Det er ikke tilladt at indtage alkohol og euforiserende stoffer eller være påvirket af disse i arbejdstiden. Overtrædelse af alkoholpolitikken vil medføre bortvisning.

Der kan ved specielle lejligheder undtagelsesvis drikkes en øl fredag eftermiddag.

### **Rygepolitik**

Formålet med rygepolitikken er, at alle ansatte, kunder og øvrige gæster, skal kunne arbejde og færdes i røgfrit miljø, og at ingen udsættes for passiv, røg mod deres vilje. Vi forventer ikke at rygere skal have ekstra pauser.

- Rygning indendørs i bygninger og maskiner er forbudt.
- Det er tilladt at ryge udendørs i pauserne, hvor andre ikke udsættes for passiv rygning.
- Overtrædelse af rygereglene kan medføre påtale fra arbejdsgiveren.

## **18. Kommunikation og sociale medier**

Vi forventer, at alle medarbejderne optræder loyalt, også ved brug af sociale medier.

### **18.1 Hestbjerg Økologis intern Facebook:**

Formål er at samarbejde på tværs af de enkelte teams og at udveksle viden og erfaringer mellem gårdene i Hestbjerg Økologi.

Facebookgruppen er kun for medarbejdere hos Hestbjerg Økologi. Kun administratorene må godkende nye medlemmer.

- Gruppens medlemmer må ikke dele opslagene.
- Sproget i den interne gruppe er dansk og engelsk.
- Hold en god tone.

Opslag kan handle om alt, når bare det er relevant for økologisk svineproduktion:

- Har du et godt tip? Har du læst en god artikel?
- Har du set en syg gris med mærkelige symptomer?
- Er der nogle resultater i besætningen, som vi andre skal høre om?
- Er der en spændende nyhed, som skal på hjemmesiden?
- ...

## **19. Mobiltelefoner, arbejdstøj, sikkerhedsværn og erhvervsbiler**

### **19.1 Mobiltelefoner**

Ved ansættelsen hos Hestbjerg Økologi får de medarbejdere der registrerer data udleveret en mobiltelefon til brug for arbejdet. Mobiltelefonen skal afleveres ved fratrædelsen.

Som udgangspunkt ønsker vi ikke at betale for, at du taler med din moster i arbejdstiden, men i tilfælde, hvor der er brug for en kort besked, er det ok.

### **19.2 Arbejdstøj**

Der udleveres i et rimeligt omfang arbejdstøj til fastansatte medarbejdere.

### **19.3 Sikkerhedsværn**

Som det fremgår i APV'en så er medarbejderne forpligtet på at bruge sikkerhedsværn i de situationer, hvor det er påkrævet.

### **19.4 Færdsel i Hestbjerg Økologis biler**

Færdselsreglerne skal overholdes: Vores opførsel i trafikken skal være en reklamesøjle for firmaet.

Føreren af bilen betaler selv P-bøder og andre bøder, som vedkommende måtte få.

Rygning er ikke tilladt.

## **20. Politik for biodiversitet og naturpleje**

For at styrke biodiversiteten dvs. mangfoldigheden af dyr, planter, svampe, bakterier og alt levende har vi i Hestbjerg Økologi formuleret en politik på området.

Vi er alle afhængige af at økosystemerne fungerer og deres betydning for rensning af vand, jord, luft og bestøvning af vilde planter og afgrøder. Vi er en lille plet på vores kæmpe planet, men vi håber, at vi kan være med til at gøre en lille forskel.

Vi vil gerne give naturen plads i landskabet og bestræbe os på at skabe naturområder der kan understøtte levedygtige bestande af dyr og planter.

*Naturen er vores samarbejdspartner  
og vi oplever, at hver gang vi giver naturen lidt mere plads,  
så kvitterer den optimistisk med et mylder af planter og dyr.*

Vi arbejder for at bevare og pleje allerede eksisterende natur, da selv små punktpiotoper kan have værdi for plante- og dyrelivet. Det kan være hedearealer, små remiser, gamle træer der får lov at stå og gamle dier. Vi værner om landskabets æstetik og skaber/genskaber naturområder. Vi har nogle områder, som vi har særlig fokus på:

### **Vandløb, vådområder og vandspejl**

Vi beskytter og plejer eksisterende vandløb og vandhuller. På marker over ?? hektar har vi etableret nye vandhuller og vådområder i dyrkningsfladen og dermed skabt åbne vandspejl i landbrugslandet. Af bedriftens 1000 hektar er ca. 20 hektar lavbundsjord udtaget af drift og omlagt til vådområder og der arbejdes i samarbejde med Ringkøbing Skjern Kommune på at udtage yderligere 20 hektar.

### **Vedbevoksninger:**

Vores mål er at pleje og bevare eksisterende skov samt at etablere nye skovområder. Vi rydder ikke så meget op - det vil sige, at gamle træer får lov at stå, grenbunker og bjerge af rødder får lov at blive liggende og formulde. Det skaber blandt meget andet bosteder for en lang række nedbrydere, ynglesteder og overvintringshi. Vi værner om træer og buske i vores skove samt mindre bevoksninger. Vi har plantet poppeltræerne på ca. 45 hektar.

### **Markfladen:**

Målet er at bryde med monokulturer og skabe yngle-, skjule- og fødested for de marklevende arter. Vi etablering af faunastriber, planter varierede beplantninger omkring agermarker og grisefolde. Vi tager ikke alle hjørner med. Våd, tørre og næringsfattige arealer tages ud af driften og beplantes eller der bliver etableret et vandhul.

### **Græsarealer:**

Målet er at bevare permanente græsarealer. Det kan være større våd, tørre og næringsfattige arealer langs de større vandløb og åer der krydser vores jord, har vi afgræsning af naturarealer.

### **Invasive arter:**

Bekæmpelse af invasive arter og skadedyr f.eks. glansbladet hæg, hyben, mink, mårhund m.fl.

## 21. Genbrug og affaldssortering

Hestbjerg Økologis affaldshåndtering er en del af vores cirkulære økonomi. Vores mål er at være med til at forvalte jordens ressourcer på en bæredygtig måde. I forhold til affald er første prioritet at reducere mængden af affald, samt at genanvende og genbruge flest mulige materialer - stort som småt. Ting kan repareres eller opgraderes. Det kan være alt fra en knagerække, der sættes op igen, til en hel staldbygning, der bliver renoveret.

Kan vi ikke selv genanvende og genbruge materialerne er vores anden prioritet, at affaldet bliver sorteret sådan, at mest muligt kan genanvendes og at affaldet bliver behandlet på den mest forsvarlige måde. Vores mål er at være med til at sikre, at vigtige ressourcer ikke går op i røg, at sænke CO<sub>2</sub> udslippet, beskytter vandmiljøet, samt at der spares energi og vand på, at der ikke skal fremstilles nye produkter.

Vores gårde er geografisk placeret i forskellige kommuner med forskellige regelsæt for sortering. Derfor tages der på de enkelte gårde hensyn til regler, der gør sig gældende i de enkelte kommuner.

<b>Materiale</b>	<b>Sortering</b>	<b>Afskaffelse</b>
Dagrenovation	Vi følger gældende regler i de enkelte kommuner. Tørt affald: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plastflasker og -dunke</li> <li>- Glas og flasker</li> <li>- Pap</li> <li>- Papir</li> <li>- Metal</li> </ul> Vådt affald: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Madaffald og andet organisk materiale.</li> </ul>	Afhentes af dagrenovationen.
Medicinrester og kanyler	Gule spande og containere.	Afleveres på apoteket.
Kemi og maling	I original emballage	Afleveres på genbrugspladsen.
Jern og metal	Lægges i jerncontaineren.	Afhentes af godkendt selskab.
Byggeaffald	Genbrugscontainer.	Afhentes af godkendt selskab.
Batterier	Samles i beholdere/på paller.	Afleveres på genbrugspladsen.
Elektronikaffald	Mindre elektronik samles i gennemsigtig affaldssæk.	Afhentes af dagrenovation eller afleveres på genbrugspladsen.
	Større elektronik som køl, frys, vask mm. afleveres direkte.	Afleveres på genbrugspladsen.
Pære og lysstofrør	Samles i kasse.	Afleveres på genbrugspladsen.
Haveaffald	Samles i bunker som levested for dyr og nedbrydere.	Eller afleveres på genbrugspladsen.
Tekstiler	Klippes op som klude eller afleveres til genbrug.	Tøjcontainer.

## 22. Beredskabsplan for alvorlige ulykker

<b>Stand ulykken</b> Hjælp den tilskadekomne.	<b>Stop the accident.</b> Help the injured.
Tilkald hjælp: <b>Ring alarm 112</b>	Call for help: <b>Call Alert 112</b>
Oplys: Navn og telefonnummer Adresse. Hvad der er sket? Hvor det er sket?	Give: Name and telephone. Address. What has happened? Where has it happened?
Aftal mødested. Sørg for at nogen tager imod den tilkaldte hjælp.	Agree on meeting place. Make sure someone is there to meet the summoned help.
Marker eller afspær ulykkesstedet, så andre ikke kan komme til skade.	Mark or block the scene of the accident so that others cannot get injured.
<b>Orienter straks:</b> Bertel Hestbjerg 21823587 Marianne Hestbjerg 30600170	<b>Alert immediately:</b> Bertel Hestbjerg 21823587 Marianne Hestbjerg 30600170

<b>Telefonliste - phone list</b>		
<b>Navn - name</b>	<b>Træffetid – office hours</b>	<b>Telefonnummer - phone</b>
Lægevagt	Efter egen læges åbningstid	70113131
Dyrlæge Niels Peter Bådsgaard	Altid	25718586
Falck	Altid	70102030
Brandvæsen	Altid	112
Elektriker	Altid	Sjørup og Haderup: Åkjær El 51241550 Øvrige: Gert Nielsen 29864174
Smed VVS Jesper Gandrup	Altid	21673529
Miljømyndighed Beredskab Vagthavende	Normal arbejdstid	20404112
Vestjysk Andel	Normal arbejdstid	97366444
<p><b>Listen med telefonnumre på nærmeste pårørende hænger på opslagstavlen.</b></p> <p><b>The list of telephone numbers of the nearest relatives is hanging on the message board.</b></p>		