Medarbejderhåndbog

Opdateret november 2026

Velkommen til Hestbjerg Økologi

Hos Hestbjerg Økologi arbejder vi hver dag for at skabe de bedste rammer for både mennesker, dyr og natur. Vores produktion bygger på respekt for dyrene, ansvar for naturen og et stærkt fællesskab blandt medarbejderne.

Denne medarbejderhåndbog beskriver de vigtigste principper, regler og værdier, som danner rammen om vores arbejde. Formålet er at give alle medarbejdere et fælles grundlag for samarbejde, trivsel og sikkerhed i hverdagen.

Vi forventer, at alle medarbejdere sætter sig ind i håndbogen og bidrager aktivt til at skabe en god arbejdsplads.

Har du spørgsmål eller forslag til forbedringer, er du altid velkommen til at tage fat i os.

Venlig hilsen

Marianne og Bertel Hestbjerg
Hestbjerg Økologi



Indholdsfortegnelse

1. Formål med Medarbejderhåndbogen 3
2. Hestbjerg Økologis filosofi og overordnede mål 3
3. Medarbejderpolitik 4
4. Organisationsplan 5
5. Velkommen til nye medarbejdere Onboarding 7
5.1 Løn, pension og overarbejde 7
6. Socialt ansvar CSR 8
6.1 Samarbejde med Olga og Peter Dudeks Fond 9
7. Persondata GDPR 9
8. Medarbejdersamtaler 9
9. Overenskomst og politik mod social dumping 9
10. Registrering i 'Smart Tid' 10
11. Sygemelding og afholdelse af ferie 10
12. Anti-korruption 10
13. Whistleblower og chikane 10
14. Arbejdsmiljøorganisation 11
14.1. APV og fælles dokumenter 11
14.2 Arbejdsmiljø og trivsel 12
14.3 Hygge, fællesskab og fester 12
15. Smittebeskyttelse (zoonotisk) 12
15.1 Eksternsmittebeskyttelse og 24 timers karantæne 13
15.2 Intern Smittebeskyttelse 13
15.3 MRSA 13
16. Alkohol- og rygepolitik 14
17. Kommunikation og sociale medier 14
17.1 Hestbjerg Økologis intern Facebook: 14
18. Praktisk information 15
18.1 Mobiltelefoner 15
18.2 Arbejdstøj og Sikkerhedsværn 15
18.3 Færdsel i Hestbjerg Økologis biler 15
19. Politik for biodiversitet og naturpleje 15
20. Genbrug og affaldssortering 17
21. Beredskabsplan for alvorlige ulykker 18

1. Formål med Medarbejderhåndbogen

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.

Medarbejderhåndbogen er et supplement til ansættelseskontrakten og gældende overenskomst. Ved uoverensstemmelse mellem disse dokumenter er det ansættelseskontrakten og overenskomsten der er gældende. Vi forventer, at alle læser medarbejderhåndbogen.

2. Hestbjerg Økologis filosofi og overordnede mål

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 begår 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 forudse, 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 varmestressede søer.
- Giv slagtegrisene beskæftigelsesmateriale og/eller giv grovfoder, så de 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.

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. Derfor er ønsket også, at alle medarbejdere løbende udvikler deres faglige kompetencer gennem kurser, efteruddannelse og deltagelse i ERFA-grupper.

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

3. 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 os som ejer vægter vi højt.
Det betyder uddelegering af ansvar, opfølgning, vidensdeling, anerkendelse,
og gode sociale arrangementer"

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. 30 medarbejdere hos Hestbjerg Økologi. Vi har et tæt samarbejde med en 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 økonomichef.

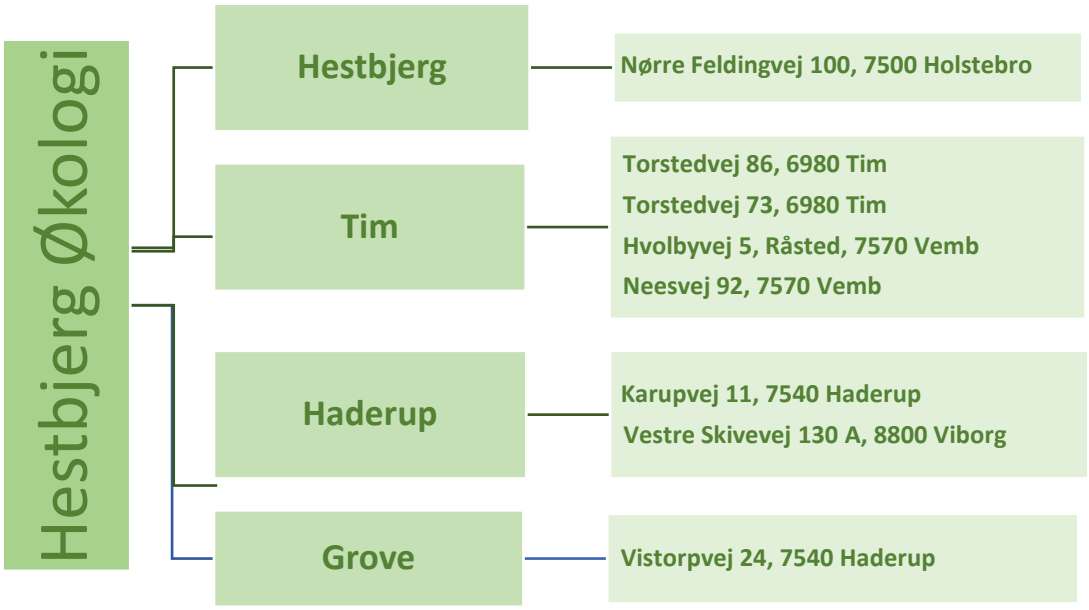
Nøgleord for os er: Humør, seriøsitet, teamspiller og ansvarlighed.

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 og at alle tager ansvar.

I ledelsen lægger vi stor vægt på kommunikation, medarbejderpleje og udvikling af nye tiltag og aktiviteter. 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.

4. Organisationsplan



Vi har et økonomisk og fagligt samarbejde med følgende selskaber:

Bovbjerg Økologi: Et samarbejde med Jette og Henrik Bovbjerg, der står for den daglige drift. Her er den primære mission at opdrætte økologiske TN70 polte og sekundært at producere økologiske smågrise og slagtegrise.

Bovbjerg Friland: Et samarbejde med Jette og Henrik Bovbjerg, der står for den daglige drift. Her er den primære mission at opdrætte frilandsgrise.

Bovbjerg Genetics: Et samarbejde med Jette og Henrik Bovbjerg, der står for den daglige drift. Her er den primære mission at opdrætte konventionelle TN70 polte og sekundært at producere konventionelle smågrise og slagtegrise.

Organic Pork: Vi ejer Organic Pork i samarbejde med Randi Kok og Karsten Dejbjerg. OP sælger det grisekød vi producerer i Hestbjerg Økologi. Salget foregår med base i Århus. Grisene slagtes på økologisk godkendte slagterier.

Becker Lane Organic: Mindre produktion af økologiske grise i samarbejde med en amerikansk partner Jude Becker, der har eneansvar for alt dagligt arbejde omkring produktion, drift og salg. Økonomisk er involveringen 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 fabrikslignende 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 en række andre tiltag.

Desuden investerer vi gerne i deciderede naturarealer i det omfang arealerne ligger fornuftigt i forhold til Hestbjerg, hvis vi skønner at 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.



5. Velkommen til nye medarbejdere Onboarding

Uanset om det er nye kollegaer, elever, folk i jobtræning eller måske 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 ansættelseskontrakt.
- En samtykkeaftale til brug af billeder og film.

Kontaktpersonen og/eller Marianne/Bertel afholder et opstartsmøde, hvor følgende gennemgås:

- Introduktion af Medarbejderhåndbog (dansk og engelsk) 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 samt introduktion til brug af 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.
- Og selvfølgelig andre ting, som er nyttig og betydningsfuld viden.

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 løbende følges op og at der er en god dialog.
  - Hvordan oplever du opstarten?
  - Hvordan oplever teamet opstarten?

Et vellykket introduktionsforløb er afgørende for en god start både for den nye kollega og for hele holdet. Vi tror på, at alle fortjener en chance, og at der ikke findes dumme spørgsmål – det er bedre at spørge en gang for meget end en gang for lidt. Åbenhed og dialog er nøgleelementer i vores tilgang. Vi prioriterer sikkerhed højt, hvilket er grunden til, at det er vigtigt, at alle medarbejdere sætter sig ind i Hestbjerg Økologis fælles dokumenter: Medarbejderhåndbog og Arbejdspladsvurdering (APV). Uanset om man er ny eller erfaren medarbejder, skal man altid være forsigtig ved håndtering af maskiner. Hellere lidt langsommere end, at der sker skader på mennesker, dyr, maskine eller andet.

Vi hjælper hinanden på tværs af gårdene. Derfor kan det forekomme, at du omplaceres til et andet team.

5.1 Løn, pension og overarbejde

Løn udbetales den sidste bankdag i måneden bagudrettet. Timer registreres dagligt. Løn for timelønnede beregnes fra den 18. – 19. i hver måned. Lønnen bliver sat ind på din Nemkonto. Din lønseddel bliver sendt til mit.dk.

Lønfastsættelse
I overensstemmelse med Krifa's overenskomst, vil din personlige løn hvert år blive vurderet, så den stemmer overens med kvalifikationer, indsats, stillingens indhold, ansvar og uddannelse.

Pension
Under ansættelsesforholdet oprettes en pensionsordning, som træder i kraft efter 6 måneders anciennitet i Hestbjerg Økologi indenfor de seneste 18 måneder. Medarbejdere der har en opsparet pension fra tidligere arbejdsplads, indgår i pensionsordningen uden anciennitetskrav. Dokumentation forespørges og fremlægges i tilknytning til din ansættelseskontrakt.
Hestbjerg Økologis pensionsbidrag udgør 10,5%. Medarbejdere indbetaler 4,5% i pensionsbidrag.

Faste tillæg og overenskomsttillæg
Udover din personlige løn og pension udbetales overenskomsttillæg.

Over- og merarbejde
Arbejdet planlægges, så overarbejde så vidt muligt undgås. I visse perioder, kan der være brug for overarbejde. Overarbejde aftales med din leder, og så vidt muligt afspadseres overarbejdstimer, når der er mindre travlt. Det kan aftales mellem dig og din leder, at overarbejdstimerne helt eller delvist udbetales i stedet. Tillæg for overarbejde udbetales altid. Du kan læse mere herom i overenskomsten.
Vi forventer, at du overholder din planlagte arbejdstid. Sker det, at du ikke kan nå at løse dine opgaver indenfor den planlagte arbejdstid, skal du give besked til din driftsleder.

Pension og forsikringer
Vi har en pensionsaftale hos Velliv, der indbefatter sundhedsforsikring (via Dansk Sundhedssikring), livsforsikring, børnepension og forsikring ved kritisk sygdom og tab af erhvervsevne. Du har selv medindflydelse på, hvordan pensionsordningen sættes sammen. Tjek din pension hos Velliv.

Barsel
Som medarbejder hos Hestbjerg Økologi modtager du i forbindelse med graviditet et fyldestgørende barselsbrev. Forløbet aftales med Bertel og Kristian Lang. Har du spørgsmål omkring din ret til fravær eller barselsdagpenge i øvrigt, anbefaler vi, at du kontakter din fagforening eller Udbetaling Danmark på tlf. 70128064.

Har du spørgsmål omkring din løn, barsel, arbejdstid, pension mm, er du altid velkommen til at kontakte Kristian Lang på tlf. 20125189 eller mail Kristian@hestbjerg.dk.

6. 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 unge, der har 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 forventningsafstemning 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 at skabe et meningsskabende forløb for alle involverede.

6.1 Samarbejde med Olga og Peter Dudeks Fond

Hestbjerg Økologi har et samarbejde med Olga og Peter Dudeks Fond. Fonden har bevilliget midler til at skabe en meningsfuld 'træningsbane' for unge der har brug for lidt ekstra støtte. Vores mål er at vejlede disse unge i en positiv retning med fokus på personlig udvikling og forberedelse til deres næste skridt i livet. Vi samarbejder med UU Nordvestjylland, Familieafdeling Holstebro og Jobcenter Holstebro. Vores mål er at:

- At planlægning og gennemførelse af individuelle praktikforløb for unge mellem 16 og 21 år.
- At vi fungerer som rollemodeller og mentorer for de unge praktikanter.
- At vi skaber meningsfulde arbejdsopgaver, hvor de unge oplever at de bidrager til værdiskabelse.
- At de unge er med i fællesskabet og en del af teamet.

7. Persondata GDPR

I forbindelse med dit ansættelsesforhold hos Hestbjerg Økologi behandler vi kun de personoplysninger om dig der er nødvendige og relevante. Vi bruger dine oplysninger til ansøgningsprocessen og til almindelig personaleadministration under dit ansættelsesforhold, herunder lønudbetaling, skatteindberetning, sygefravær, og ferie.

Videregivelse af personoplysninger:
Vi videregiver kun dine personoplysninger til tredjeparter, som bistår os med at håndtere vores personaleadministration, lønudbetaling, pension, bogholderi, hosting af it-systemer m.v.
Ligeledes videregiver vi dine personoplysninger til relevante offentlige myndigheder i det omfang, vi er forpligtede hertil.

Dine rettigheder:
Du har ret til at anmode om indsigt, korrektion eller sletning af dine oplysninger, samt at modsætte dig behandlingen og få den begrænset. Du kan også tilbagekalde samtykke og anmode om dataportabilitet. Hvis du har spørgsmål eller ønsker at udøve dine rettigheder, kontakt Marianne Fløe Hesbjerg.

8. Medarbejdersamtaler

Der kan efter ønske/behov altid afholdes medarbejdersamtale med Marianne og/eller Bertel Hestbjerg. 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. I tilfælde af problemer skal du først henvende dig til din nærmeste leder, som er din driftsleder og herefter til Marianne og Bertel.

9. Overenskomst 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. Opsigelsesvarsler følger gældende overenskomst og ansættelseskontrakten.

Vi fravælger bevidst at ansætte billige vikarer fra vikarbureauer og medvirker hermed til bekæmpelse af social dumping. Vi har fokus på at sammensætte en medarbejderstab fra ledelse til elever, hvor der er plads til såvel køns- som aldersdiversitet jf. Verdensmålene om ligestilling mellem kønnene. Der kan være særlige arbejdsopgaver af fysisk karakter der betyder, at vi er et lidt større antal mænd ansat.

10. 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 pausen 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. Der skal skiftes til rent tøj i pauserne.

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.

Fejlregistrering

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

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

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

11. Sygemelding og afholdelse af ferie

De enkelte teams har stor frihed til at planlægge og tilrettelægge både arbejdsdagen og afholdelse af ferie og fridage:

- Ferie: Tilrettelægges i teamet.
- Sygemelding: I tilfælde af sygdom kontaktes teamet inden kl. 07.00.

Under længerevarende sygdom skal Bertel løbende orienteres. 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.

12. Anti-korruption

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

13. Whistleblower og chikane

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

Hestbjerg Økologi accepterer ikke mobning, chikane eller diskrimination.
Oplever du dette, skal du kontakte din nærmeste leder eller benytte whistleblowerordningen.

14. Arbejdsmiljøorganisation

Hos Hestbjerg Økologi er et godt og sikkert arbejdsmiljø et fælles ansvar. Vi ønsker en arbejdsplads, hvor vi passer på hinanden, forebygger ulykker og arbejdsskader og samtidig har fokus på trivsel og et godt samarbejde. Vores arbejdsmiljøorganisation (AMO) er med til at sikre, at arbejdsmiljøet løbende bliver drøftet og udviklet på tværs af vores gårde. Arbejdsmiljøorganisationen samarbejder med både medarbejdere og ledelse om at identificere udfordringer, finde gode løsninger og følge op på de ting, vi beslutter.

Alle medarbejdere er en vigtig del af dette arbejde. Har du en idé, oplever du en risiko, eller er der noget i hverdagen, som kan gøres bedre eller mere sikkert, forventer vi, at du siger det videre. Det er bedre at spørge en gang for meget end en gang for lidt.

Arbejdsmiljøet tages blandt andet op på vores kvartalsmøder, hvor der er mulighed for at komme med forslag, dele erfaringer og følge op på APV og andre arbejdsmiljøforhold. Arbejdsmiljøorganisationen består af en repræsentant for ledelsen og en medarbejdervalgt arbejdsmiljørepræsentant.

Marianne Fløe Hestbjerg repræsenterer ledelsen og har det overordnede ansvar for, at arbejdsmiljøarbejdet bliver prioriteret og fulgt op. Marianne har tæt kontakt til både medarbejdere og de enkelte teams.

Bogdan Leonte er valgt af medarbejderne som arbejdsmiljørepræsentant (AMR). Bogdan repræsenterer medarbejderne i arbejdsmiljøarbejdet og er medarbejdernes kontaktperson, hvis de har spørgsmål, forslag eller bekymringer om arbejdsmiljø, sikkerhed eller trivsel.

Marianne og Bogdan samarbejder om at forebygge arbejdsulykker og arbejdsskader og om løbende at forbedre det fysiske og psykiske arbejdsmiljø på tværs af Hestbjerg Økologis gårde.

14.1. 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.

Det 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.

På hver gård i personalerummet findes en arbejdsmiljømappe med:

- APV
- 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. Dokumenterne opdateres og revideres kontinuerligt.

14.2 Arbejdsmiljø og trivsel

Vi skal være glade, når vi går på arbejde. Vi vil sikre et sundt arbejdsmiljø både fysisk og psykisk i vores hverdag hos Hestbjerg Økologi. Vi ønsker at forebygge ulykker og arbejdsskader, og vi forventer at du deltager i samarbejdet om sikkerhed og sundhed.

Vi holder kvartalsmøder cirka hvert kvartal. Hvert møde har 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 Marianne og Bertel Hestbjerg
- Nyt fra dyrlægen
- Nyt fra mentorteamet
- Nyt fra team Haderup, Tim, Hestbjerg og Facility team
    - Hvert team fortæller kort om, hvordan det går og hvad de er optaget af lige nu.
    - Der er mulighed for sparring og vidensdeling med de andre teams.
    - Der er plads til dialog.
- Nyt fra arbejdsmiljøorganisationen
    - APV og Medarbejderhåndbogen.
    - Årlig arbejdsmiljø drøftelse.
- Alle er velkomne til at bidrage med punkter til dagsordenen.

Efter den faglige del laver vi noget socialt sammen. Det kan f.eks. være fællesspisning 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.

14.3 Hygge, fællesskab og fester

Festerne og sociale arrangementer er vigtige, da de skaber mulighed for at vi kan være sammen på en uhøjtidelig måde. Vi håber altid, at alle kommer til disse arrangementer. Hvert år holdes julefrokost og en sommerfest.

15. Smittebeskyttelse (zoonotisk)

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

En zoonose er en sygdom, der kan smitte fra dyr til mennesker og omvendt. Det kan være både bakterier, virus og parasitter. Mennesker og grise kan smittes med ens eller nært-slægtede smitstoffer, hvor MRSA (Methicillin Resistent Staph. Aureus), Salmonella og influenza anses for de vigtigste. Mennesker kan også smittes med spolorm fra grise.

- Dyrlægen er ansvarlig for at der er ophængt opslag om zoonotisk smittebeskyttelse i alle stalde.
- Vi opfordrer til og tilbyder alle medarbejdere en influenzavaccine i oktober hvert år.

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. "Fodring forbudt" skilte omkring alle folde.
- 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 af grise er forbudt med andet end økologisk indkøbt foder fra siloer eller wrap ensilage.

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. Overtrædelse af reglerne om medbringelse af kød kan medføre ansættelsesretlige konsekvenser, herunder i alvorlige tilfælde bortvisning.

15.2 Intern Smittebeskyttelse

Intern smittebeskyttelse skal forhindre spredning af sygdomme i besætningen. Foranstaltningerne gælder også for at forhindre MRSA-spredning. Informationen herom fremgår af opslag ved vask i omklædningsrum. Vi skal have speciel fokus når/hvis der er forskellige sundhedsniveauer mellem besætningerne.

Zone 1: Inden du går ind i stalden og på markerne, skal du gøre følgende:

- Hænge dit private tøj på knagerne i mellemgangen. Vaske hænder.
- Skifte til arbejdstøj, som findes i forrum, enten på knager eller i klædeskabet.
- Tage gummistøvler på, som står ved udgangen af forrummet.
- Vi anbefaler, at du tager ur og smykker af.
- Vi anbefaler, at du bruger plaster, hvis du har rifter.
- Vær opmærksom på at din mobil også udgør en smittefare.

Zone 2: Inden du går til frokost og/eller går hjem, skal du gøre følgende:

- Tage gummistøvler af inden du går ind i forummet.
- Tage arbejdstøj af i forrummet og tag dit private tøj på.
- Vaske og desinficere dine hænder på badeværelset.
- Du er også velkommen til at tage et bad.

15.3 MRSA

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. Information gives via den interne Facebookgruppe og/eller direkte besked fra ledelsen.
- 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. Der er på alle gårde opsat vaskevejledning.

16. 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 kan medføre ansættelsesretlige konsekvenser, herunder i alvorlige tilfælde 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 rygereglerne kan medføre påtale fra arbejdsgiveren.

17. Kommunikation og sociale medier

Vi forventer, at alle kommunikerer på en imødekommende og ordentlig måde både med kollegaer, samarbejdspartnere og naboer. Hils når I kører forbi naboerne. Smil til verden, så smiler den til dig.

Vi anbefaler, at mobilen lægges væk i pausen og at alle bidrager til den gode stemning og samtale.

Vi forventer, at alle medarbejdere optræder loyalt, også ved brug af sociale medier. Loyalitetspligten gælder også uden for arbejdstiden i forhold til udtalelser om virksomheden, kollegaer og samarbejdspartnere.

Vi forventer, at vores medarbejdere:

- Er ambassadører for Hestbjerg Økologi.
- Kommunikerer og bruger billeder og film med omtanke.
- Ikke taler grimt om eller sætter kollegaer eller Hestbjerg Økologi i et dårligt lys.
- Ikke videregiver fortrolige eller andre oplysninger der kan skade Hestbjerg Økologis konkurrenceevne.

17.1 Hestbjerg Økologis intern Facebook:

Formål med den interne Facebookgruppe 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 administratorerne må godkende nye medlemmer.

- Gruppens medlemmer må ikke dele opslagene.
- Sproget i den interne gruppe er dansk og engelsk.
- Hold en god tone og skriv kun noget, som du selv gerne vil høre.

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

- Information om og tilmelding til fælles arrangementer.
- Sparring og vidensdeling. Har du et godt tip? Har du læst en god artikel?
- Er der en spændende nyhed, som skal på hjemmesiden?

Hestbjerg Økologi har en hjemmeside, som primært har til formål at informere omverdenen, herunder eksisterende og potentielle nye kunder om, hvem vi er – altså, et slags online visitkort.

18. Praktisk information

18.1 Mobiltelefoner

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

- Vi opfordrer til at gemme telefonen væk i pauserne og i stedet snakke med dine kollegaer.
- Som udgangspunkt ønsker vi ikke at betale for telefonsamtaler i arbejdstiden, men i tilfælde, hvor der er brug for en kort besked, er det ok.
- Virksomhedens IT-udstyr må kun anvendes til arbejdsrelaterede formål, medmindre andet er aftalt.

18.2 Arbejdstøj og Sikkerhedsværn

Der udleveres i et rimeligt omfang arbejdstøj til fastansatte medarbejdere. Som det fremgår i APV'en så er medarbejderne forpligtet på at bruge sikkerhedsværn i de situationer, hvor det er påkrævet.

18.3 Færdsel i Hestbjerg Økologis biler

Færdselsreglerne skal overholdes: Vores opførsel i trafikken skal være en reklamesøjle for Hestbjerg Økologi. Føreren af bilen betaler selv bøder inkl. p-bøder, som vedkommende måtte få.
Rygning er ikke tilladt i nogen former for køretøjer.

Hils gerne på naboerne, når I kører forbi og vis hensyn.
Smil til naboen, så smiler de til dig.

19. Politik for biodiversitet og naturpleje

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
Vi skal skabe plads til et mylder af planter og dyr.

For at styrke biodiversiteten – det vil sige mangfoldigheden af dyr, planter, svampe, bakterier og alt levende har vi i Hestbjerg Økologi formuleret en biodiversitetspolitik. Vi arbejder for at bevare og pleje allerede eksisterende natur, da selv små punktbiotoper kan have værdi for plante- og dyrelivet. Det kan være hedearealer, små remiser, gamle træer der får lov at stå og gamle diger. Vi værner om landskabets æstetik og skaber/genskaber naturområder. Vi har særlig fokus på følgende områder:

Vandløb, vådområder og vandspejl:

Vi beskytter og plejer eksisterende vandløb og vandhuller. På større marker 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 længere - 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 fødesteder for de marklevende arter. Vi etablerer faunastriber, planter varierede beplantninger omkring agermarker og grisefolde. Vi tager ikke alle hjørner med. Våde, 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 våde, tørre og næringsfattige arealer langs de større vandløb og åer der krydser vores jord, har vi afgræsning af naturarealer.

Invasive arter:
Vi bestræber os på at kontrollere eller udrydde fremmede arter, der truer økosystemer, levesteder eller andre hjemmehørende arter. Vi bekæmper f.eks. glansbladet hæg, hyben (rynket rose), mink, mårhund m.fl.

20. Genbrug og affaldssortering

Hestbjerg Økologis affaldshåndtering er en del af vores cirkulære økonomi. Vores mål er at være med til at forvalte jordens ressourcer bæredygtigt. 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 Co2 udslippet, beskytter vandmiljøet, samt at spare på energi og vand.

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.

Materiale	Sortering	Afskaffelse
Dagrenovation	Vi følger gældende regler i de enkelte kommuner. Tørt affald: - Plastflasker og -dunke - Glas og flasker - Pap - Papir - Metal Vådt affald: - Madaffald og andet organisk materiale.	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.
Elpære 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.

21. Beredskabsplan for alvorlige ulykker

Denne beredskabsplan for alvorlige ulykker beskriver procedurer og foranstaltninger, der skal følges i tilfælde af alvorlige nødsituationer eller ulykker på arbejdspladsen. Målet er at beskytte medarbejdere, dyr og at minimere skader og risici. Beredskabsplanen hænger på alle gårde.

- Alle arbejdsulykker og nærved-ulykker skal registreres og meddeles til ledelsen.

Stands ulykken Hjælp den tilskadekomne.	**Stop the accident.** Help the injured.
Tilkald hjælp: **Ring alarm 112**	Call for help: **Call Alert 112**
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.
Orienter straks: Bertel Hestbjerg 21823587 Marianne Hestbjerg 30600170	**Alert immediately:** Bertel Hestbjerg 21823587 Marianne Hestbjerg 30600170

Telefonliste - phone list

Navn - name	Træffetid – office hours	Telefonnummer - phone
Lægevagt	Efter egen læges åbningstid	70113131
Dyrlæge Inger Morthorst Møller	Altid	40217670
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

Listen med telefonnumre på nærmeste pårørende hænger på opslagstavlen.

The telephone numbers of the nearest relatives are hanging on the message board.