

Modul 1 - Spor F:

FJORDLAND.
KONGRES//2024

FOKUS PÅ DEN GODE ARBEJDSPLADS

Medarbejderledelse

kvægXperten

#fjordlandkongres





DEN DANSKE MODEL



ANSÆTTELSESBEVIS LOV



ARBEJDSTIDSREGLER



FORSKELS- OG LIGEBEHANDLINGSLOVENE

DEN DANSKE MODEL

- **Overenskomstsystemet og Trepartssamarbejdet**
 - Statens samarbejde med arbejdsmarkedets parter
 - Høring af parterne på områder, der typisk lovgives om
- **Løn- og ansættelsesvilkår reguleres ved kollektive overenskomster**
 - Det overlades til arbejdsmarkedets parter, at fastsætte løn- og ansættelsesvilkår på de forskellige fagområder
 - Staten blander sig så vidt muligt uden om, så længe parterne er i stand til at løse evt. problemer på forsvarlig måde
- **Hovedaftalen mellem DA og LO**
 - Grundregler om forholdet mellem parterne på arbejdsmarkedet – de gennemsigtige forhold på

KOLLEKTIV OVERENSKOMST

- En aftale om løn- og ansættelsesvilkår mellem på den ene side en arbejdsgiverforening eller en enkelt arbejdsgiver på den ene side, og en arbejdstagerorganisation eller gruppe af lønmodtagere på den anden side
- Kollektiv overenskomst har ikke almen gyldighed
- Arbejdsgiver bliver bundet af overenskomst på 3 måder:

Indmeldelse i en
arbejdsgiverforening

Indgåelse af egen
overenskomst
(tiltrædelsesoverenskomst)

Manglende frasigelse af
overenskomst ved
virksomhedsoverdragelse

KAN MAN KOMME UD AF EN OVERENSKOMST?

- Udmeldelse af arbejdsgiverforening?
- Opsigelse af overenskomst?

Hovedaftalen § 7, stk. 2

"Selvom en overenskomst er opsagt eller udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning er iværksat efter bestemmelserne i § 2."

- Det kræver etablering af frigørelseskonflikt at komme ud af overenskomst

KONFLIKTRET MELLEM PARTERNE

Konfliktret anerkendt på arbejdsmarkedet

Ret for organisationerne

- Den enkelte arbejdstager skal ikke "indvilge" i konflikt
- Ikke noget krav, at der er medlemmer af fagforeningen hos arbejdsgiveren

Konflikt skal varsles

- 1. konfliktvarsel mindst 14 dage før konflikt iværksættes, og 2. konfliktvarsel mindst 7 dage før

KOLLEKTIVE KAMPSKRIDT



De kollektive kampskridt kan lovligt iværksættes i situationer, hvor en virksomhed ingen overenskomst har, eller når overenskomsten er udløbet og skal genforhandles



Konflikten skal høre under fagforeningens område



Der skal være en aktuel og fornøden interesse i en overenskomst

KOLLEKTIVE KAMSKRIDT - KAMPMIDLER

Strejke:

- Den faglige organisation, der har iværksat konflikten, trækker sine medlemmer ud fra arbejdspladsen

Blokade:

- Den faglige organisation pålægger sine medlemmer ikke at tage ansættelse hos den konfliktramte arbejdsgiver

Lockout:

- Medarbejdere, som er medlem af det fagforbund, som man er i konflikt med, afskediges

Boykot:

- Arbejdsgiverne tilkendegiver, at man ikke vil ansætte medlemmer af pågældende fagforbund.

Sympatikonflikt:

- Medlemmer, der er ansat under andre fagforbund, anmodes om at nægte at udføre arbejde til fordel for den arbejdsgiver, der ikke vil tegne overenskomst
- Der skal være et interessefællesskab

ULOVLIGE KAMPMIDLER

Fysisk blokade:

- Hvor trafikken til virksomheden forhindres er ulovlig, og skal opløses af politiet

Levering af foder:

- Af hensyn til dyrevelfærd, kan der ikke nægtes levering af foder og adgang for veterinærmyndigheder, dyrlæge mv.

Miljøhensyn:

- Skal respekteres – kan ikke hindre afhentning af organisk affald

Opfordre til boykot

- Man må ikke opfordre nuværende og potentielle kunder til at boykotte den konfliktramte virksomheden

MULIGHEDER VED MODTAGELSE AF "HENVENDELSE" FRA 3F

Indgå dialog med 3F om, hvorvidt henvendelsen er relevant for din bedrift.



Du kan melde dig ind i en arbejdsgiverforening og vil dermed automatisk blive omfattet af overenskomstens regler.



Man kan vælge en tiltrædelsesoverenskomst, hvor man "skriver under" på overenskomsten uden at melde sig ind i arbejdsgiverforeningen.



Man kan vælge at sige "nej tak" til overenskomst. Der er intet forkert eller ulovligt i dette. Men i dette må det forventes, at 3F varsler og sandsynligvis også iværksætter konflikt i form af strejke, blokade og eventuelt også sympatikonflikt.

UDVALGTE FORHOLD I JORDBRUGSOVERENSKOMSTEN

- Forskellige løngrupper og satser

Løngruppe A
(ufaglærte)

Løngruppe B
(1 års erfaring)

Løngruppe C (over
4 års erfaring)

Tillæg til faglærte

Pensionsbidrag (over
20 år 8,66 %)

- Overtidsbetaling (1-2 timer +30%, herefter 80%)
- Søgnehelligdagspulje
- Kontrolfunktion
- Faste satser for elever og udenlandske praktikanter

NY ANSÆTTELSES- BEVISLOV TRÅDTE I KRAFT I 2023

- DKs implementering af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår
”Arbejdsvilkårsdirektivet”
- **Formål:** øget beskyttelse af ”nyere” jobtyper (løsarbejdere, sæsonarbejde, lavt timetal, tilkalde funktioner)

Den gamle lov omfattede kun ansættelser af varighed over 1 mdr., på over 8 timer pr. uge.

Den nye lov omfatter ALLE ansættelser når forudbestemt eller faktisk arbejdstid udgør mere end gns. 3 timer pr. uge. (Gns. beregnes ved 4 sammenhængende uger)

Konsekvens: rammer næsten alle ansættelser!!

Før skulle ansættelsesbeviset præsteres inden 30 dage efter start

Nu er det inden 7 dage!! (kalenderdage)

OPLYSNINGSPLIGT INDENFOR 7 DAGE

Virksomhedens og medarbejderens
navn og adresse

Arbejdsstedets beliggenhed

Stillingsbetegnelse eller titel

Ansættelsesforholdets
begyndelsestidspunkt

Ved tidsbegrænset stillinger:
oplysning om forventet varighed

Varigheden af og vilkårene for evt.
prøvetid

Medarbejderens løn og
udbetalingsterminer

Den normale daglige eller ugentlige
arbejdstid

Oplysning om garanterede
arbejdstimer, varsling mv.,
når medarbejderens arbejdsmønster
er helt eller overvejende
uforudsigeligt.

OPLYSNINGSPLIGT INDENFOR 30 DAGE

Opl. om
brugervirksomhedens
identitet ved
vikaransættelse

Medarbejderens
rettigheder ved betalt ferie
eller andet fravær med løn

Opsigelsesvarsler

Eventuel ret til uddannelse

Kollektive
overenskomster, der
regulerer
ansættelsesforholdet

Identitet på
socialsikringsinstitutioner,
som arbejdsgiver
eventuelt betaler til

Oplysningerne skal udleveres skriftligt til medarbejderen på papir eller i elektronisk form.

Medarbejdere, der er ansat før 1/7-23 skal IKKE have ny ansættelsesbevis eller tillæg, selv om ansættelsesbeviset ikke opfylder arbejdsgivers oplysnings pligt efter ny lov. MEN – det kan anbefales.

MINDSTEKRAV TIL ARBEJDSVILKÅR



Prøvetid MAX 6 mdr.
(funktionærer max 3 mdr.)



Arb.giver må ikke forhindre medarbejderen i at tage bibeskæftigelse, som ikke er uforeneligt med det bestående ansættelsesforhold.



Pålægges helt eller overvejende uforudsigeligt arb.mønster skal forubestemte reference perioder være oplyst og medarbejderen er varslet.



Arb.giver skal godtgøre, at der ikke er indgået ansættelsesaftale med fast timeinterval ved ansættelser på tilkaldebasis over 3 måneder.



Medarbejdere er berettigede til at anmode om anden ansættelsesform med mere forudsigelige og trygge vilkår efter endt prøvetid.



Arbejdsgiver skal tilbyde medarbejdere lovpligtig uddannelse uden udgifter for medarbejderen.

GODTGØRELSE EFTER ANSÆTTELSESBEVIS LOVEN



Hvis en arbejdsgiver ikke har overholdt sin oplysningspligt kan det medføre, lønmodtager får en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven § 6 (lovbekendtgørelse nr. 240 af 17. marts 2010). Denne godtgørelse er **skattefri** for lønmodtageren.



Godtgørelsens fastsættelse:

HR: op til 13 uger løn fastsættes ud fra sagens omstændigheder.

Skærpede omstændigheder → op til 20 ugers løn

Dog max 1.000 kr hvis den manglende opl. er undskyldelig og uden konkret betydning i den aktuelle situation.



Krav efter ansættelsesbevisloven opstår ofte som et element i andre tvisters krav.

TYPISKE FEJL/MANGLER – I DE KONTRAKTER DER FAKTISK ER DER



Punkter mangler
udfyldelse

Henviser til
overenskomst –
som der ikke er
afstemt i forhold til

Forkert
overenskomst
(udd. aft.)

OG – så er der også af og til "ikke eksisterende" kontrakter.....

ARBEJDSTIDSREGLLEN (EU-DIREKTIV)

OGSÅ KALDET 48 TIMERS REGLLEN



Max 48 t/pr uge i gns. I en periode på 4 mdr.

Hvileperiode min. 11 t inden for 24 t.

Min 1 fridøgn ud af 7 dage

Landbruget undtaget: hvileperiode kan nedsætte til 8 t i op til 30 dage, Dog min 2 fridøgn ud af 14 dage

hvileperiode kan nedsætte til 8 t i op til 30 dage

Dog min 2 fridøgn ud af 14 dage

Arbejdsgiver bærer alene ansvaret!

Kan ikke fraviges ved aftale!!

Meget hårde straffe, retspraksis viser som udgangs punkt godtgørelser på 25.000 kr. + op til 50.000 kr. ved gentagne overskridelser.

TIDSREGISTRERINGSSYSTEM

Det bliver pr. 1.juli 2024 lovpligtigt, at arbejdsgivere i Danmark tilbyder sine medarbejdere et tidsregistreringssystem.

HVORFOR?

Fordi en EU-dom fra 2019 gør det klart, at EU-medlemslande skal kræve, at arbejdsgivere bruger et pålideligt tidsregistreringssystem.



Det skal de for at kunne dokumentere, at de overholder arbejdstidsdirektivet. For at beskytte medarbejderens rettigheder, herunder 48 timers reglen



OG 11 timers reglen –
som sikrer medarbejderen 11 sammenhængende hviletimer inden for 24 timer



Og kravet om min. én ugentlig fridag.

TIDSREGISTRERINGSSYSTEM FORTSAT

Det hele udsprang af en sag, hvor den spanske fagforening CCOO sagsøgte Deutsche Bank for ikke at kunne sikre, at reglerne for arbejdstid blev overholdt. EU-domstolen gav dem ret, og nu er Danmark og andre medlemslande så i gang med at implementere det ved lov.

Man skal tilbyde et tidsregistreringssystem som er:



OBJEKTIVT, PÅLIDELIGT OG
TILGÆNGELIGT.



SOM KAN MÅLE DEN DAGLIGE
OG UGENTLIGE ARBEJDS
TID – SANDSYNLIGVIS I
KOMME- OG GÅ-TIDER.



OPLYSNINGERNE I
SYSTEMET SKAL KUNNE
TILGÅS AF MEDARBEJDERNE.



OPLYSNINGERNE I
SYSTEMET SKAL GEMMES
I 5 ÅR.



FORSKELSBEHANDLINGS LOVEN



Efter forskelsbehandlingsloven er der tale om direkte forskelsbehandling, når en person pga. **race, alder, hudfarve, religion etc.** behandles ringere end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

Den store udfordring er bevisbyrden

Modsat det gængse princip i dansk ret om, at bevisbyrden ligger hos den, som påstår, at have et krav, er bevisbyrden i henhold til forskelsbehandlingsloven delt mellem medarbejderen (1) og arbejdsgiveren (2).

1. Medarbejderen skal først og fremmest påvise, at der foreligger faktiske omstændigheder, som giver **anledning til at formode**, at han/hun er blevet udsat for forskelsbehandling i strid med forskelsbehandlingsloven.

Påstår medarbejderen, at han/hun er blevet forskelsbehandlet, som følge af et handicap, påhviler det ligeledes medarbejderen at påvise, at han/hun lider af et handicap omfattet af forskelsbehandlingsloven, og at dette handicap medfører begrænsninger i forhold til hans/hendes varetagelse af sit job. **(Flexjobbere betragtes fx altid som handicappede)**



FORSKELSBEHANDLINGS LOVEN FORTSAT



2. Såfremt medarbejderen kan løfte formodningen herfor, vil **bevisbyrden herefter påhvile arbejdsgiveren, som skal godtgøre, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket**, for eksempel i forbindelse med afskedigelsen af en lønmodtager.

Ofte dokumentationsudfordringer!!!

Godtgørelse fastsættes oftest til 6, 9 eller 12 måneders løn,

Anciennitet skal anvendes som kriterium ved godtgørelsens fastsættelse. Herudover skal grovheden af overtrædelsen, samt medarbejderens mistede rettigheder og muligheder, som følge af opsigelsen, tillægges betydning. Godtgørelsen er som udgangspunkt skattepligtig.

Afgørelsesmyndighed

Såfremt en medarbejder mener, at denne er blevet udsat for forskelsbehandling kan medarbejderen enten anlægge en sag ved de almindelige domstole eller ved Ligebehandlingsnævnet.



LIGEBEHANDLINGSLOVEN



Ligebehandlingsloven forbyder forskelsbehandling af mænd og kvinder i forhold til ansættelsesvilkår. Den indeholder også regler om afskedigelse på grund af graviditet og barsel.

Ligebehandlingsloven er fra 1978 og bygger på EU's ligebehandlingsdirektiv fra 1976, der blev ændret i 2002. Reglerne er fulgt op i det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv fra 2006.

Loven dækker områder som:

Arbejdsvilkår -
Ansættelse og
afskedigelse -
Forfremmelse og
uddannelse

Medlemskab af faglige
organisationer mv. -
Direkte og indirekte
forskelsbehandling

Sexchikane og anden
chikane i relation til
køn - Princippet om
ligebehandling af
kønnene

Sanktioner ved lovovertrædelse:

Godtgørelse på op til 12 måneders løn!!!!
Underkendelse af en retsstridig afskedigelse
Bødestraf

**SPØRG OS HELLERE ÉN
GANG FOR MEGET
END ÉN GANG FOR LIDT,
OG HELST PÅ FORKANT!**



LEDELSE HANDLER OM 2 TING

- Dig, som leder og dine værdier



- Dine medarbejdere og deres personlighed, du skal kunne håndtere



Hvem er det
så, der er
fremtidens
medarbejdere



Traditionalisterne	—	Født mellem 1925 og 1945
Babyboomerne	—	Født mellem 1946 og 1965
Generation X	—	Født mellem 1966 og 1980
Generation Y	—	Født mellem 1981 og 1995
Generation Z	—	Født mellem 1996 og 2010
Gen Alpha	—	Født mellem 2011 og 2024



HVAD KENDETEGNER GENERATIONERNE

Baby Boomers (1946-1964)

"Børn skal ses, ikke høres."

Hårdtarbejdende
Disciplinerede
Traditionelle

Opleves som:
Loyale
Kreative
Livsnydere
Dominante og
hierarkiske

Generation X (1965-1980)

Resultatorienteret
Penge & titler
Hårdtarbejdende
Selvtillid/-optaget
Mod på livet

Opleves som:
Resiliente
Stabile
Selvstændige
Resultatfokuserede
Hierarkiske

Generation Y (1981-1995)

IT/digitalt fortrolige
Karrieremindede
Meningssøgende
Over, hvor gærdet er lavest...

Opleves som:
Krævende og
passionsdrevne
Fleksible og
frihedssøgende
Udviklings-
orienterede

Generation Z (1996-2010)

Utålmodige
Meningssøgende
Relationsorienteret
Samskabelse
Sårbarhed

Opleves som:
Udviklingsfokuseret
Tidskrævende
Feedback-hungrende
Ønsker
medindflydelse

HVAD KENDETEGNER GENERATIONERNE

Baby Boomers (1946-1964)	Generation X (1965-1980)	Generation Y (1981-1995)	Generation Z (1996-2010)
"Børn skal ses, ikke høres." Hårdtarbejdende Disciplinerede Traditionelle	Resultatorienteret Penge & titler Hårdtarbejdende Selvtillid/-optaget Mod på livet	IT/digitalt fortrolige Karrieremindede Meningssøgende Over, hvor gærdet er lavest...	Utålmodige Meningssøgende Relationsorienteret Samskabelse Sårbarhed
Opleves som: Loyale Kreative Livsnydere Dominante og hierarkiske	Opleves som: Resiliente Stabile Selvstændige Resultatfokuserede Hierarkiske	Opleves som: Krævende og passionsdrevne Fleksible og frihedssøgende Udviklingsorienterede	Opleves som: Udviklingsfokuseret Tidskrævende Feedback-hungrende Ønsker medindflydelse

HVAD KENDETEGNER GENERATIONERNE

Baby Boomers (1946-1964)	Generation X (1965-1980)	Generation Y (1981-1995)	Generation Z (1996-2010)
"Børn skal ses, ikke høres." Hårdtarbejdende Disciplinerede Traditionelle	Resultatorienteret Penge & titler Hårdtarbejdende Selvtillid/-optaget Mod på livet	IT/digitalt fortrolige Karrieremindede Meningssøgende Over, hvor gærdet er lavest...	Utålmodige Meningssøgende Relationsorienteret Samskabelse Sårbarhed
Opleves som: Loyale Kreative Livsnydere Dominante og hierarkiske	Opleves som: Resiliente Stabile Selvstændige Resultatfokuserede Hierarkiske	Opleves som: Krævende og passionsdrevne Fleksible og frihedssøgende Udviklingsorienterede	Opleves som: Udviklingsfokuseret Tidskrævende Feedback-hungrende Ønsker medindflydelse

HVAD KENDETEGNER GENERATIONERNE

Baby Boomers (1946-1964)

"Børn skal ses, ikke høres."

Hårdtarbejdende
Disciplinerede
Traditionelle

Opleves som:
Loyale
Kreative
Livsnydere
Dominante og
hierarkiske

Generation X (1965-1980)

Resultatorienteret
Penge & titler
Hårdtarbejdende
Selvtillid/-optaget
Mod på livet

Opleves som:
Resiliente
Stabile
Selvstændige
Resultatfokuserede
Hierarkiske

Generation Y (1981-1995)

IT/digitalt fortrolige
Karrieremindede
Meningssøgende
Over, hvor gærdet er lavest...

Opleves som:
Krævende og
passionsdrevne
Fleksible og
frihedssøgende
Udviklings-
orienterede

Generation Z (1996-2010)

Utålmodige
Meningssøgende
Relationsorienteret
Samskabelse
Sårbarhed

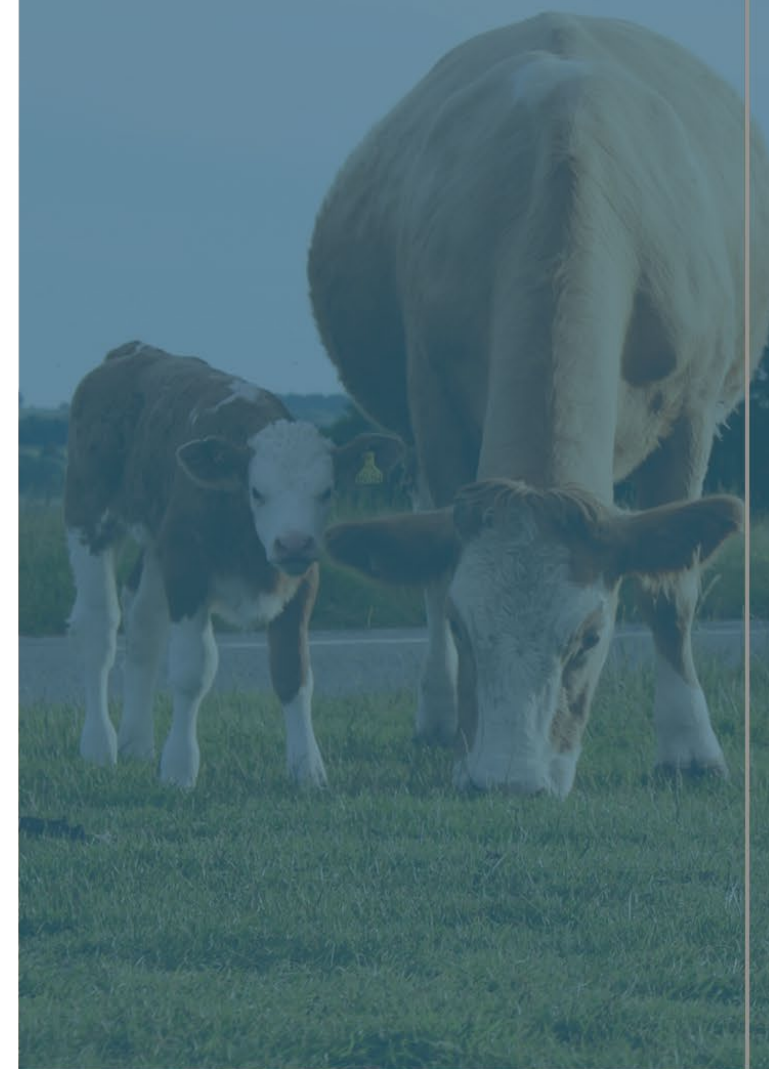
Opleves som:
Udviklingsfokuseret
Tidskrævende
Feedback-hungrende
Ønsker
medindflydelse

	Traditionalister	Babyboomer	X	Y	Z
% Verdens befolkning	5%	15%	20%	27%	32%
Stræber efter	Ejerskab	Job sikkerhed	Work-Life balance	Frihed og fleksibilitet	Sikkerhed og stabilitet
Kommunikations præf.	Face to Face	Face to Face Telefon eller Mail	Text eller email	Online mobil	FaceTime
Teknologi milepæle	Bil	TV	PC	SmartPhone	VR
Omstilling parathed	Ikke længere	Længere tid til at vænne sig til forandringer	Tvivlsomme omkring forandringer	Meget klar på udvikling	Meget, er vokset op med at ting ændre sig hele tiden
Loyalitet	Meget	Bliver ofte hos den samme arbejdsgiver i længere tid	Er stabile og blive gerne det samme sted	Bliver så længe de blive udfordret	Tilbøjelige til kortere ansættelser

LEDELSE PÅ TVÆRS AF 4 GENERATIONER KRÆVER:

Anerkendelse og belønning

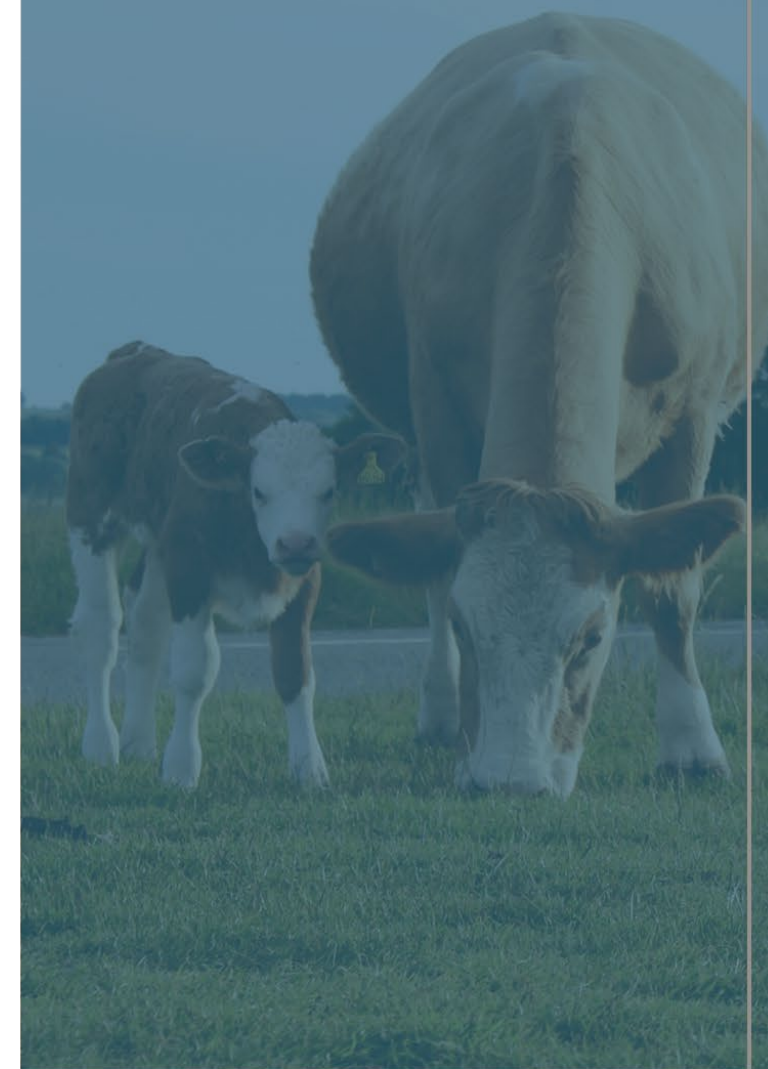
- De erfarne på arbejdsmarkedet har et ønske om, at deres indsats bliver set og anerkendt af deres ledelse
- De foretrækker typisk en individuel konkret belønning
- Generationer Y motiveres i højere grad af at opleve, at de dygtiggør sig, og at de anerkendes af deres kollegaer
- Generation Z foretrækker ofte, at hele teamet belønnes



LEDELSE PÅ TVÆRS AF 4 GENERATIONER KRÆVER:

Regler og procedurer

- Blandt generationerne ses også meget forskellige tilgange til Regler, procedure og "det plejer vi at gøre"
- De yngre generationer udfordrer strukturer, arbejdsformer og hierarki
- Hos de erfarne medarbejdere kan det skabe irritation, at den yngre generation ser sådan på det
- For dem er det naturligt at overholde retningslinjer, regler og procedurer



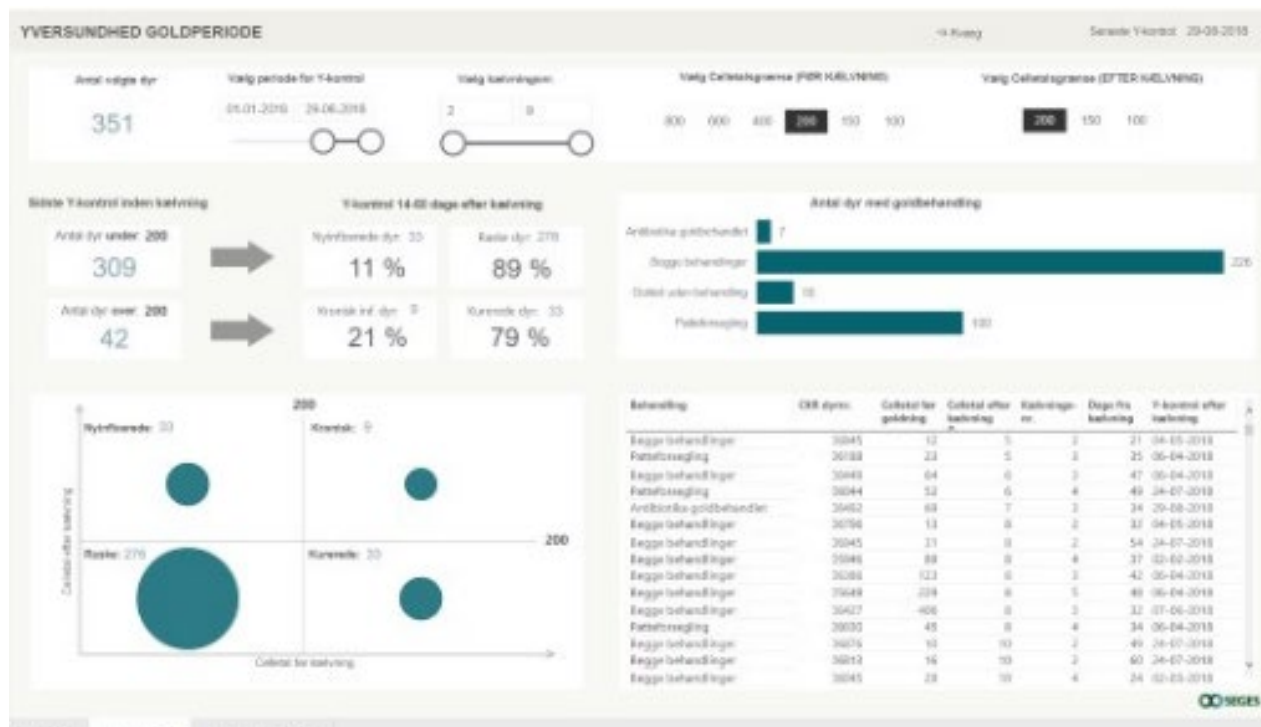
Betydningen for din ledelse og oplæring

TEKNOLOGI

- For de ældre generationer er teknologi noget de har lært at bruge, men det er ikke digitalt indfødte
- De efterfølgende generationer er vokset op med internet og har fået alt det digitale ind med modermælken
- Så i forhold til fremtiden, vil de digitale fremskridt i landbruget ikke være en udfordring for de unge generationer, men derimod for de ældre



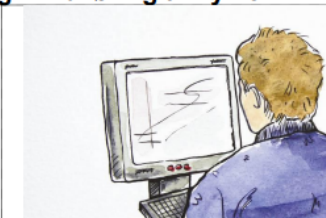
TEKNOLOGISKE STANDARDER / VEJLEDNINGER



14. AMS malkning – Indkøring af ny ko

14.1	Opret ko
------	----------

Sæt ko "aktiv" til malkning



14.2	Angiv malkeparametre
------	----------------------

- Besøgsfrekvens
- Genpåsætning
- Manglende patter
- Patteplacering
- Fraseparering af mælk
- _____
- _____



14.3	Optrapning af foder
------	----------------------------

Startmængde	kg/dag
-------------	--------

Slutmængde _____ kg/dag

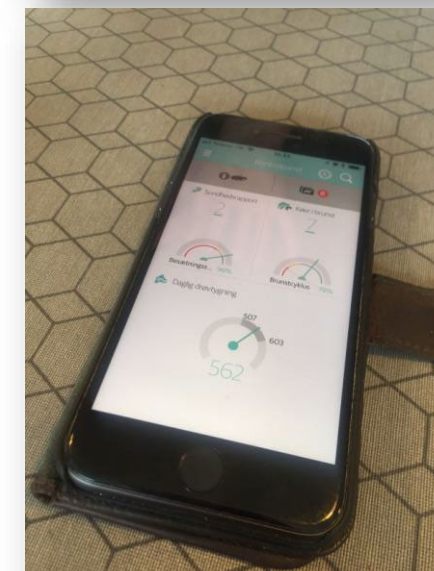
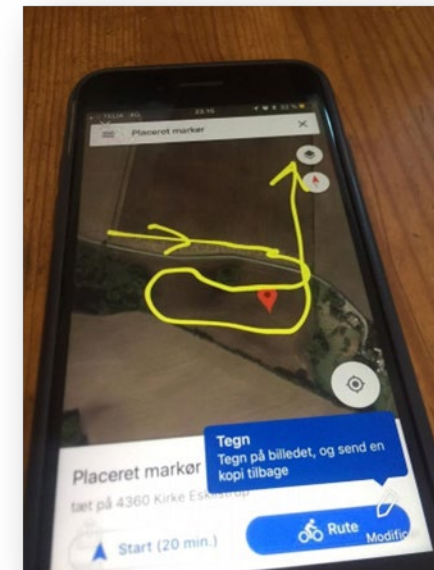
Optrapningsperiode _____ dage



14.4	Luk koen ind i robotten og tjek pattepåsætning
------	--

Lav manuel påsætning, hvis nødvendigt

Før mælken ledes til køletank
Formalk 3-4 kraftige stråler fra hver patte i CMT-tester eller i prøvemål



FAGLIGHEDEN

DE ÆLDRE GENERATIONER

- Erfaring at trække på, meget selvstændige "my way".
- Resultater er vigtige, men de er som oftest individualister. Synes der kan ske for store forandringer

DE TO YNGSTE GENERATIONER

- Endnu mere selvstændige og selvsikre, og gider ikke høre på "i gamle dage"
- Det er enormt vigtigt for dem at gøre en forskel – især de yngre.
- De forventer, at tingene er synlige for dem, og at der er en indlæringsplan for dem

MENINGSFULDHED OG FAGLIG DYBDE

OMKRING OPGAVERNE



TEAT CLEANLINESS SCORING CHART

Score the teat hygiene on a scale of 1 to 4 using the criteria and pictures below.
Place an X in the appropriate box of the table and count the number of marked boxes under each picture.

DATE: _____
FARM: _____
N° PEN: _____

Score 1 Free of dirt or manure					Score 2 Slightly covered with dirt/manure					Score 3 Moderately covered with dirt/manure					Score 4 Mostly covered with dirt/manure				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	6	7	8	9	10	6	7	8	9	10	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	11	12	13	14	15	11	12	13	14	15	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	16	17	18	19	20	16	17	18	19	20	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	21	22	23	24	25	21	22	23	24	25	21	22	23	24	25

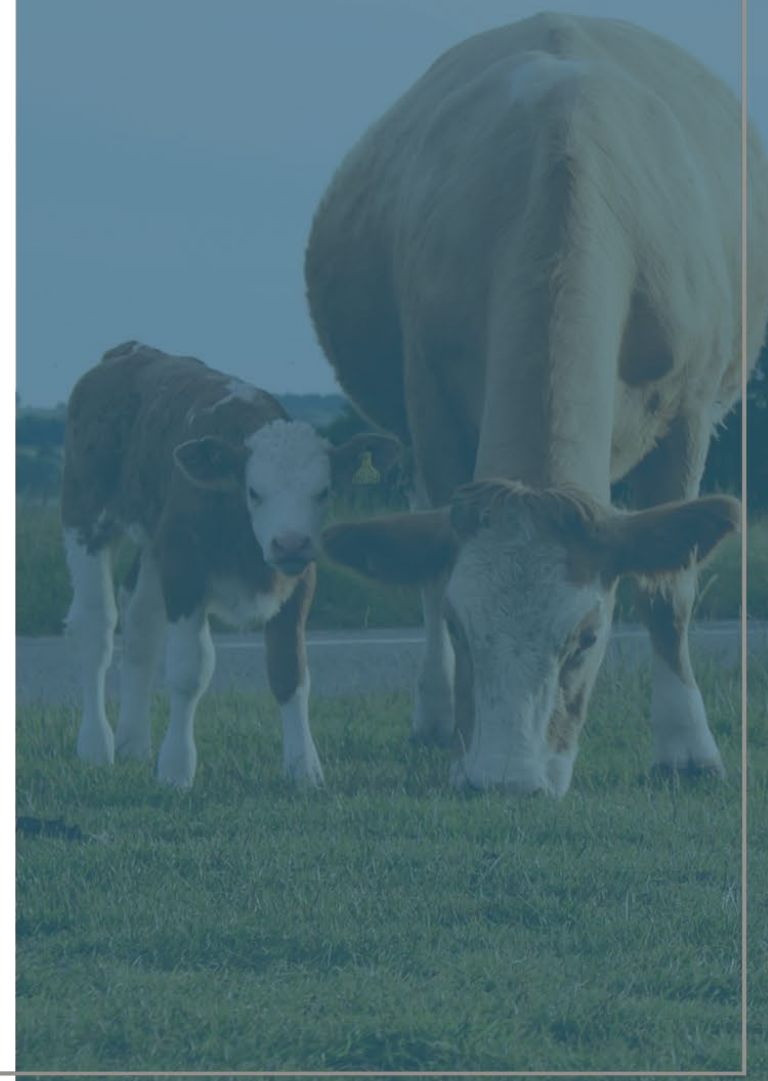
STRUKTURERING, DAGLIGE MØDER OG FEEDBACK TIL DE YNGRE GENERATIONER

kvægXperten



DEN VIGTIGSTE FAKTOR ER

Jeres Passion



OPLÆRING

- Sidemadsoplæring er den mest brugte metode indenfor landbrug
- Den adfærd vi skal efterligne, skal fanger vores opmærksomhed og interesse, for at motivere os
- Hvis vi vil have motiverede medarbejder, skal vi fanger deres opmærksomhed
- Det er ikke nok for os som mennesker, blot at observere hvad andre gør, og dermed blive motiveret, vi skal se belønningen eller forstå konsekvenserne af den adfærd de skal udføre



NÅR VI SKAL LÆRE DEM NOGET NYT

Vi lærer på tre måder

kvægXperten

1

UDFØRELSE

Læring gennem et menneske, altså en person der i virkeligheden udfører en adfærd

2

MUNDTLIG INSTRUKTION

Et menneske der fortæller detaljer og beskrivelsen af en adfærd

3

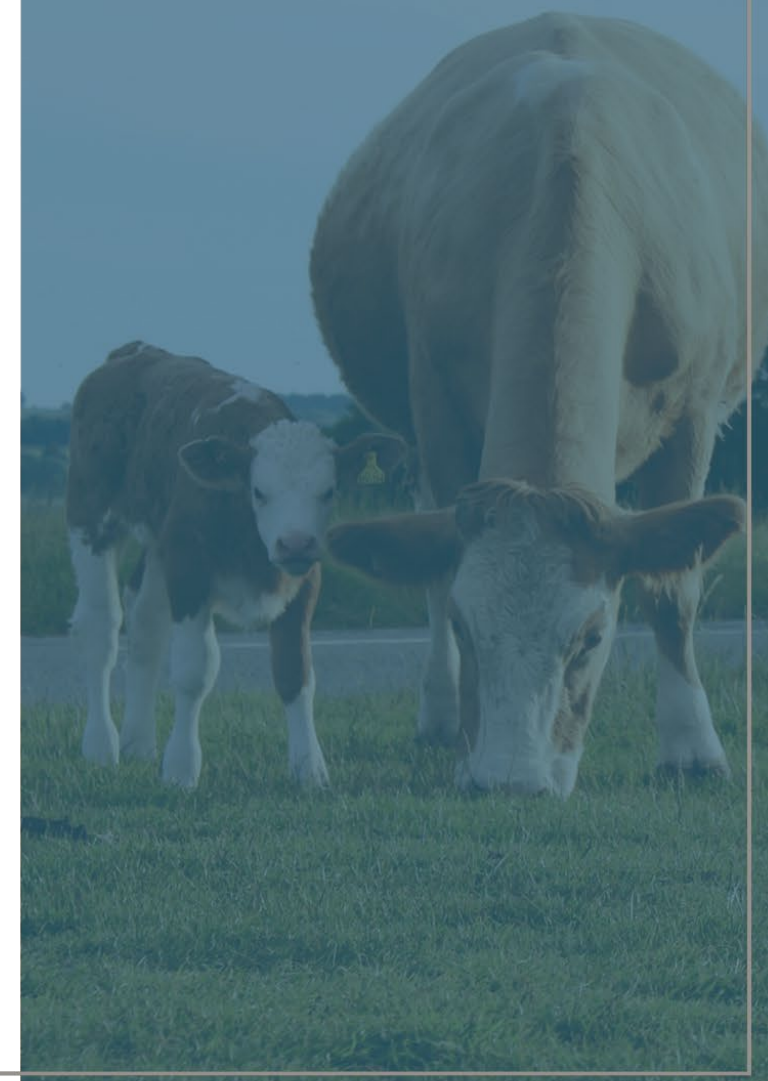
SYMBOLSK METODE

Læring gennem en bog eller en film

INTRO-PLANEN

INTRO-PLAN – uge 1

INTRO-PLAN – uge 1						
Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lørdag	Søndag
	5:00 møde omklædt Med Maria i malke- stalden, hjælp med malkning	5:00 møde omklædt Malkning i malke- stalden (Maria)	5:00 møde omklædt Malkning i malke- stalden (Maria)	5:00 møde om- klædt Malkning i malke- stalden (Maria)	Fri	
Pause						
9:00 Fælles kaffe - Præsentation af kollegaer - Husk navne- skilte Rundvisning i stalden (Keld) - Husk kort over stald Gennemgang af intro- plan (Keld) evt. gen- nemgå eller udlevere, medarbejderhåndbog eller "spillereglerne"	Træning og gen- nemgå malkerutiner på bedriften (Maria) 10:30: Intro til sepa- rations af køer	49 spørgsmål og evt. spørgsmål til medarbejderhånd- bogen (Keld) 10.30 :Intro af regi- streringer af køer i DMS(Maria)	Opsamling på sepa- ration af køer og re- gistrering af køer i DMS(Maria) 10.30: intro til mal- keanlægget 11.30: Hjælp med at flytte køer rundt på bedriften (Maria)	Ugemøde Kl. 9.30 Vaske vandkar(Anders) 11.30: Hjælp med at flytte køer rundt på bedriften (Ma- ria)		
Frokostpause						



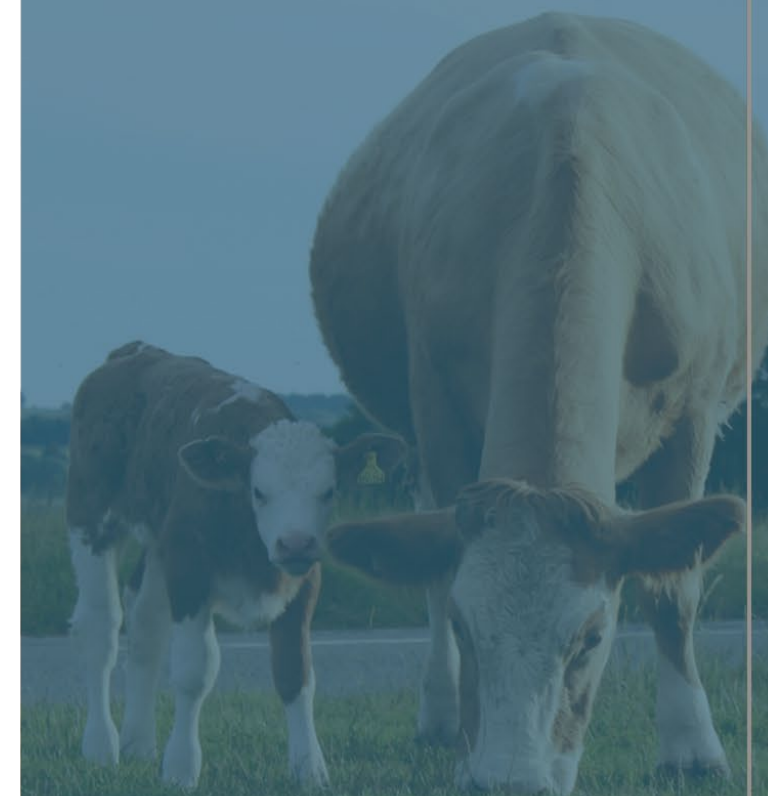
Arbejdsplan 05.00 – 12.00: Arbejdes områderne:

- Kostalden, og lære eleverne at arbejde med køerne
- Sundhed
- Dyrlæge, Ins., indkøb af sæd, bestilling af varer

	Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag
04.45 – 09.00	- Starter ved computeren, mødes med Elev - Ud og samle køer sammen - Skrapt ned i senges båsene - Tage køerne med for skåne holdet(fordel) - Samle køerne 2 gang - Malke færdig - Tjek køer der skal behandles	- Starter ved computeren, mødes med Elev - Ud og samle køer sammen - Skrapt ned i senges båsene - Tage køerne med for skåne holdet(fordel) - Samle køerne 2 gang - Malke færdig - Tjek køer der skal behandles - Malkning af nykælvere - Goldkøer	- Start ved computeren, mødes med Elev - Ud og samle køer sammen - Skrapt ned i senges båsene - Tage køerne med for skåne holdet(fordel) - Samle køerne 2 gang - Malke færdig - Tjek køer der skal behandles - Finder køer til drægtighedsundersøgelse, når der samles køer - Malkning af nykælvere	- Start ved computeren, mødes med Elev - Ud og samle køer sammen - Skrapt ned i senges båsene - Tage køerne med for skåne holdet(fordel) - Samle køerne 2 gang - Malke færdig - Tjek køer der skal behandles - Evt. behandlinger og pumpe køer - Malkning af nykælvere - Vask robotter	- Start ved computeren, mødes med Elev - Ud og samle køer sammen - Skrapt ned i senges båsene - Tage køerne med for skåne holdet(fordel) - Samle køerne 2 gang - Malke færdig - Tjek køer der skal behandles - Evt. behandlinger og pumpe køer - Malkning af nykælvere
9.00- 9.30	Pause	Pause	Pause	Pause	Pause
9.30 – 12.00	- Dyrlæge besøg - Klovbeskæringslister - evt. ekstra opgaver	- Skrab 2 gang - Sep. drægtighedsundersøgelser - Ekstra opgaver	- Evt. Skrab 2 gang - Gåtur ved køerne	- Tjek op på vare og evt. bestil - Ekstra opgaver - 30 minutter ved computerne - Møde med John - 11.45 Tavlemøde	- Tjek medicin regnskab - Lister til dyrlæge til om mandagen - Gåtur ved køerne - Generelt gør klar til weekend

ROADMAP – TRINVIS OPLÆRING

Roadmap til nyansat	Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5
Betjening af robotter	Rengøring af robotter (2 gange dagligt) - Spuling af det hele med vand - Brug af skum til rengøring - Skifte filter - Kamera Rengøring af slanger inkl. Gulv (2 gang om ugen) - Brug af børsten Vedligehold af robotter - Kontrollere at slangerne sidder ordentligt på pattekop - Se om alle flexslanger er intakt, -falsk luftindtag - Yderpunkt kalibrering -	Malkning af nykælvere - Tjek yverbetændelse hos nykælverne - Malk ud ved første malkning og se efter forandring i mælk (vand, klatter) - Skriv de syge køer i bogen - Tjek om køerne har kolde øre - Indlæring af patteposition - Klip af yverhår Finde rundt på pegeskærm - Navigere rundt på pegeskærmen	Vedligehold af robotter - Kontrollere om armen griber pattekop ordentligt		
Betjening af minilæsser og skub foder ind		Betjening af minilæsser og skub foder ind - Introduktion til kørsel med minilæsser - Alle køer skal kunne nå foderet			





TEAT CLEANLINESS SCORING CHART



Score the teat hygiene on a scale of 1 to 4 using the criteria and pictures below.
Place an X in the appropriate box of the table and
count the number of marked boxes under each picture.

DATE: _____.

FARM: _____

N° PEN: _____

Score 1 Free of dirt or manure	Score 2 Slightly covered with dirt/manure	Score 3 Moderately covered with dirt/manure	Score 4 Mostly covered with dirt/manure
			

1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	6	7	8	9	10	6	7	8	9	10	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	11	12	13	14	15	11	12	13	14	15	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	16	17	18	19	20	16	17	18	19	20	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	21	22	23	24	25	21	22	23	24	25	21	22	23	24	25



FJORDLAND. KONGRES//2024

PAUSE

#fjordlandkongres



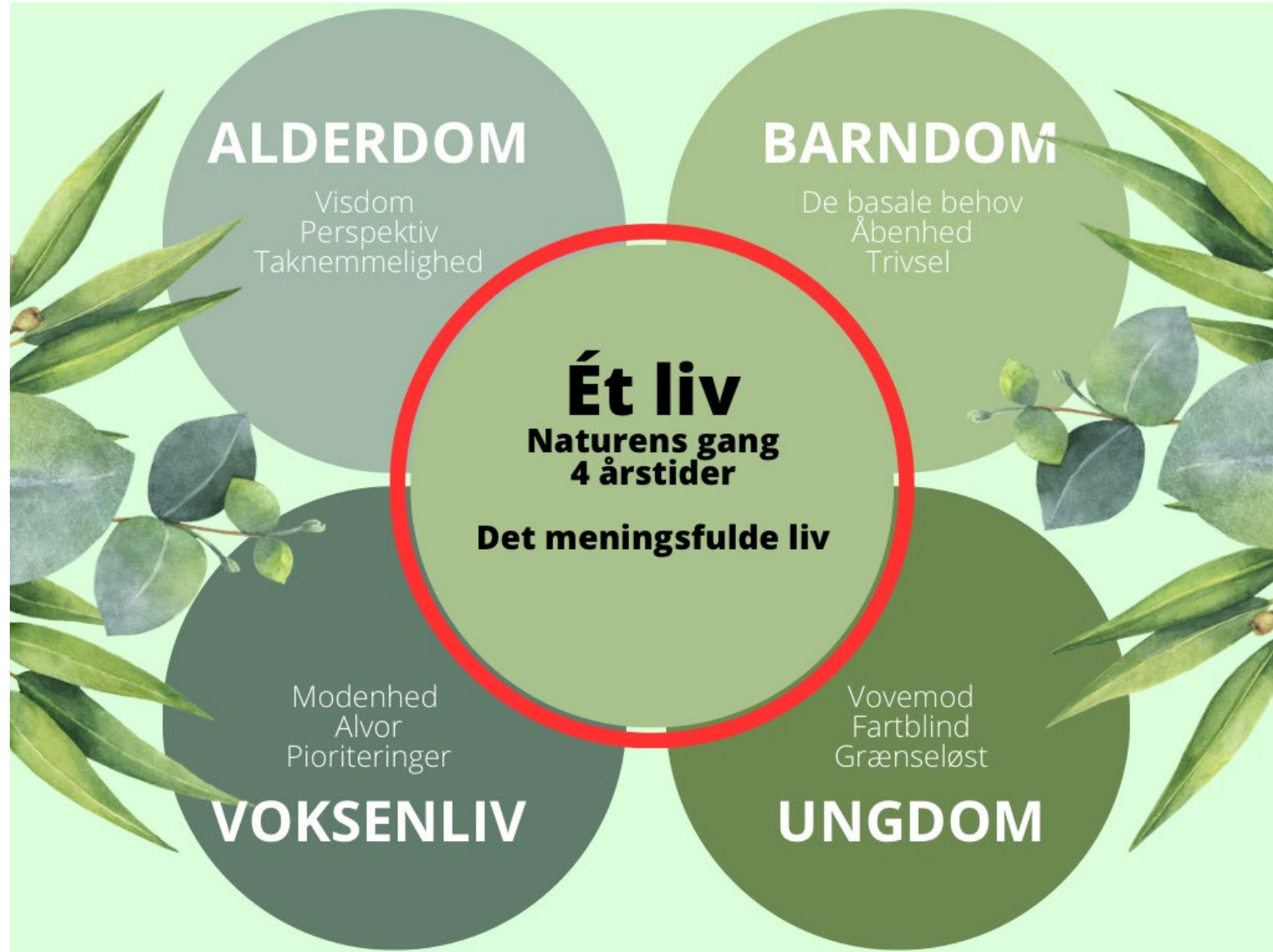
Modul 2 - Spor E:

FJORDLAND.
KONGRES//2024

WORK-LIFE-BALANCE

#fjordlandkongres





FJORDLAND. KONGRES//2024

PAUSE

#fjordlandkongres



Modul 3 - Spor C:

FJORDLAND.
KONGRES//2024

SMITTEBESKYTTELSE

Geniale idéer til bedre smittebeskyttelse

kvægXperten

#fjordlandkongres



DAGENS PROGRAM

- Hvorfor er smittebeskyttelse vigtigt
- Ekstern smittebeskyttelse
- Intern smittebeskyttelse



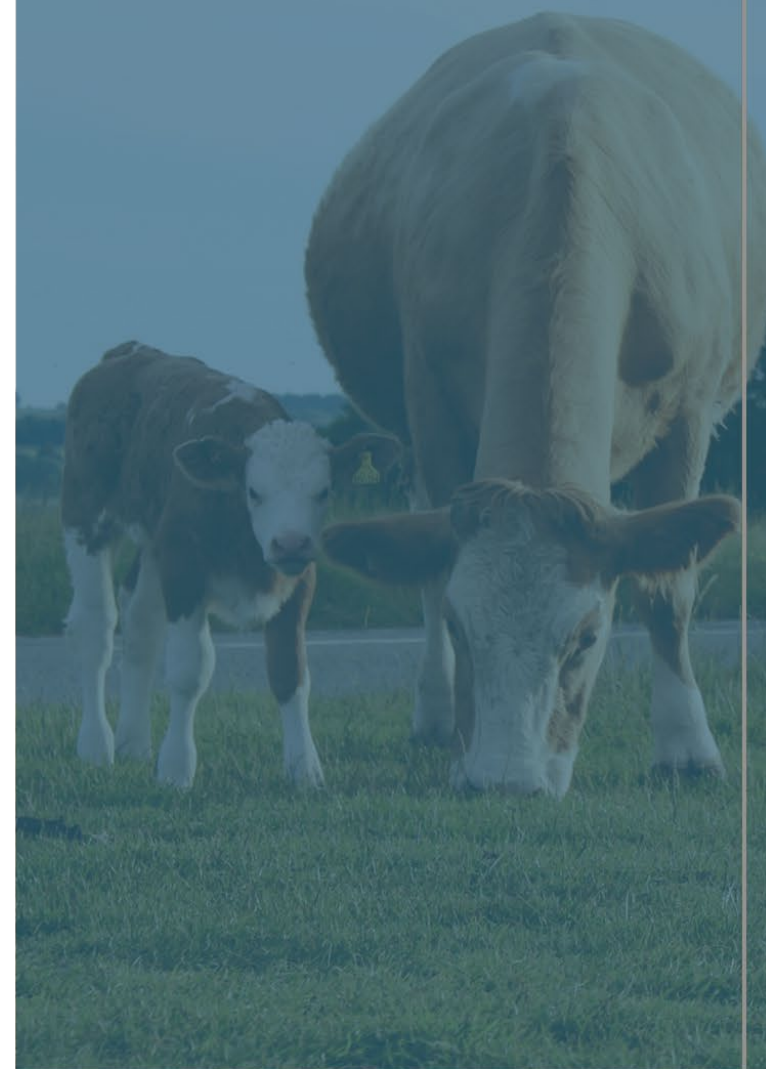
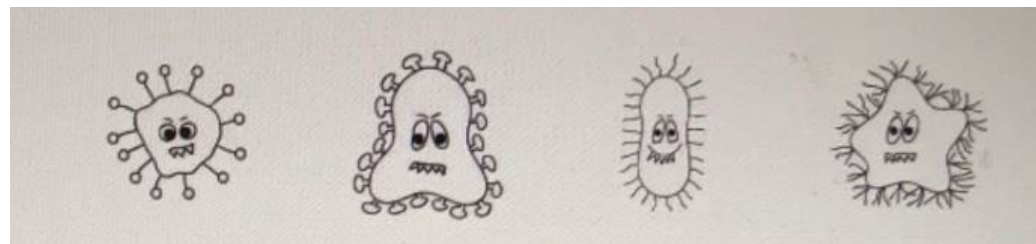
HVORFOR ER SMITTEBESKYTTELSE VIGTIGT?

Risiko for sygdom

- Fx diarre, lungebetændelse, cryptosporidier, ringorm, yverbetændelse, digital dermatitis, Salmonella

Tænk over smittebeskyttelse

- Forbedre sundhed, bekæmper sygdomme, nedsætter medicin forbrug, færre døde dyr, bedre bundlinje



EKSTERN SMITTEBESKYTTELSE

- Indkøb af dyr
- Dyrskuer
- Græssende dyr – kontakt til andre (fællesgræs, sammenrend)
- Kørselsruter
- Kørsel med gødning
- Personadgang – både professionelle og gæster
- Afhentning af døde dyr, slagtedyr og dyr til levebrug
- Maskiner og udstyr
- Gnaver, fugle, hunde etc
- Foder og vand



TRAFIK PÅ EJENDOMMEN

FÅ ET OVERBLIK



kvægXperten

GØDNING

kvægXperten



FJORDLAND.

ADGANG TIL BESÆTNINGEN



Velkommen til vores bedrift

Hjælp os med at beskytte vores og andres dyr mod smitte:



Ring på tlf. _____
for adgang til besætningen,
hvis du ikke har en aftale.



Skift til besætningens
overtrækstøj og støvler.



Tag kun udstyr med ind,
som er vasket og desinficeret.

Tak for hjælpen

SKIFTESTØVLER OG -TØJ

kvægXperten





DØDE DYR







UDLEVERING AF LEVENDE DYR

kvægXperten





TRANSPORT AF DYR

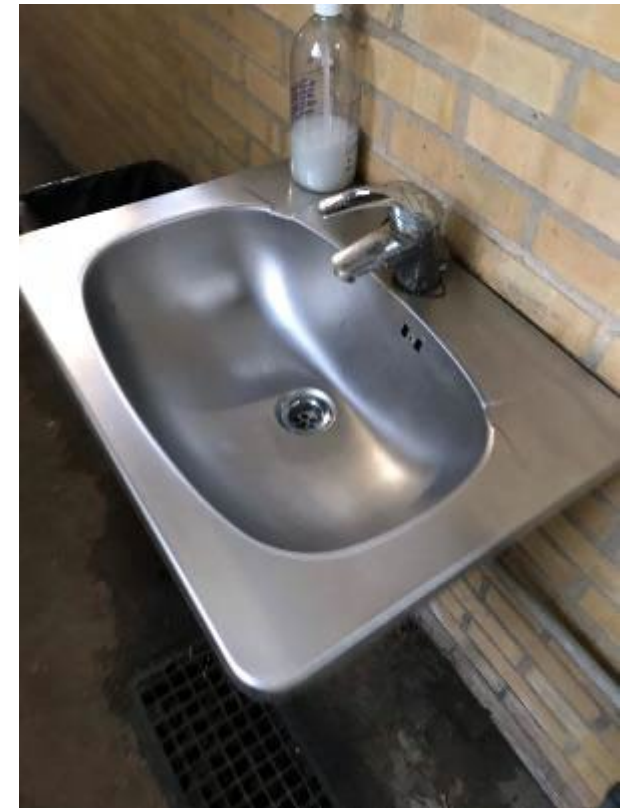
kvægXperten



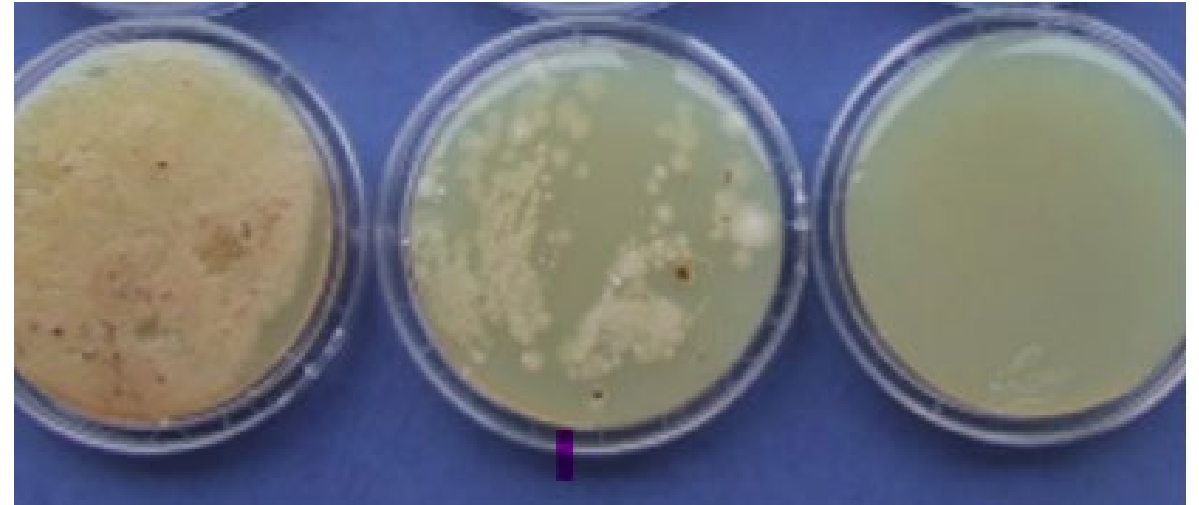
INTERN SMITTEBESKYTTELSE

- Personer – fodtøj, hænder, tøj, logistik
- Kælvningsmanagement
- Management omkring syge dyr
- Opstaldning – fysiske rammer og hygiejne, gruppestørrelser, belægningsgrad, strøelse
- Fodring – råmælk, mælkefodring, foderbord, hygiejne
- Vandforsyning
- Malkning
- Kørselsruter
- Dyre flow
- Vaskeplads

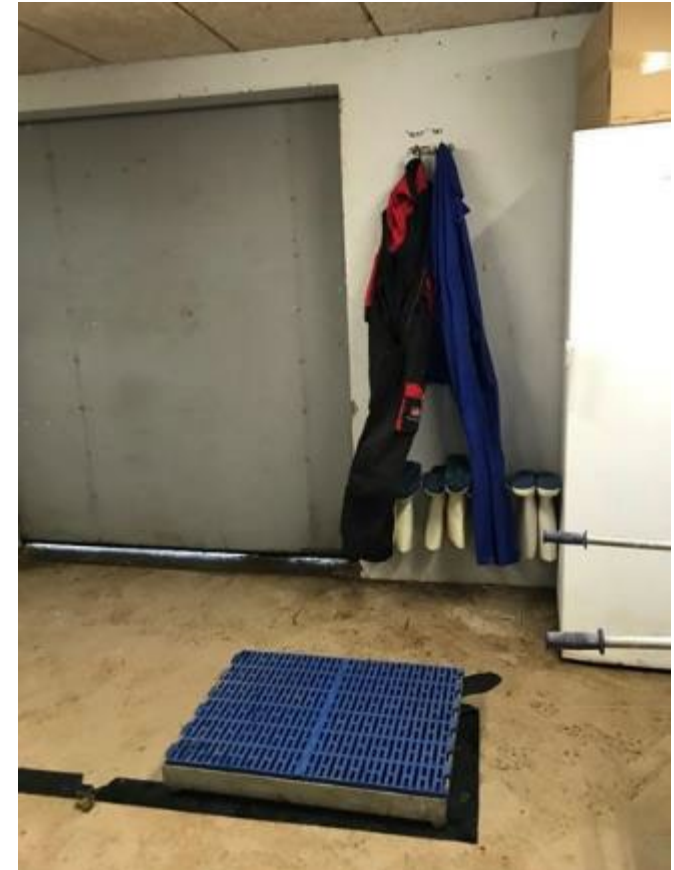
PERSONHYGIEJNE



GUMMISTØVLER











FLYTTE KALVE

kvægXperten





SEKTIONERING KO-KALV

kvægXperten



KALVE





HYGIEJNE VED MÆLKEFODRING

kvægXperten





FODERBORD

kvægXperten











VANDKOPPER - VANDKAR













SEKTIONERING

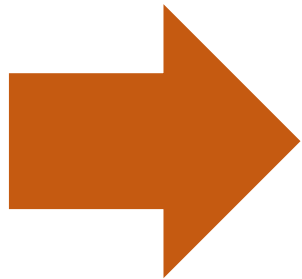




RENGØRINGSPROCEDURE / VASKEPLADS

kvægXperten







HYDRAT KALK SOM DESINFEKTION









SPØRGSMÅL?

kvægXperten



FJORDLAND. KONGRES//2024

PAUSE

#fjordlandkongres

