

12. PERSONAL

12:1 ALLMÄNT

Grunden för en bra banskötsel är en kunnig och engagerad banpersonal.

Man bör sträva efter att ha större delen av personalen anställd på helårsbasis med säsonganställda som komplettering. Det är viktigt för klubben att komma ihåg att man gentemot sin personal har ett arbetsgivaransvar, som vilket annat företag som helst. Det är även viktigt att inse att golfbanan – för de bananställda – är en arbetsplats, med allt vad det för med sig av tillgänglighet, krav på säkerhet etc.

Det är klubbens ansvar att informera spelarna, inte enbart vad som gäller spelmässigt, utan även om golfbanan som arbetsplats.

12:2 PERSONAL

Som nämnts ovan är det viktigt att personalen är välutbildad och att man får en kontinuitet i anställningarna. Det blir både dyrt och arbetsamt att ofta byta personal. Man måste lära sig hitta på banan, man måste lära sig golfens vokabulär, man måste lära sig greenernas och teenas skilda växtförutsättningar och vattenbehov, man måste lära sig hantera alla de maskiner som erfordras för banskötseln etc.

Antal anställda varierar från klubb till klubb beroende på banans antal hål, typografi och layout samt naturligtvis klubbens målsättning för sin banskötsel.

En "normal" 18-håls golfbana kräver 6–8 000 arbetstimmar per år, dvs. fyra helårsanställda plus några säsonganställda.

Som komplement till den yrkeskunnige greenkeepern har allt fler klubbar anställt maskinutbildad personal för handhavandet av klubbens maskinpark och bevattningsanläggning. Det är ju av största vikt att samtliga maskiner kan användas under den intensiva säsongen. Då erfordras att kunnig personal finns tillhands för löpande service/underhåll och eventuella reparationer.

Klubbarna måste också tänka på att fort- och vidareutbilda sin personal. Såväl på "grön" sidan som på maskinsidan sker en utveckling som man måste följa med för att kunna vara rationell i sitt arbete. Genom utbildning av personalen ökar kunskaperna, de får därmed ut mer av sitt arbete och, förhoppningsvis, blir kvar längre på klubben. Ju bättre arbetsteam man har på klubben, desto bättre blir banskötseln. Den blir oftast även mer ekonomisk och rationell.

Hänvisning: Se SGF:s skrift "Kostnader för golfbaneanläggning". Denna skrift är en bilaga till skriften "De vackraste idrottsplatser".

12:3 ANSVAR

Klubben har ett arbetsgivaransvar gentemot sin personal som vilket annat företag som helst. Man har alltså att följa de lagar och bestämmelser som gäller för arbetsmarknaden i övrigt.

Det är styrelsen och dess ordförande som har det yttersta ansvaret i detta hänseende. Styrelsen kan dock, under vissa förutsättningar, delegera uppgiften att svara för arbetsmiljöfrågor på antingen förtroendevald inom klubben (exempelvis BKO) eller på anställd (exempelvis greenkeepern).

Den som ansvaret delegeras på skall ha kompetens inom ansvarsområdet (kunna "ämnet", känna till lagar och bestämmelser) ha möjlighet utbilda underställd personal i skyddsfrågor (maskiner, växtskyddsmedel etc.) ha befogenheter att rätta till det som eventuellt är fel vara medveten om att ansvaret har delegerats (en skriftlig bekräftelse skall föreligga).

Om någonting allvarligt händer med personskada och orsaken är misskötsel eller försumlighet hos den ansvarige, kan den som fått delegationen bli åtalad.

Hänvisning: Läs mer i SGF:s faktablad och befattningsbeskrivningar.

12:4 LAGAR

Hänvisning: Se under Kap 14 och SGF:s skrift "Lagar och Avtal".

12:5 ANSTÄLLNING

Flertalet av Sveriges golfklubbar är medlemmar i Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet (SLA) som tecknar avtal med Svenska Lantarbetarförbundet (Slf) för golfbanearbetarna, med Skogs- och Lantbrukstjänstemannaförbundet (SLF) för

arbetsledare (greenkeepers) och med HTF för administrativ personal.

ARBIO står också till tjänst med rådgivning åt sina medlemmar.

Några olika anställningsformer är:

- tillsvidareanställning (en anställningen gäller tills vidare, om ej annat har överenskommits.)
- provanställning. Vid nyanställning, som avses gälla tillsvidare, får överenskommelse träffas om provanställning omfattande högst sex månader.
- tidsbegränsad anställning. Överenskommelse om tidsbegränsad anställning får träffas om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet avseende viss säsong, viss tid eller visst arbete.
- dessutom får överenskommelse träffas om anställning för viss tid avseende: vikariat, praktik- eller feriearbete
- till dess arbetaren skall börja värnpliktstjänstgöring eller annan därmed jämförlig tjänstgöring, som skall pågå mer än tre månader och som blivit aktuell, t.ex. genom kallelse till inskrivning
- tid efter det att arbetaren uppnått gällande pensionsålder.

Anställningsformulär liksom formulär om anställningsupphörande kan fås genom ARBIO.

Exempel på tillvägagångssätt vid introduktion av nyanställda finns i skriften om Internkontroll

Beträffande instruktioner/befattningsbeskrivningar för banchef (OBS! är en benämning som gäller anställd på golfklubb och ej förtroendevald) och greenkeeper hänvisas dels till SGF:s handbok

”Golfklubbens Organisation” dels till Swedish Greenkeepers Association (SGA), en intresseförening för golfbaneanställda.

Hänvisning: Se exempel på befattningsbeskrivningar och introduktion av nyanställda under kapitel 18.

Vad gäller anställning av minderåriga så säger arbetsmiljölagen bl.a. följande:

”Kapitel 5,

§ 1

Med minderårig avses i denna lag den som icke har fyllt aderton år.

§ 2

En minderårig får inte som arbetstagare eller på annat sätt anlitas till eller utföra arbete före det kalenderår under vilket den minderåriga fyller sexton år och inte heller innan den minderåriga har fullgjort sin skolplikt. Utan hinder av första stycket får en minderårig som har fyllt tretton år anlitas till eller utföra lätt arbete som inte är av sådant slag att det kan inverka skadligt på den minderåriges hälsa, utveckling eller skolgång.

§ 3

En minderårig får inte anlitas till eller utföra arbete på sätt som medför risk för olycksfall eller för överansträngning eller annan skadlig inverkan på den minderåriges hälsa eller utveckling.”

Vid tveksamheter i anställningsärenden kontakta SGF, SLA eller det egna fackförbundet.

12:6 UTBILDNING

Vikten av att ha utbildad personal har tidigare berörts. Vi skriver av våra maskiner och fastigheter för att få möjlighet att skaffa nytt när de ej längre fungerar. På motsvarande sätt borde man avsätta en viss procentsats av lönesumman varje år för fort- och vidareutbildning av sin per-

sonal så att de fortlöpande ges möjligheter att sköta sitt arbete på rätt sätt.

Även nyanställd personal måste ges tillfälle till utbildning. SGF och SGA gemensamt arrangerar varje år ett antal kurser riktade till golfbaneanställd personal. SGF ordnar även kurser för förtroendevalda bl.a. för BKO. Nedan följer några exempel på det kursutbud som genomförs, och SGF:s återkommande kurser

- GUB (Grundutbildning)
- VUB (Vidarutbildning)
- HGU (Högre Greenkeeperutbildning)
- gymnasieutbildning under utveckling
- 40 veckors eftergymnasial utbildning under utveckling
- årlig konferens i samband med maskinmässan
- ERFA-träffar
- Utbildning i samarbete med SLU
- kurser och konferenser för förtroendevalda

SGF:s banenhet har aktuella uppgifter om vilka kurser som finns och vilka som är planerade.

12:6:1 GRUNDUTBILDNING I BANSKÖTSEL, GUB

Syfte och mål:

Att få grundläggande kunskaper om golfbanans byggnad, skötsel och ekonomi samt nödvändiga maskiner och enklare underhåll av dessa.

Studieinnehåll:

- Golfbanan
- Marklära
- Växtnäringslära
- Skötsel av golfbanans olika delar
- Maskiner för golfbaneskötsel
- Botanik
- Golfbaneskötselns ekonomi
- Gräskännedom
- Arbetsmiljö
- Miljövård
- Prov och utvärdering
- Studiebesök

12:6:2 VIDAREUTBILDNING FÖR GOLFBANEPERSONAL, VUB

Syfte och mål:

Utbildningen kan vara en fortsättning för dem som genomgått GUB, grundutbildning i banskötsel. Är även en bra förberedelse för HGU.

Studieinnehåll:

- Marklära, växtnäring, analys, gödselplan
- Bevattning
- Gräskunskap
- Skötselplan
- Maskiner
- Arbetsledarrollen
- Arbetsmiljö, internkontroll
- Ekonomi, VEP,
- Markbyggnad
- Dräneringsteknik
- Prov, utvärdering

12:6:3 HÖGRE GREENKEEPER-UTBILDNINGEN – HGU

Syfte och mål:

Att kursdeltagarna får den djupa insikt i de olika växternas livsbetingelser att de senare kan bemöta oväntade problem med lämpliga åtgärder.

Moment:

- Växtfysiologi
- Gräskunskap
- Sjukdomar och skadegörare
- Förädling och produktion
- Träd, buskar och örter

Momentplan HGU – Marklära

Syfte och mål:

Att förstå samspelet mellan gräset och marken vad gäller växtnäring, vatten mm.

Moment:

- Marken i ekosystemet
- Produktionsekologi

- Vattnets kretslopp
- Mikrobiologi
- Näringsämnenas kretslopp

Momentplan HGU – Ledarskap

Syfte och mål:

Att ge greenkeepern kännedom om hur människor fungerar, känna till gällande lagar och avtal samt kunna presentera förslag mm inför styrelse/årsmöte.

Moment:

Arbetspsykologi, grupper, gruppdynamik, arbetsroller, relationer
Presentationsteknik, kommunikation
Lagstiftningen på arbetsmiljöområdet
Ledning, delegering
Anställningsfrågor, lagar, avtal

Momentplan HGU – Golfbanans vatten

Syfte och mål:

Fördjupa kunskapen om golfbanans bevattning – avvattning och vattenmagasin, genom modern teknik och miljöanpassade skötselmetoder.

Moment:

- Hydrologi
- Dränering
- Bevattningsanläggning
- Vattenvård/dammekologi
- Bevattningsbehov
- Meteorologi
- Vattenanalyser

Momentplan HGU – Verksamhetsplanering och ekonomi, VEP

Syfte och mål:

Ge kursdeltagarna en insikt i hur golfens organisation fungerar och hur man på klubbarna hanterar planeringsfrågor och frågor av ekonomisk art.

Moment:

Organisation

Verksamhetsplanering
Ekonomi
Maskinekonomi
Datorn i banskötseln
Försäkringar och handelsrätt
Golfens och banskötselns historia
Introduktion av examensarbete

Momentplan HGU – Golfbanans konstruktion och skötsel

Syfte och mål:

Fördjupad kunskap i anläggning och skötsel av en golfbana.

Moment:

Golfbanans natur och miljö
Banarkitektur
Entreprenadhandlingar, lagar och föreskrifter
AB 92, ABT

12:7 INTERNKONTROLL

Vad är internkontroll?

I Arbetsmiljölagen stadgas att arbetsgivaren (ordföranden i GK) har huvudansvaret för arbetsmiljön. Arbetsgivaren skall vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att de anställda utsätts för ohälsa eller olycksfall i arbetet (2 § 1st)

I en särskild paragraf utvecklas arbetsgivarens skyldighet att systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten. Grundtanken bakom denna bestämmelse är att arbetsgivaren måste se till att verksamheten i alla avseenden drivs så att han kan uppfylla sin skyldighet att se till att arbetsmiljön blir tillfredsställande och att olycksfall och ohälsa förebyggs. Huvudpunkterna i arbetsmiljöförordningen (AFS 1992:6) är följande med kapitelhänvisning till den följande framställningen:

Sätta upp mål för arbetsmiljöarbetet (kap. 3)

Delegering – fördela arbetsuppgifter och befogenheter (kap. 4)

Kartläggning av hela GK för att uppmärksamma risker och brister samt åtgärda dessa (kap. 5)

Handlingsplan – planerade förbättringar av arbetsmiljön (kap. 6)

Ohälsa och olycksfall skall noteras och sammanställas (kap.7)

Introduktion av nyanställda, instruktion, information (kap.8)

Rutiner skall finnas för internkontroll (årlig översyn) och revidering

Ordföranden måste alltså ha ett system som innebär att klubben själv tar ansvar för och följer upp att arbetsmiljön blir godtagbar. Det systemet kallas INTERNKONTROLL. Hur den organiseras framgår av det följande.

Yrkesinspektionen granskar GK:s internkontroll genom stickprov eller genom riktade kontroller. Personligt ansvar för utebliven internkontroll kan utdömas.

GK är skyldig att se till att arbetsmiljölagen, arbetsmiljöförordningen och aktuella författningar finns tillgängliga för alla anställda på GK. Olika branschpaket finns för olika verksamhetsinriktningar. För golfbanepersonal finns Golfbanepaketet.

För ytterligare information kontakta:
Publikationstjänst, Solna,
tel 08-730 98 00
fax 08-730 98 17

Hänvisning: SGF:s faktablad GK:s Internkontroll