

Sammen om dyrevelfærd

Workshop for rådgivere og dyrlæger

DATO 10. juni 2025, kl. 9.00 – 15.30

STED Dalum Landbrugsskole
Landbrugsskolevej 65
5260 Odense



VELKOMMEN

Dagens program



Sammen om dyrevelfærd

- 9.00 *Morgenkaffe*
- 9.15 **Velkomst og introduktion til dagens program**
v/ Janni Hales Pedersen, SEGES Innovation
- 9.30 **Indsigt om velfærden i staldene.
Eksempler på sanktioner fra FVST**
v/ Niels Peder Nielsen, Landbrug & Fødevarer
- 10.15 *Pause – Tid til at netværke og reflektere*
- 10.30 **Adfærd, forandring og succeskriterier
for *din* rådgivning**
v/ Ditte Kjær Jacobsen, sociolog,
SEGES Innovation
- 11.00 **Casebaseret workshop om rådgivnings-
opgaven, dyresyn og egne succeskriterier
– hands-on erfaringer**
- 12.15 *Frokost*
- 13.00 Workshop – fortsat
Vej til adfærdsændring
Introduktion, udarbejdelse og drøftelse af
adfærds kort – starten til forandring
- 14.15 *Kaffe – Tid til at netværke og reflektere*
- 14.30 **Langtidsmodig, inspirationsoplæg**
v/ Thomas Grønnemark, forfatter,
elitesportsudøver og indkasttræner
- 15.30 *Afslutning og tak for i dag*

Hvorfor er I her i dag? (Slido)

- Bedre dyrevelfærd
- Forandring
- Vi kan ikke lade være
- Blive bedre til at overbevise stald personalet om at velfærd er vigtigt
- Hvordan får vi griseproducenterne til at gøre noget som der nødvendigvis ikke er penge i
- Undgå møgsager
- Vigtigt emne hvor der er brug for god rådgivning
- At blive udfordret på viden og holdninger til dyrevelfærd i staldene
- Det er et vigtigt emne at kunne forholde til kritisk til ude på staldgangen
- License to produce
- Være en positiv faktor
- Udfordret på mit dyreste
- For at finde ud af om man til trods for +30 år i branchen stadig har et fornuftigt syn på dyrevelfærd.
- Dialog
- Forbedre dyrevelfærd , omdømme
- Få andres inputs til, hvordan dyrevelfærden forbedres.
- Stå sammen
- Erfaringsudveksling
- Fordi jeg ønsker at presse på for forandring blandt os som rådgivere
- Det er en vigtig dagsorden og vi rådgivere skal gå foran og inspirere vores kunder til at gøre det godt
- Vigtigt emne - griseproduktion har stor bevågenhed i befolkningen.
- Blive klædt bedre på
- Jeg er her i dag fordi det er et vigtigt emne, som vi skal interessere os for
- Velfærd er altid noget man kan få mere viden omkring. Bedre til at vejlede landmændene.
- Vigtigt emne
- Nudging
- Det kan være svært at rykke de involverede
- Øget fokus fra samfundet på dyrevelfærd
- Dyrevelfærd er en vigtig del af husdyrproduktionen.
- Redskaber til at gøre svær dialog lettere
- Komme forbi nogle forhindringer
- Erfaringsudveksling
- Vigtigt at kunne stå på mål for det vi laver
- Søge inspiration
- Blive klog på hvorfor det er svært at ændre adfærd
- For at få værktøjer til at flytte de landmænd, hvor dyrevelfærden er udfordret
- Til at lære mere om dyrevelfærd
- Jeg skal forholde mig til dyrevelfærd på besætningerne næsten hver dag?
- Lære nyt

Sammen om dyrevelfærd

Workshop for rådgivere og dyrlæger

DATO 10. juni 2025, kl. 9.00 – 15.30

STED Dalum Landbrugsskole
Landbrugsskolevej 65
5260 Odense

INDSIGT OM VELFÆRD I STALDENE

v/ Niels Peder Nielsen, Landbrug & Fødevarer

Sammen om dyrevelfærd

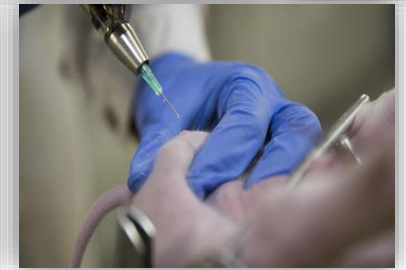
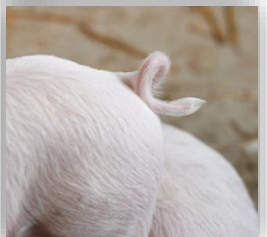
- Indsigt om velfærden i staldene

Chefkonsulent Niels-Peder Nielsen

Dalum Landbrugsskole 10. juni 2025

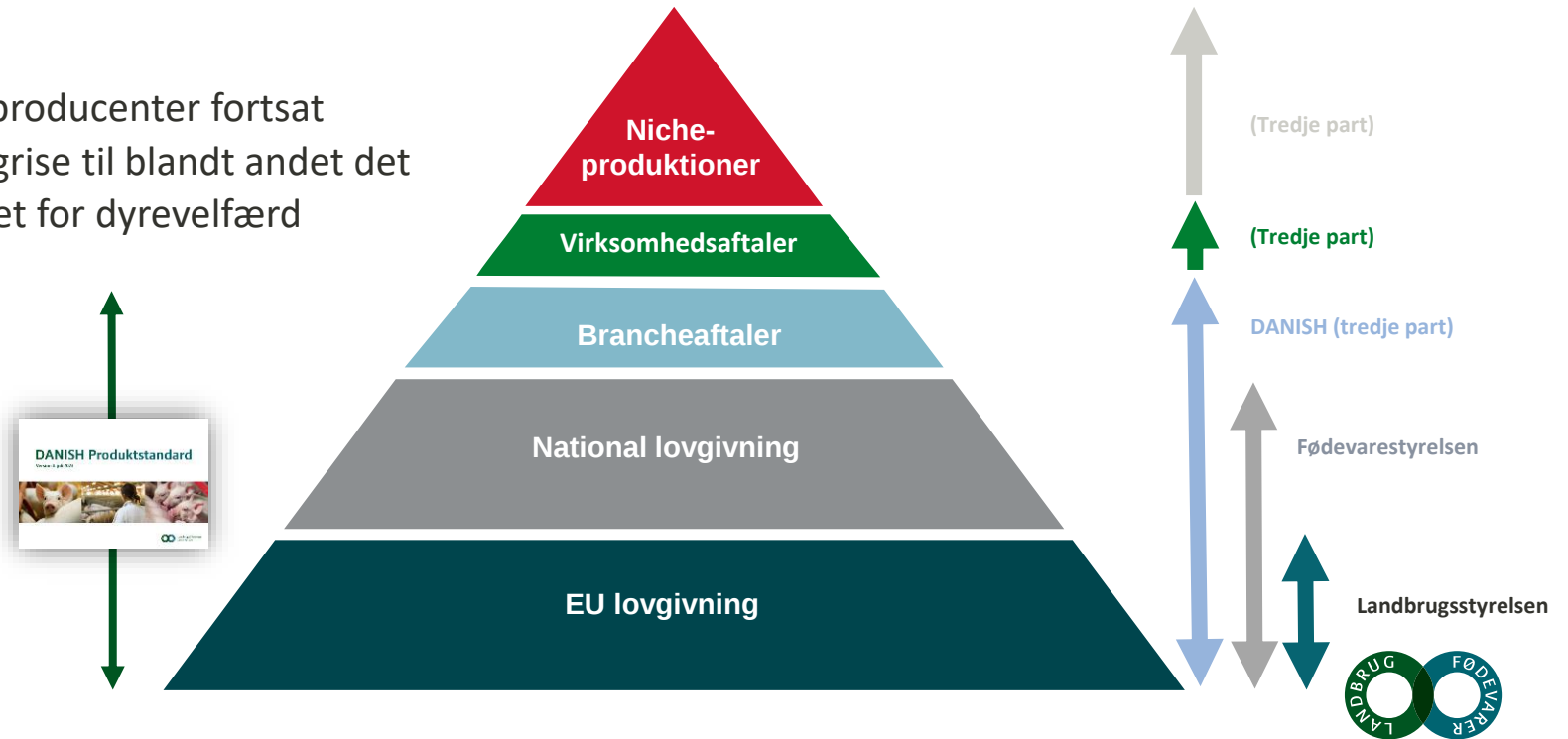
Dyrevelfærdsaftale - Initiativer

- Højere overlevelse for pattegrise og søer
- Uddannelseskrav hos medarbejdere i sobesætninger
- Løse søer i farestalden
- Flere grise med hele haler
- Mere kontrol (20%)
- Overbrusning i grisestalde
- Bedøvelse forud for kastration af grise

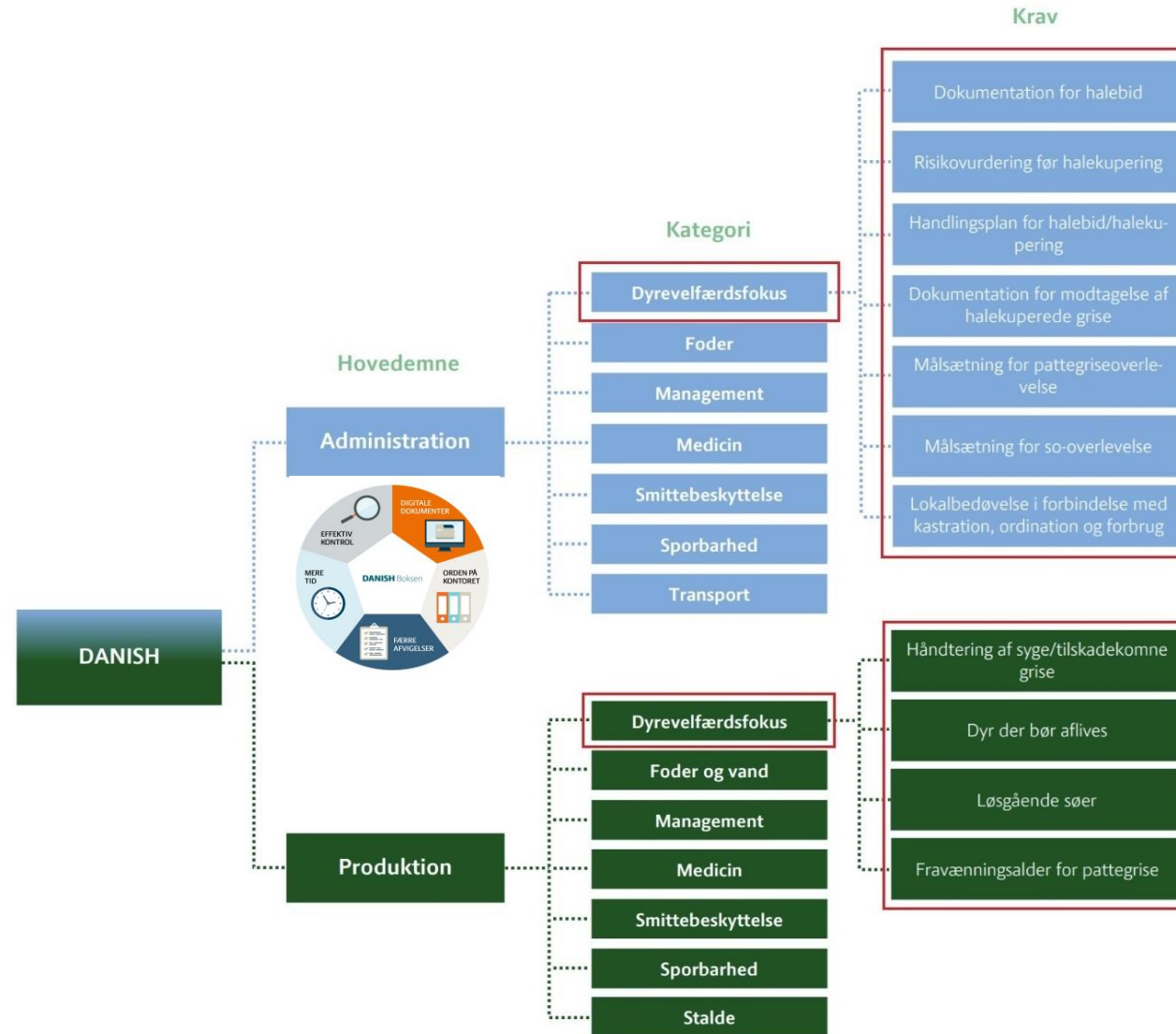


DANISH Produktstandard

- Formålet med DANISH Produktstandard er at opretholde, udvikle og implementere en international anerkendt standard
- Målet er at dokumentere, at danske griseproducenter efterlever de til enhver tid gældende love og krav
- DANISH Produktstandard sikrer danske griseproducenter fortsat uhindret adgang for grisekød og for levende grise til blandt andet det tyske marked, og bidrager til at højne niveauet for dyrevelfærd generelt i alle danske grisebesætninger



Strukturen i DANISH Produktstandard (DPS)



Sanktionsniveauer i DPS

Administrative krav

Sanktionsniveau	Konsekvens
Bemærkning	Godkendt
1. administration	Indsendelse af dokumentation (inden for 28 dage)*
2. administration	Indsendelse af dokumentation (inden for 28 dage)* og uanmeldt audit ved næste ordinære audit.
3. administration	Indsendelse af dokumentation (inden for 28 dage)* og rådgivningsbesøg (3 stk. inden for 6 mdr.). Besætningen indstilles til ekstraordinær spotaudit inden for 12 mdr.
Certifikatet suspenderes	Dokumentation/objektive vidnesbyrd for udbedring inden for 14 dage. Hvis udbedring sker: Rådgivningsbesøg, 3 stk. inden for 6 mdr. Genbesøg inden for 6-9 mdr. + uanmeldt kontrol ved næste ordinære audit. Hvis udbedring ikke sker, bortfalder certifikatet.
Certifikatet bortfalder	Bortfald af certifikat. Nyt opstartsbesøg inkl. opstartsgebyr.



Produktionskrav

Sanktionsniveau	Konsekvens
Bemærkning	Godkendt
1. produktion	Uanmeldt spotaudit inden for 3* mdr. Afgivelsen lukkes efter spotaudit uden afvigelsen.
2. produktion	Uanmeldt spotaudit inden for 3* mdr. og rådgivningsbesøg, 3 stk. inden for 6 mdr. Besætningen indstilles til ekstraordinær spotaudit inden for 12 mdr.
3. produktion	Genbesøg inden for 3-4 uger* og uanmeldt besøg ved næste ordinære audit (33-36 mdr. efter certificeringsdato). Besætningen indstilles til ekstraordinær fuld audit indenfor 12 måneder.
Certifikatet suspenderes	Dokumentation/objektive vidnesbyrd for udbedring inden for 14 dage. Hvis udbedring sker: Rådgivningsbesøg, 3 stk. inden for 6 mdr. Genbesøg inden for 6-9 mdr. + uanmeldt kontrol ved næste ordinære audit. Hvis udbedring ikke sker, bortfalder certifikatet.
Bortfald af certifikat	Bortfald af certifikat. Nyt opstartsbesøg inkl. opstartsgebyr.

Gentagne afvigelser – dyrevelfærd fokus

1. 2. 3.

Produktion

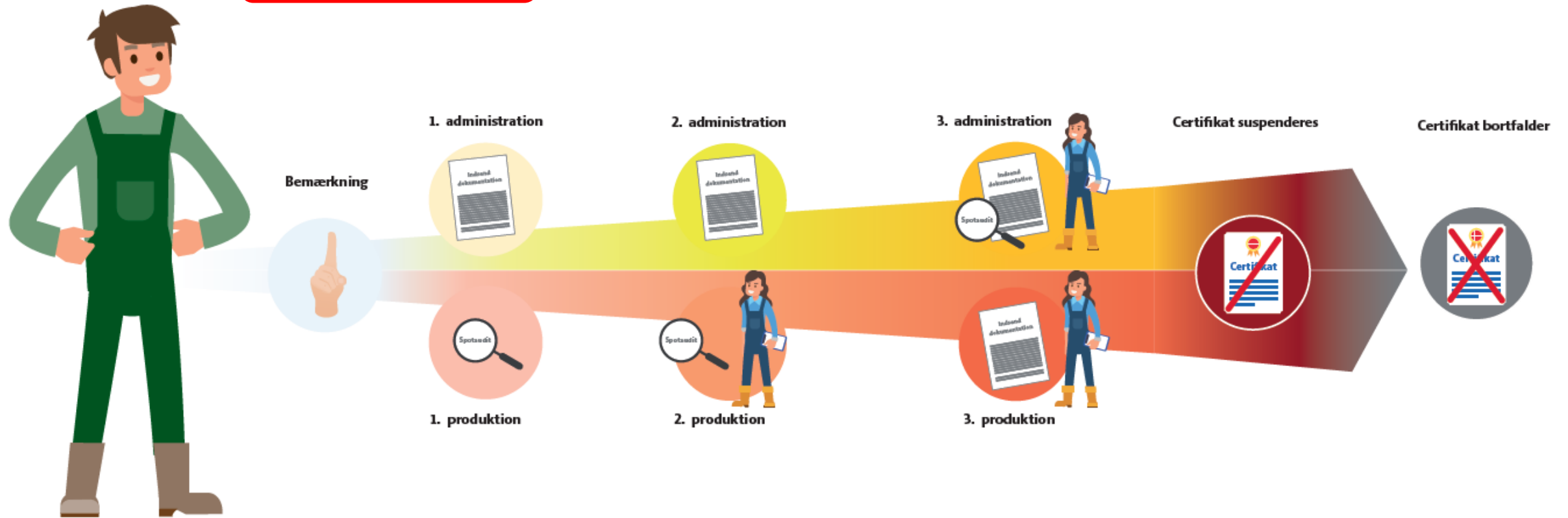
Kategori: P.1 Dyrevelfærdsfokus

Kravpunkt	Stamdata	Dyregruppe	Differentiering	1. Sanktion	Gentagelse	2. Gentagelse
P.1.1 Håndtering af syge/tilskadekomne grise		Alle	>0,05% (mere end 1 dyr)	1. produktion	2. produktion	3. produktion
P.1.2 Dyr der bør aflives		Alle	≤0,025% (maks. 1 dyr)	Bemærkning	1. produktion	2. produktion
			>0,025% (mere end 1 dyr)	1. produktion	2. produktion	3. produktion
P.1.3 Løsgående søer fra fravænnings til faring	Løbeafdeling, Ny	Søer, løbeafdeling Søer, drægtige	≤0,5 % af dyregrupperne	Bemærkning	1. produktion	2. produktion
			>0,5 % af dyregrupperne	1. produktion	2. produktion	3. produktion
P.1.4 Løsgående søer fra fire uger efter løbning til faring (gældende til og med 31.12.2034)	Ikke løbeafdeling, Ny	Søer, drægtige	≤0,5 % af dyregrupperne	Bemærkning	1. produktion	2. produktion
			>0,5 % af dyregrupperne	1. produktion	2. produktion	3. produktion
P.1.5 Fravænningsalder for pattegrise		Søer og pattegrise	≤5 % af ugehold	Bemærkning	1. produktion	2. produktion
			>5 % af ugehold	1. produktion	2. produktion	3. produktion



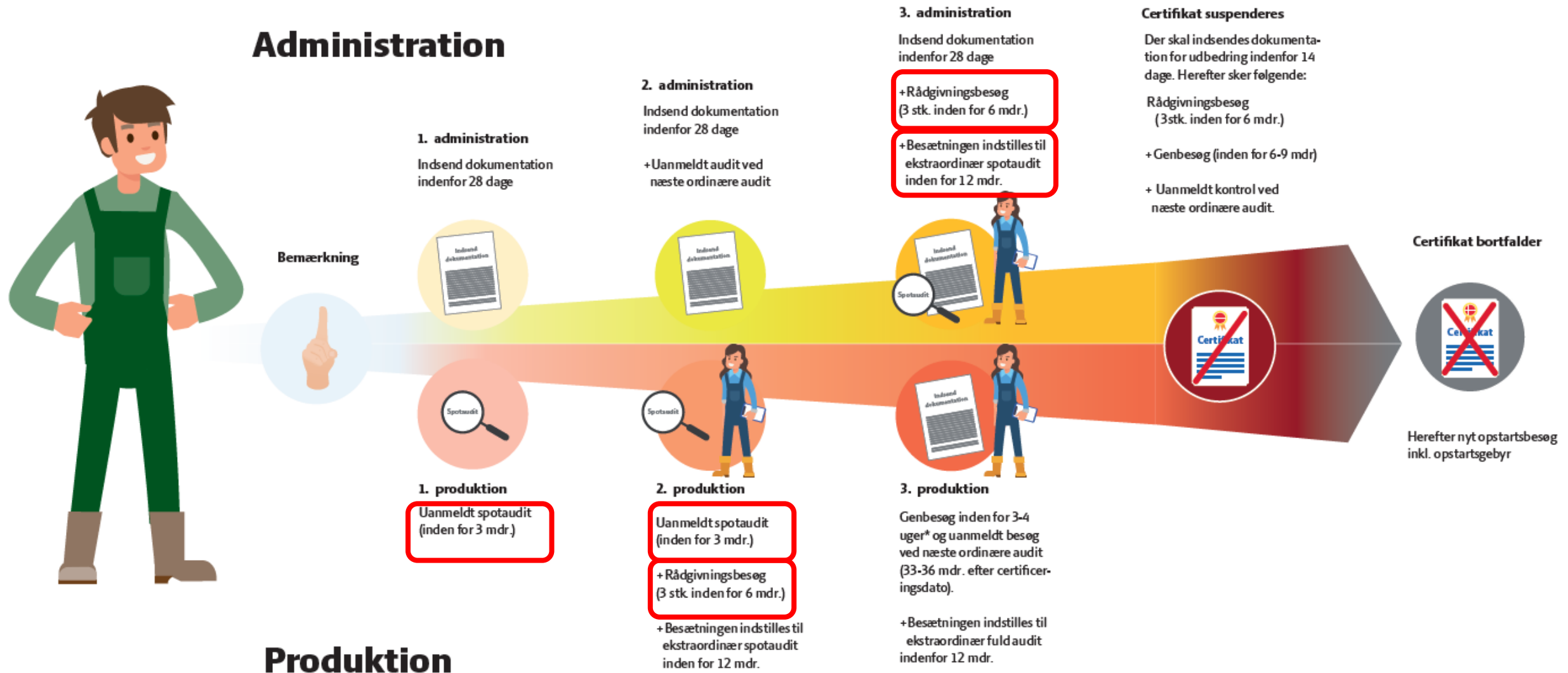
Konsekvenser - sanktionssystemet i DPS

Administration

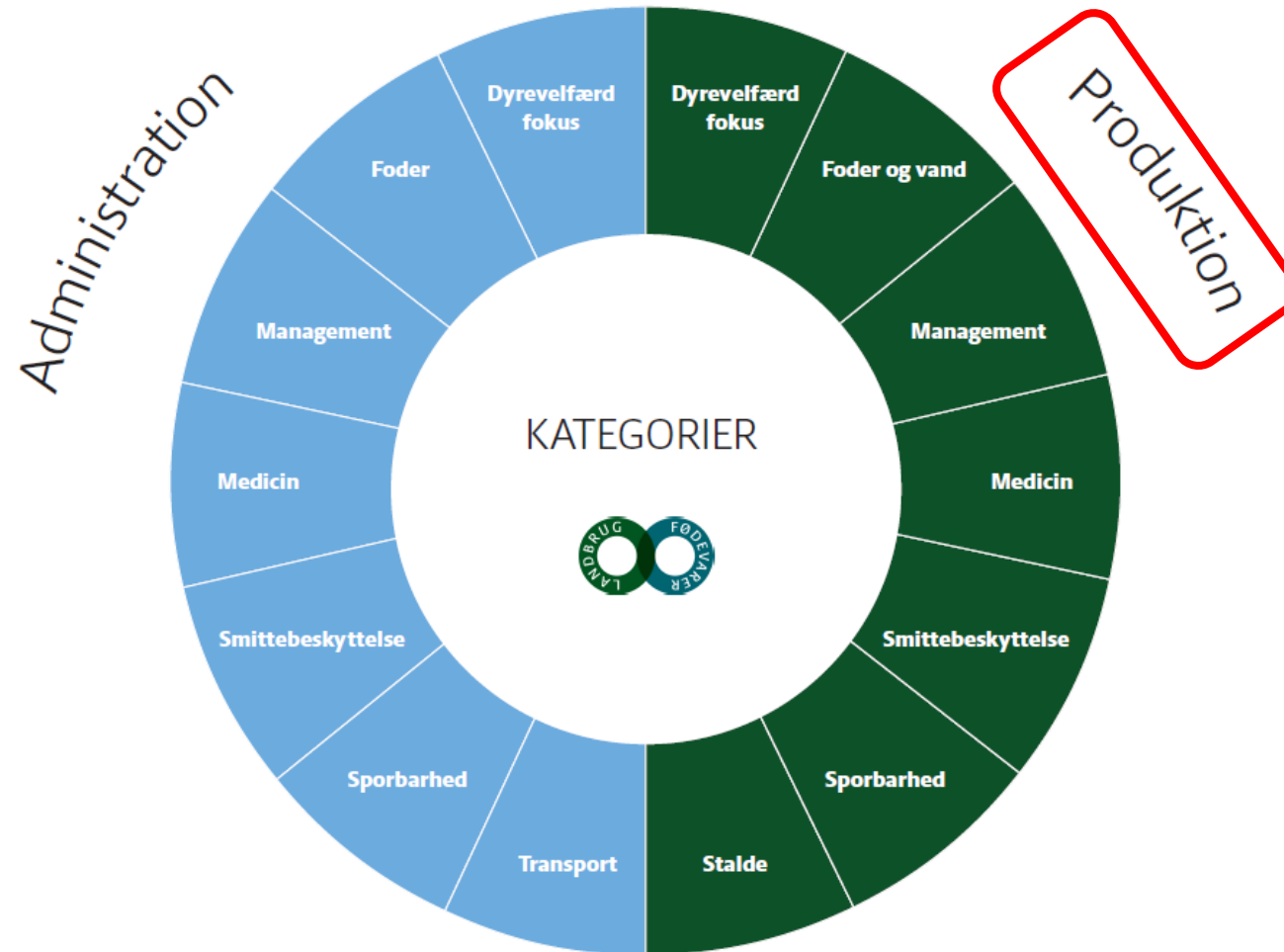


Produktion

Konsekvenser - sanktionssystemet i DPS

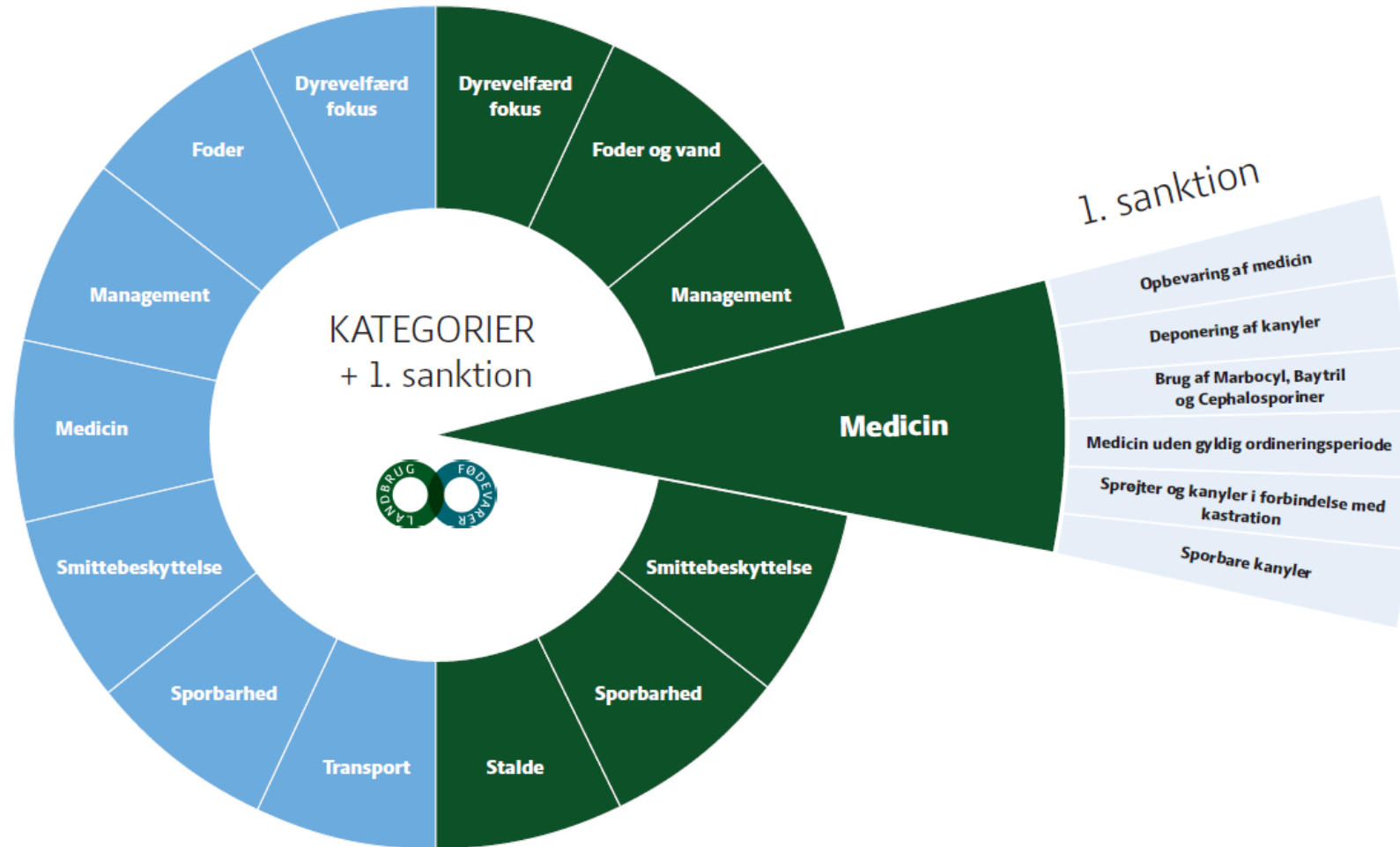


Kategorier i sanktionssystemet i DPS



Konsekvenser - sanktionssystemet i DPS

- Spotaudit



Spot-audit

- En spot-audit betyder, at besætningen skal underlægges en spot-audit for at opretholde certificeringen
- Spot-audits er uanmeldte audits, hvor kun dele af produktionen bliver auditeret.
- Kun de krav, der hører under den specifikke kategori, der udløste spot-auditten, bliver auditeret.
- En spot-audit udføres inden for 3 måneder efter den almindelige audit.
- Der udstedes ikke et nyt certifikat, men auditøren noterer, om kravene inden for kategorien er opfyldt, og om afvigelsen er håndteret.
- For egen regning.

Opfølgende rådgivningsbesøg

- 3 opfølgende rådgivningsbesøg inden for 6 måneder (ikke certificeringsorganet)
- En professionel* med ekspertise i svin, hvor rådgivningsbesøget dokumenteres i en rapport
- Kravspecifikationer er tilgængelige for de tre rådgivningsbesøg
- Opfølgende spot-audit af certificeringsorganet inden for 12 måneder for at verificere, at rådgivningsbesøgene har fundet sted, og at der er set forbedringer
- For egen regning

** Kan ikke udføres af besætningsdyrlægen med sundhedsrådgivningsaftalen, men af en anden dyrlæge fra praksis, for eksempel, og udgør en separat del af besøget/besøgsrapporten.*

Sammen om dyrevelfærd

- Fælles indsats for færre syge og tilskadekomne grise der ikke bliver håndteret korrekt
- Afstemt dyresyn og hvornår der skal reageres
- Tydeligere kommunikation når der mødes grise som ikke er håndteret korrekt
- **God workshop og diskussion**



Spørgsmål!

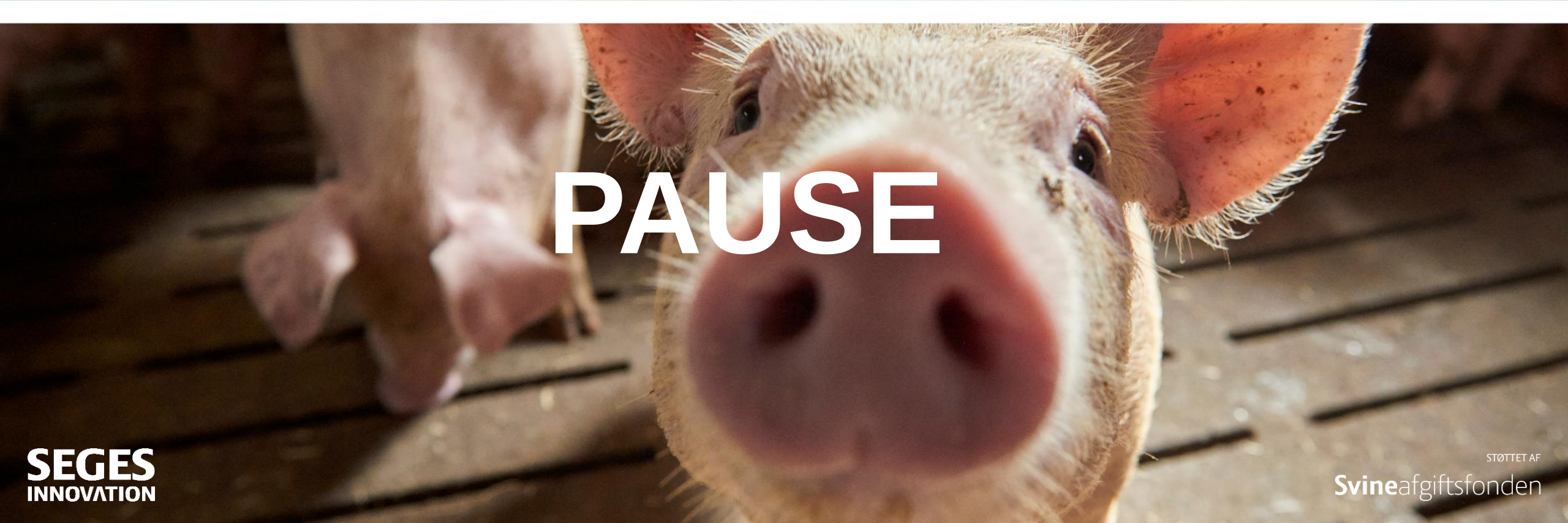


Sammen om dyrevelfærd

Workshop for rådgivere og dyrlæger

DATO 10. juni 2025, kl. 9.00 – 15.30

STED Dalum Landbrugsskole
Landbrugsskolevej 65
5260 Odense



PAUSE



Sammen om dyrevelfærd

Workshop for rådgivere og dyrlæger

DATO 10. juni 2025, kl. 9.00 – 15.30

STED Dalum Landbrugsskole
Landbrugsskolevej 65
5260 Odense



RUTINER, ADFÆRD OG FORANDRING

v/ Ditte Kjær Jacobsen, SEGES Innovation

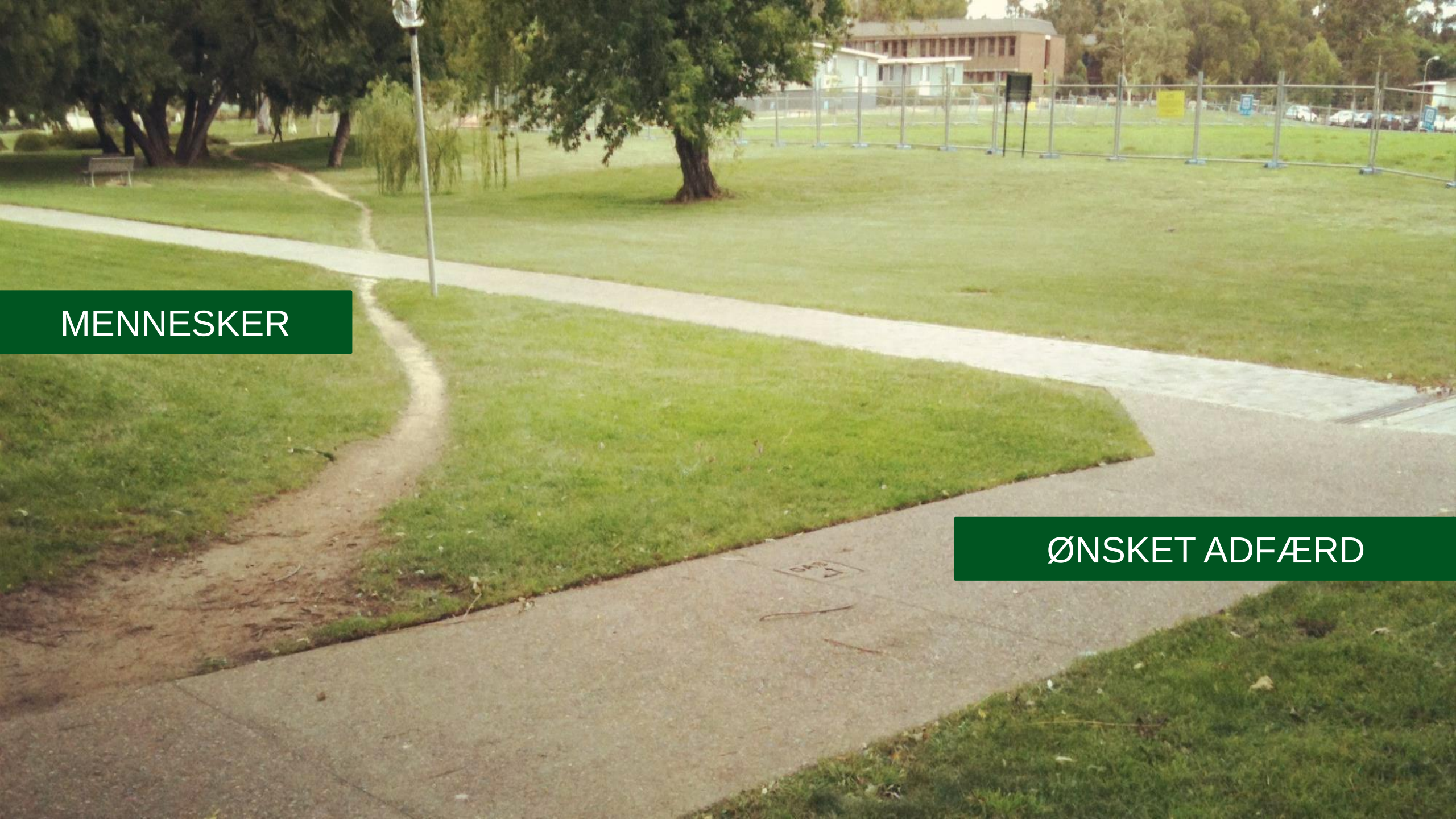


"(...) når det i sandhed skal lykkes en at føre et menneske hen til et bestemt sted, først og fremmest må passe på at

finde ham der, hvor han er, og begynde der."



Søren Kierkegaard, "En Ligeftrem Meddelelse", 1859

A photograph of a park area. In the foreground, a paved path leads from the bottom left towards the right. A dirt path branches off to the left, leading into a grassy area. A large tree stands on the left side of the path. In the background, a fenced-in sports field is visible, with a building and more trees in the distance.

MENNESKER

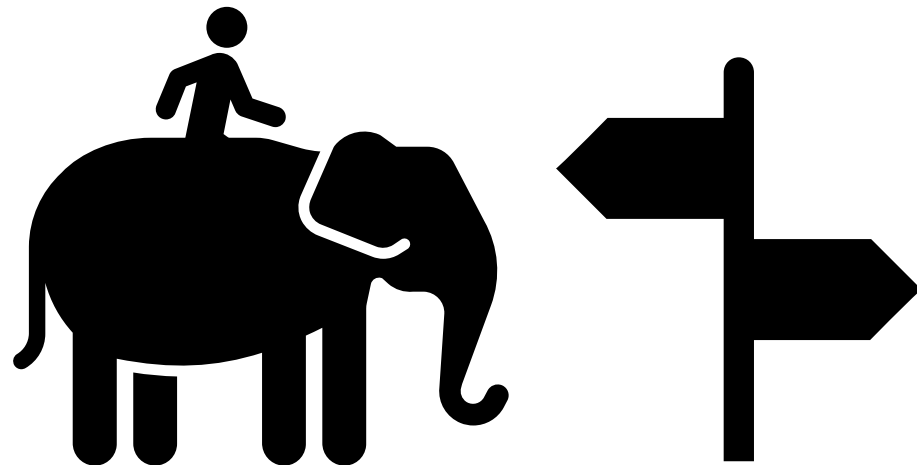
ØNSKET ADFÆRD



"Rytteren og elefanten" er særligt kendt fra Jonathan Haidt og videreudviklet af bl.a. Dan og Chip Heath i bogen *Switch: How to Change Things When Change Is Hard*

Når vi skal igangsætte en forandring, skal vi:

- Vejlede Rytteren (Klar retning)
- Motiverer Elefanten (Engagere den følelsesmæssige side)
- Lette vejen



Vi er vanedyr..... det er udgangspunktet (og gør det svært)

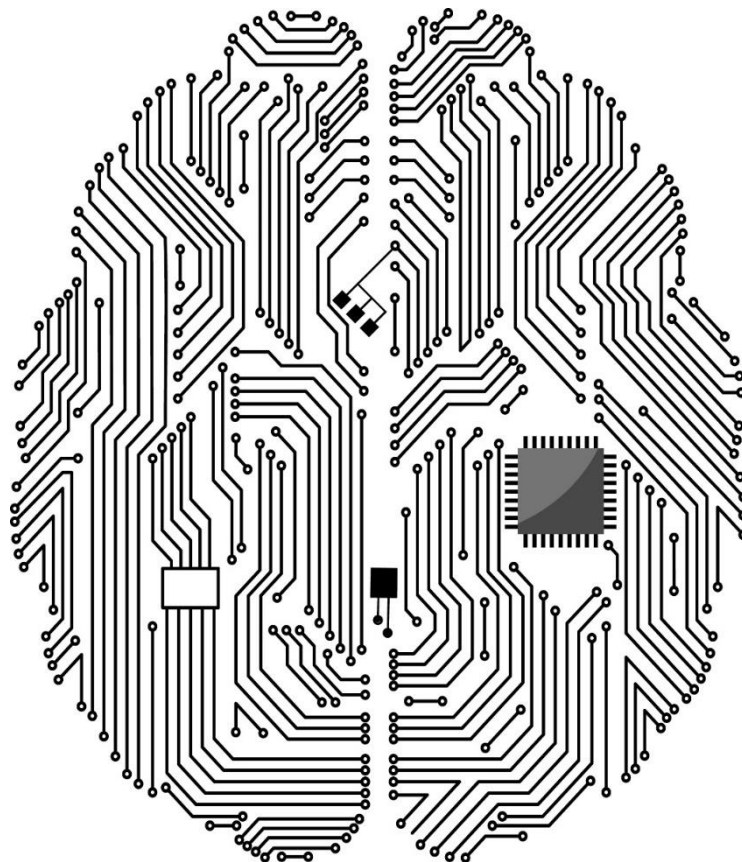


Hjernens to systemer

90-
95%

System 1 Autopiloten

Hurtigt
Automatisk
Intuitivt
Ubevidst



5-10%

System 2 Energikræveren

Langsomt
Analytisk
Reflekteret
Bevidst

DERFOR SPARER KLOGE MENNESKER PÅ ENERGIE



Hvad er adfærdsdesign?



Adfærdsdesign handler om at afdække og skabe (anden) adfærd



Bygger blandt andet på principper fra adfærdspsykologi og nudging



Gør det *lette valg* til det *rigtige valg*

Adfærdsdesign tager højde for.....

Begrænset rationalitet



Vi er ikke altid logisk tænkende, vores adfærd afhænger af den konkrete kontekst.

Begrænset opmærksomhed



Vi bliver let distraheret, og overser det, vi ikke kigger efter. Vi kan kun fokusere på en ting ad gangen.

Begrænset viljestyrke



Vi har begrænset viljestyrke, og selvkontrol kræver system 2-energi.

Kravl ned af stigen!

ABSTRAKT

"Vi skal være
lydhøre"

"Vi skal have
perspektiver fra de
andre teams"

"En gang i måned
inviterer vi en fra et
andet team med til
morgenmødet"

KONKRET

Hvilken adfærd ønsker vi? Bliv konkret....

Den konkrete ønskede adfærd

HVEM SKAL GØRE HVAD, HVORNÅR?

Målgruppen for adfærden

Hyppighed og tidspunkt for adfærden

5-trins modellen



Spørg dig selv:

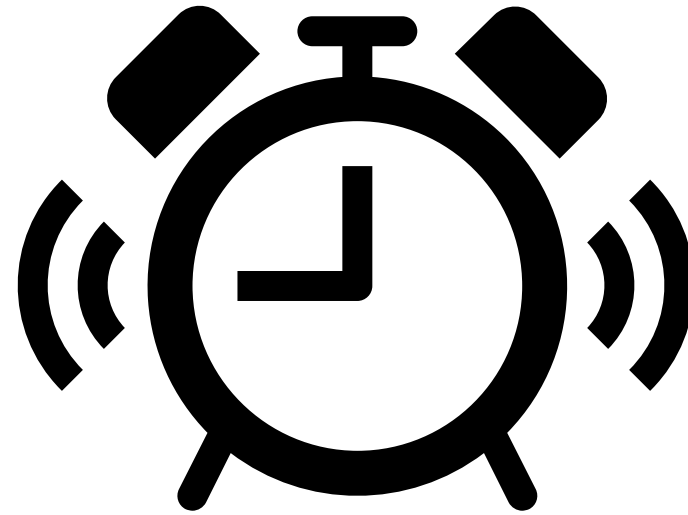
- Er der noget, du har overset?
- Har du overvurderet værdien af indsatsen?
- Har du overvurderet din egen gode ide?
- Hvad kan nogen have i mod det?

**Adfærdsprincipper.....
... når du udformer
løsninger.....**

#Timing

Hvornår er oftere vigtigere end
hvad

Der er tidspunkter, hvor vi er lettere
at påvirke end andre.



#GØR DET LET

Vi gør det, der er nemt! – Vi springer over, hvor gærdet er lavest.

Derfor skal du altid sørge for at fjerne så meget besvær som muligt mellem din modtager og den ønskede adfærd – og lette både den fysiske og den tankemæssige byrde ved at følge dine instruktioner.



#Det sociale bevis

Vi gør som andre gør

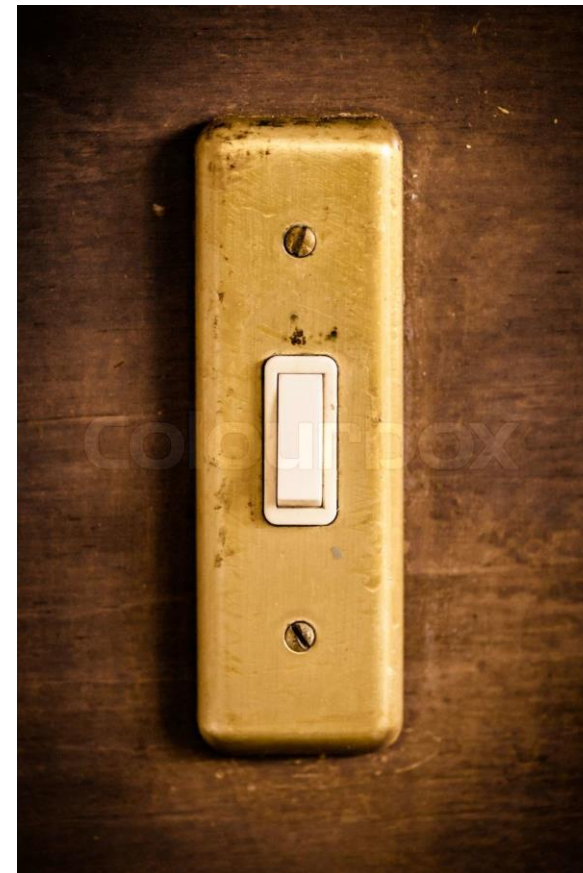
Vi er flokdyr. Vi skal ikke kommunikere normen – vi skal kommunikere den norm, vi ønsker.



#Synlighed

Vi reagerer på det, der er fremtrædende i miljøet

Der skal du sørge for, at den adfærd du efterspørger, er ekstremt synlig lige i det øjeblik, du ønsker.



#Konsistens

Vi gør, hvad vi forpligtiger os til

Derfor skal du få din modtager til at forpligte sig. Bed hellere om noget småt end noget stort, men sørg for, at de forpligter sig.



#Vi hader at tabe

Tab motiverer mere end gevinster

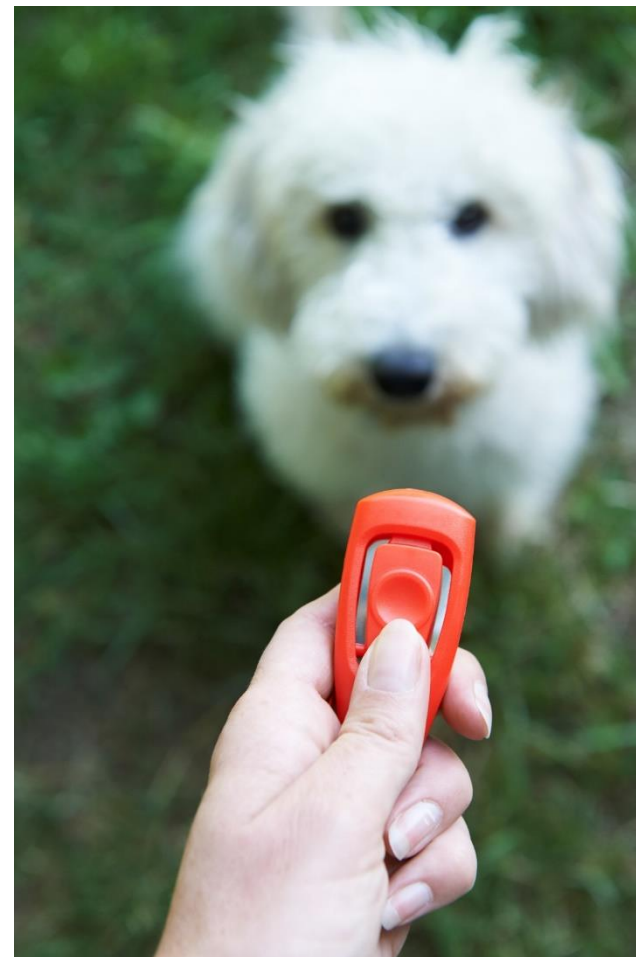
Derfor skal du fokusere på, hvordan du kan vise, hvad din modtager taber på *ikke* at gøre den adfærd, du efterspørger, fremfor at vise dem de potentielle gevinster ved at handle.



#Feedback

Vi har brug for hjælp til at finde ud af, om vi gør det rigtige

Derfor skal du sørge for at give feedback og anerkende den adfærd, dine medarbejdere øver sig på løbende.





Sammen om dyrevelfærd

Workshop for rådgivere og dyrlæger

DATO 10. juni 2025, kl. 9.00 – 15.30

STED Dalum Landbrugsskole
Landbrugsskolevej 65
5260 Odense



CASEBASERET WORKSHOP



UØNSKET OG ØNSKET ADFÆRD

Hvad er den
uønskede adfærd?

Hvad er den ønskede
adfærd?

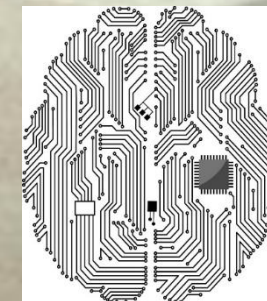
Hos dig som rådgiver

BARRIERER

For dig som rådgiver
For ejerleder
For medarbejderen

LØSNINGER

Hvilke forskellige
løsninger kunne der
være, som du kan
gøre noget ved?



CASE 1

Du ser en af disse søer, der netop er sat ind i farestalden (se bagsiden).

Det er første gang, at du er i stalden.

Du kommer i tvivl med dig selv, om man afliver en højdrægtig so, eller skal hun fare først, så hun i det mindste afleverer et kuld grise.

Du tror, at chefen er af den hårdkogte type, selvom du aldrig har mødt ham in person. Hans holdning om, at forretning før velfærd gennemsyrrer rutinerne.

Ville du gøre det samme i hvert tilfælde?



CASE 1



UØNSKET OG ØNSKET ADFÆRD

Uønsket ejer

- For sen/ ingen reaktion
- Manglende reaktion

Uønsket rådgiver:

- At vi ikke gør/siger noget

Ønsket rådgiver:

- Italesætter problemet hver gang
- Vi er mere vidende om, hvorfor det er et problem

BARRIERER

Ejer

- Grise
- Slagteso
- Det bliver ikke værre
- Ejer vil ikke have, jeg afliver

Rådgiver

- Det er ikke derfor, jeg kom
- Jeg kender ham ikke
- For sent i farestald
- Tæt på faring
- Bange for ikke at komme igen

LØSNINGER

- Træning i at tale om det, det er nok system 2 for mange
- Fastlæg hvem der har ansvaret
- Prøve at få det på dagsordenen næste gang
- Brug tid på at overbevise om øget velfærd
- Klar ejerholdning
- Fællesbesøg dyrlæge og rådgiver

UØNSKET OG ØNSKET ADFÆRD

Uønsket

- Uvidenhed
- Manglende handling
- "Blindhed" for skader
- Ingen synlig ledelse

Ønsket

- Klare linje for håndtering
- Aflivning – hvornår?
- Klarlæg hvorfor det er endt, hvor det er
- Mød folk hvor de er
- Koordinering mellem rådgiver og dyrlæge (aftales med landmand)

BARRIERER

Besætning

- Medarbejdere med anden kultur
- Forskellige sprog
- Tidsmangel
- Ingen sygesti til rådighed
- Uddannelse og oplæring/opfølgning
- Oplæring i besætning og staldafsnit
- Praktik – gør det let

Rådgiver

- Rådgiver mister kunder
- Kunderelation
- Forhåndsindstilling til "chefen" – kender jeg ham?

LØSNINGER

- Kommunikation mellem ejer og medarbejdere – dyrlæge og rådgiver
- Afklaring af problemer: hvad der er brug for af information og praktik
- Hjælp hinanden med at undgå blindhed – gåtur i andre stalde
- Klare linjer – hvem tager beslutninger og i hvilke afsnit – hvornår aflives der
- Uddannelse af medarbejdere – hvornår, hvorfor, hvordan
- Sygestier – antal og indretning

UØNSKET OG ØNSKET ADFÆRD

Uønsket:

- Gør ingenting

Ønsket adfærd:

- Tage problemstillingen op med landmanden
- Appellerer til at landmanden ikke bidrager til at få en ny TV2-so
- Appellerer til, hvordan soen føler også selvom om landmanden tænker økonomi – alle har et blødt punkt for dyrene
- Reflekterer over dyrets tilstand

BARRIERER

- Kvoten for antal døde søer i denne uge er nået – lav sodødelighed ønskes
- Det er ikke aftalt, hvem der skal aflive soen, fordi ingen kan lide at skyde søer
- Tid- og mandskabsmangel
- Grænsen for, hvornår et dyr skal aflives er ikke fastlagt
- Ikke sygestier nok i staldanlæg og ditto aflastningsstier inden, de skal tilbage i produktionen
- Medarbejderne spejler lederens handlinger
- Berøringsangst for at vise, hvad FVST ser og giver indskærpelser på baggrund af

LØSNINGER

- Aflivning – arbejdsgang – ansvarsfordeling
- Gøre forebyggende indsatser, så der ikke skal aflives så mange søer
- Aflivningsrunder 2-3 gange i ugen
- Behandlingsskemaer i sygestier: Udskrivning? Aflivning? –skal sættes i system
- App-sygejournal for at se udviklingen i dyrets helbredelse
- 7 dage uden bedring → skal aflives

UØNSKET OG ØNSKET ADFÆRD

Uønsket:

- At lade stå til
- Ikke skabe konflikt

Ønsket:

- Tydelig holdning
- Ejer formulerer sin holdning
- Konkret sonummer, præcis problem
- Undgå gentagelse

BARRIERER

- Uklar politik
- Frygt for ejerreaktion
- Bevidst/ubevidst
- "Fartblind"
- Praktik: somåtter tunge, lang drivgang, få sygestier

LØSNINGER

- Klar ejerholdning
- Praktiske løsninger
- Inddrage medarbejderne
- Fælles dyrlæge- og rådgiverholdning – fælles besøg

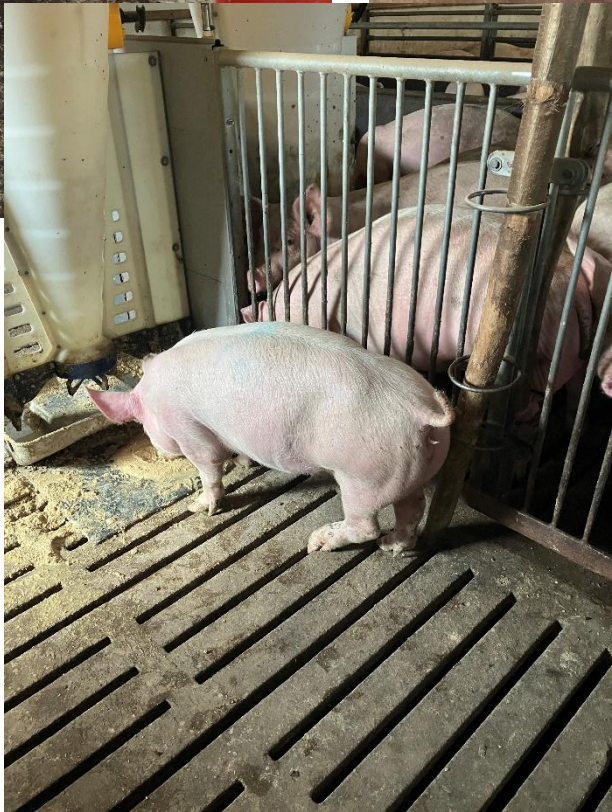
CASE 2

Du står overfor en driftsleder, som du kun kan snakke sparsomt engelsk med.

Driftslederen vil ikke forholde sig til de kritiske tilfælde (se bagsiden), som I ser i besætningen, fordi han synes, at de har taget godt hånd om grisene, og at der bare skal gå lidt længere tid, så vil de komme sig.

Ville du gøre det samme i hvert tilfælde?





CASE 2

UØNSKET OG ØNSKET ADFÆRD

Uønsket:

- Driftslederens dyresyn/tiltag ændres ikke, fordi vi ikke udfordrer deres synspunkter/holdninger
- Ikke turde påpege problemerne

Ønsket:

- Se hvordan medarbejdere/driftsleder arbejder, skabe et billede af deres rutiner og tilgange se barriere/muligheder
- Diskutere hvad problemet er, og hvad konsekvenserne er ved ikke at ændre det
- Stole på egen faglighed – turde sige, at det er et problem eller endda anmelde, hvis det er en stort problem, der overtræder loven

BARRIERER

Medarbejdere:

- Manglende tid
- Der mangler midler til at handle rigtig
- Vil ikke aflive, fordi grisen er et produkt i medarbejdernes øjne
- Ikke klar kommunikation omkring, hvornår dyrene aflives
- Kulturforskelle – kønsroller
- Vil ikke aflive, kan ikke lide det

Rådgiver:

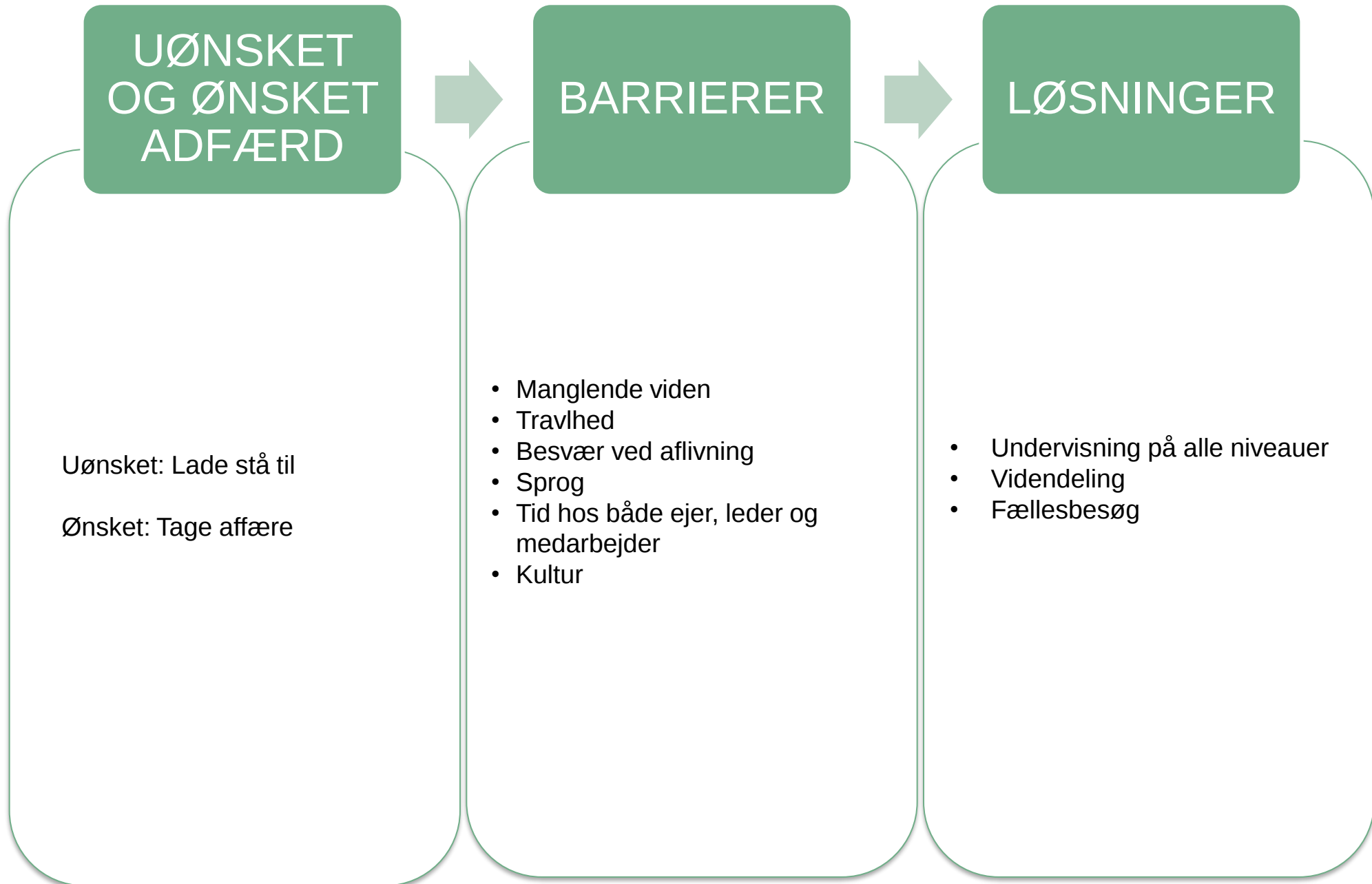
- Kommunikationsudfordringer – kan ikke få budskaber igennem
- Er man bange for at miste kunden?

Ejer:

- Mangel på kommunikation
- Fravær i stalden
- Der er måske for meget administration, som tager tid fra at passe grisene
- Ikke kommunikere med dyrlæge

LØSNINGER

- Vise i praksis, hvordan det skal gøres
- Bruge en anden medarbejder som tolk
- Sygejournaler – struktur/system omkring håndtering af syge/tilskadekomne dyr
- Gøre det klart, hvem der afliver dyr
- Åben dialog mellem medarbejderne omkring barriererne og hvordan de kan hjælpe hinanden
- Tage en beslutning om en handling, og få det gjort med det samme
- God dialog med dyrlægen – mellem ejer, medarbejdere, rådgiver og driftsleder. Alle er enige om håndteringen
- Alle involverede har en strømlinet tilgang til håndtering af syge/tilskadekomne grise



UØNSKET OG ØNSKET ADFÆRD

Ønsket

- Markerer, at man er uenig med den måde, grisen er håndteret på
- Reagerer på det, vi ser
- Hvilke får du med på slagteri og hvem skal aflives
- Hvad er grunden til, at driftslederen lader stå til?
- Sygesti – Hvad er grunden til det?
- Aflivning – tal om konsekvenser
- Tal til følelserne – de kan havne i medierne

BARRIERER

- Sprog
- Ejeren er ikke med
- Tror, at grisen kan få det bedre
- Full-line ser mere igennem fingre med skader
- Tror, at de kan klemme de sidste penge ud af de skadede grise

LØSNINGER

- Kontakt ejeren – tal økonomi ind i det ift. aflivning
- Visuelle print, der viser skader, der er okay, og skader, hvor grisen skal aflives
- Lav aftale med driftsleder og ejeren, som der følges op på
- Stop med at opgøre driftslederens resultat på dødelighed (kan risikere at grisen holdes i live, selvom den burde aflives)
- Regnbuegrisen (behandlingsregistrering på dyrene)
- Er grisen tv-egnet? – Kan grisen castes?
- Forløb for at gøre medarbejderne dygtigere til at holde grise i live
- Onlinekurser fra SEGES – kan tages ifm. frokost

CASE 3

Du er på besøg og går sammen med driftslederen.

I er kommet ind til sygestierne (se bagsiden).

Driftslederen er meget reflekterende og siger alle de rigtige ting, men du oplever et mis-match mellem tale og handling.

Ville du gøre det samme i hvert tilfælde?



CASE 3



UØNSKET OG ØNSKET ADFÆRD

Uønsket:

- Fartblind
- Urealistisk håb om bedring
- Uafklaret strategisk holdning ledelse/driftsleder/ansatte

Ønsket:

- Ser ikke godt → det kræver handling
- Klar opbakning til konfrontation-bemærkning

BARRIERER

Driftsleder:

- Magter ikke opgaven (aflivning)
- Magter ikke at undervise/oplære
- Tidsforbrug
- Opgradering af staldanlæg (sygestier)

Rådgiver:

- Tør ikke tage snakken
- Vil ikke tabe sagen på gulvet
- Kunderelation kan ødelægges

LØSNINGER

- Flere øjne på sygestier i hverdagen
- Hvis vi skal løfte i flok, skal vi se sygestierne sammen
- Hvad er jeres besætnings-strategi (oplæring/ansvar)?
- Vi skal få dem til at indse problemet noget før
- Økonomi
- Hjælp til at lykkedes bedre – en del af de 85%

UØNSKET OG ØNSKET ADFÆRD

Uønsket:

- Der tages ikke hånd om de syge og tilskadekomne dyr
- Personale reagerer ikke
- Lade stå til – konfliktsky

Ønsket:

- Altid tjek sygestier
- Konstruktiv sparringspartner
- Der tages action

BARRIERER

- Stolthed
- Kultur
- Forventning til mål/resultater
- Ubehageligt at aflive
- Relationer
- Indtjening
- Dyresyn
- Staldblind
- Besværligt

LØSNINGER

- Sygejournal til vækstdyr
- Tale til følelser
- Tale til mennesket
- Alle besøg er omkring sygestien
- Kalibrering på kontoret
- Erfa-grupper forbi sygesti – de enkelte grise – indretning af sygesti
- 85% har kontrol uden påtale – del af fællesskabet
- Giv ros, når det er godt, fokuser på det positive
- Belønningssystem
- Fællesbesøg rådgiver og dyrlæge

UØNSKET OG ØNSKET ADFÆRD

Uønsket:

- Giver landmand ret – taler ham efter munden
- Ignorerer det
- Opbygge relation på bekostning af dyrevelfærd
- Får ikke påtalt det i nuet (først på kontor, hvor det kan miste sin vigtighed)
- Lader det drukne i andre ting

Ønsket:

- Påtale, når man ser det
- På landmand til at handle
- Møde i øjenhøjde
- Hjælpe landmanden til at få rette rammer

BARRIERER

Rådgiver:

- Faglig usikkerhed
- Bange for at miste kunde
- Manglende gennemslagskraft
- Manglende opfølgning
- Relation til medarbejderne

Ejerleder:

- Konfliktskyhed
- Manglende lederevne
- Manglende tid/overskud
- Manglende overblik
- Mangel på kvalificeret arbejdskraft
- Ikke tid i stalden

Medarbejder:

- Aflivning: Må jeg/vil ikke
- Dårlig onboarding
- Manglende viden/forståelse
- Manglende forståelse for, hvor sygt dyret er/empati, at det er et følende væsen

LØSNINGER

- Obduktion – (se problemet omfang)
- Onsite-undervisning i dyrevelfærd (rådgiver underviser nye medarbejdere ca. 1 dag)
- Opfølgende besøg
- Dyrevelfærdsansvarlig (en der brænder for det)
- Staldmøder har et fast punkt vedr. dyrevelfærd
- Lederkurser af ejer/driftsleder (motivation og forståelse af forskellighed af medarbejdere)

Sammen om dyrevelfærd

Workshop for rådgivere og dyrlæger

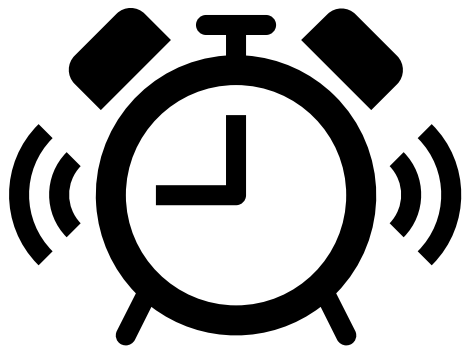
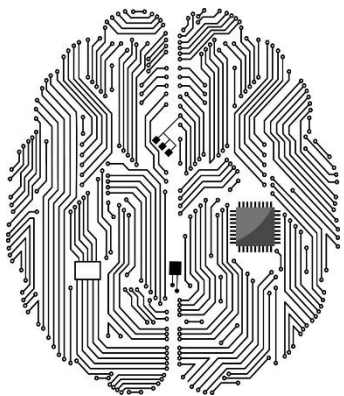
DATO 10. juni 2025, kl. 9.00 – 15.30

STED Dalum Landbrugsskole
Landbrugsskolevej 65
5260 Odense



FROKOST

Adfærds-design (til system 1)



HVAD ER DEN
UØNSKEDE
ADFÆRD?



HVILKEN
KONKRET
ADFÆRD ER
DET, VI
ØNSKER?



HVILKE
BARRIERER
FORHINDRER
DENNE
ADFÆRD?
(UNDERSØG)



Løsning



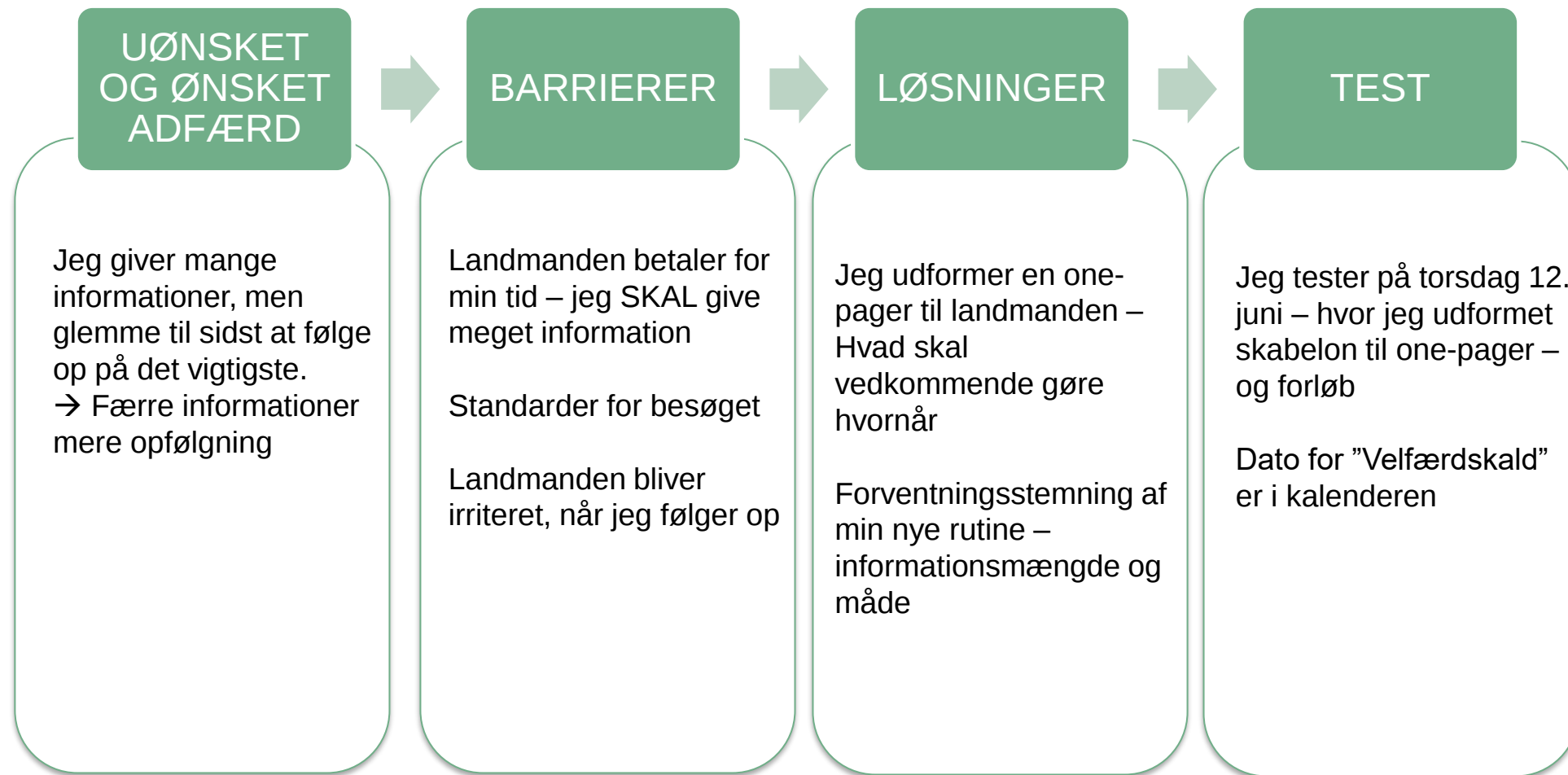
VIRKER DET?
(TEST)

Udfordringen opstår, når vi tror.....

- At vi kender vores målgruppes udfordringer
- At de opfører sig, som vi forventer
- At vi har et godt bud på en løsning

Derfor skal vi være nysgerrige på:

- Hvad er den faktiske adfærd?
- Hvad er barriererne?
- Der er forskel på, hvad vi mennesker *siger* og hvad vi *gør*



Hvad har du besluttet dig for at gøre? (HVEM, HVAD, HVORNÅR)

Hvad har du besluttet dig for at gøre? (HVEM, HVAD, HVORNÅR)

 Anonymous

Erfa ejere: Cases med syge/tilskadekomne - diskussion løsningsforslag. Næste møde 11/6.

 Anonymous

Afsætte mere tid til problembesætning ved næste besøg. Opstille rammer og krav, der kan afhjælpe dårlig dyrevelfærd.

 Anonymous

Ved næste besøg hos NN tæller jeg skuldersår og tager foto. Hvis NN ikke i stalden, opkald på vej der fra. Aftale hvem gør hvad hvornår og opfølgning på dette

 Anonymous

Alle i besætningen skal vide at dyrevelfærd er i fokus når jeg kører forsøg (ikke kun ejer og nøglemedarbejder) + gå sygestier og løbehold igennem ved mine besøg

 Anonymous

Jeg skal forberede nogle få konkrete spørgsmål til hvad deres største udfordringer er. SoLiv opstartsbesøg. 11. Juni.

 Anonymous

Jeg vil ved besøg i uge 26. Sætte fokus på prioritering af udfordringer

 Anonymous

Jeg vil med kunden aftale de maximalt 3 punkter, der skal fremgå i besøgsrapporten. Der afsættes 5-10 minutter til dette ved slutningen af et besøg.

 Anonymous

jeg skal have fokus på, om det er ok at bruge tid på opgaver ud over det jeg kom for.
12 juni

 Anonymous

Jeg vil sætte fokus på efteruddannelse på både medarbejdere og ledere.

 Anonymous

Ejer
Hvorfor får du ikke håndteret de syge grise korrekt? Skal det blive ved med at være på denne måde eller vil du ændre adfærd?
Næste uge

 Anonymous

18/6 opkald ejer vedr udvikling i leverede grise på slagteattest kontra aflivninger. Særsilt notat så antal brokaflivninger. Så døde ikke skyldtes dårlig pasning af medarbejder

Hvad har du besluttet dig for at gøre? (HVEM, HVAD, HVORNÅR)

 Anonymous

En medarbejder udpeges til at have ansvar for dyrevelfærd i besætningen

 Anonymous

Jeg vil inddrage publikum mere i foredrag. Dvs. Jeg vil lade publikum lave en del af dagsorden, på næste oplæg.

 Anonymous

Jeg vil tage billeder ugentlig af halebidte grise, så udviklingen bliver tydelig. Oversigt klar i uge 28

 Anonymous

Ved næste besøg i starten af juli hos XX går vi gennem alle staldafsnit med fodermester og kalibrerer

 Anonymous

Jeg vil påtale hvordan korrekt opstaldning af brokgrise ser ud og udlevere materiale om korrekt indretning af broksti. Desuden forklare fordele ved korrekt opstaldning samt undersøge alle fundne brokgrise for om der er sår på brokposen. Landmand skal derefter fremsende billede af korrekt opstaldede brokgrise. Udføres mandag den 16/6.

 Anonymous

20/6: Diskussion i erfagruppen på baggrund indsendte billeder fra medlemmerne af tvivlstilfælde mht grise, der skal sættes i sygesti

 Anonymous

Få nogle af de ansatte til at fortælle hvad vi har aftalt på besøget, så det ikke kun er på skrift
Efter de næste 5 besøg

 Anonymous

Jeg vil på besøg i morgen, gribe fat i velfærdsproblemer på søer og stå fast på mine holdninger.

 Anonymous

Næste DB tjek aflevering hos sg til sep., få indraget dyrlægen

 Anonymous

Være direkte overfor ejer om den aktuelle kritisable situation i hans besætning, når jeg samler op ved besøgets afslutning eller i et tlf.opkald til ejeren senest 2 dage efter besøget.

 Anonymous

Emne i alle efterårets slagtegriseerfamøder: vurdering af sygestier og syge og tilskadekommande grise i stierne. Jeg sætter det på dagsordenen

 Anonymous

Jeg vil udfordre landmand lave en arbejdsplan for medarbejderne i sommerferien.

Hvad har du besluttet dig for at gøre? (HVEM, HVAD, HVORNÅR)



Anonymous

Velfærdsbesøg august



Anonymous

Jeg vil få kunden med i SOLIV, da sodødelighed er for høj. Næste møde d. 18/6.



Anonymous

Jeg vil lave en handlingsplan for forløbet med et tidspunkt for forventet udførsel og for opfølgning på tiltaget. Den laves i samarbejde med landmanden på første dag for forløbet.



Anonymous

Jeg skal selv lave færre analyser og bruge mere tid i ved besøget ved næste rådgivningsbesøg



Anonymous

Jeg vil tage udgangspunkt i de bløde værdier, ved gennemgang af sygestier d.16/6



Anonymous

Finde de grundlæggende årsager til at der er velfærdsproblemer.



Anonymous

Ring og tage snakken om "uddannelse" med 5 landmænd i uge 25



Anonymous

Lave bonusordning for ren kontrolbesøg



Anonymous

Eksempel: Jeg vil lave en gennemgang med driftslederen ift at sikre hans/hendes boltpistoler er ok, og øve og snakke om aflivning med medarbejdere. Hvornår: på mandag d. 16/6 hos Knudstrupgård

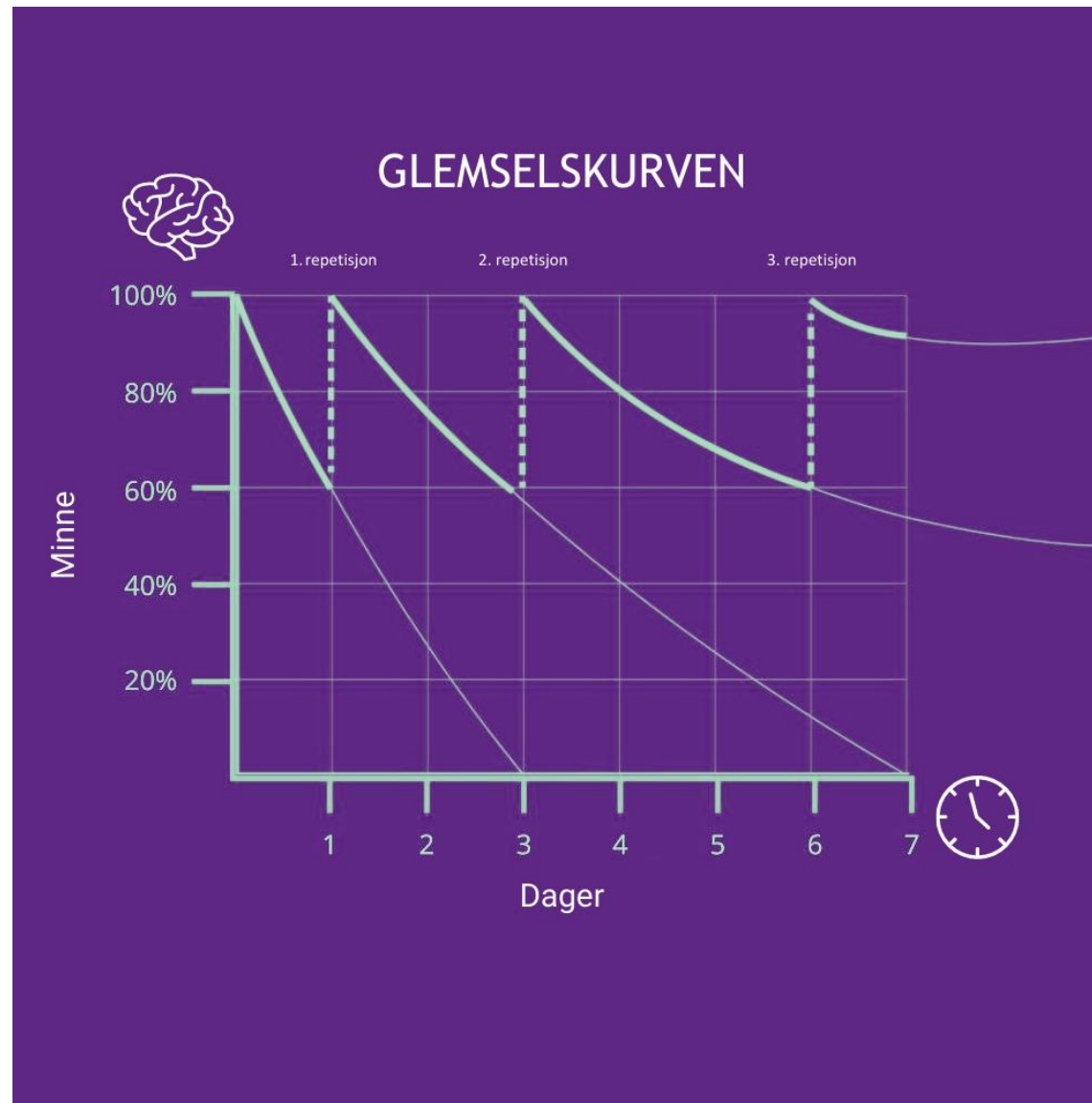
Glemselskurven

Glemselskurven (*the forgetting curve*) er en model, der viser, hvordan vi glemmer information over tid, hvis vi ikke aktivt genkalder eller genopfrisker den.

Den blev oprindeligt udviklet af den tyske psykolog Hermann Ebbinghaus i slutningen af 1800-tallet, baseret på eksperimenter med hukommelse.

- Kort tid efter at vi har lært noget nyt, begynder vi at glemme det meget hurtigt. Allerede efter få timer eller en dag kan en stor del være glemt.
- Aftagende glemselsrate: Efter den første nedgang flader kurven lidt ud – vi glemmer stadig, men langsommere.
- Repetition forbedrer hukommelsen
- Jo bedre du forstår og bruger informationen, jo langsommere glemmer du den.

Kilde: <https://storyboard.no/blogg/hvordan-glemselskurven-pavirker-laering/>



Forandring sker ikke på en dag.....

1. Nu skal du hjem at teste dine løsninger – på dig selv og dine kunder
2. Opfølgning virtuelt
 - Hvad virkede?
 - Hvad virkede ikke?

25. juni kl. 08.30-09.30

26. juni kl. 08.30-09.30

03. juli kl. 08.30-09.30



Sammen
om dyrevelfærd

Sammen om dyrevelfærd

Workshop for rådgivere og dyrlæger

DATO 10. juni 2025, kl. 9.00 – 15.30

STED Dalum Landbrugsskole
Landbrugsskolevej 65
5260 Odense

A close-up photograph of a pig's face, looking directly at the camera. The pig has a large, pink, textured snout and large, upright ears. The word "PAUSE" is written in large, white, sans-serif capital letters across the middle of the pig's face, partially obscuring its eyes and snout. The background is dark and out of focus, showing wooden slats.

PAUSE

Sammen om dyrevelfærd

Workshop for rådgivere og dyrlæger

DATO 10. juni 2025, kl. 9.00 – 15.30

STED Dalum Landbrugsskole
Landbrugsskolevej 65
5260 Odense

LANDTIDSMODIG

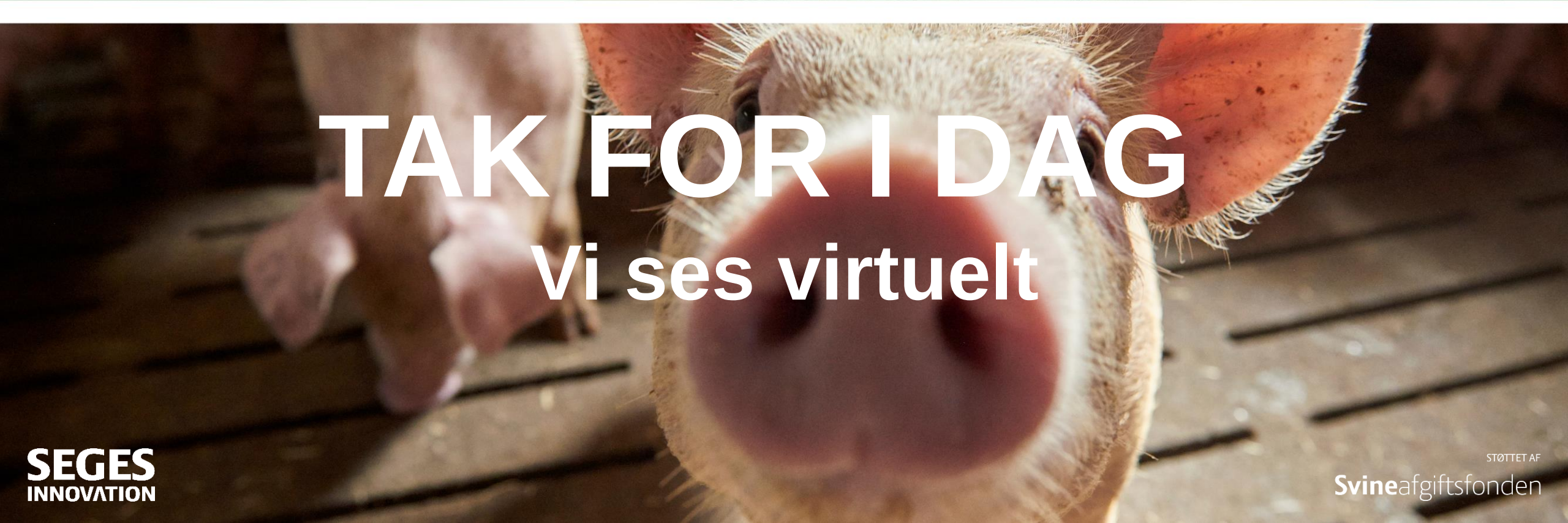
v/ Thomas Grønnemark

Sammen om dyrevelfærd

Workshop for rådgivere og dyrlæger

DATO 10. juni 2025, kl. 9.00 – 15.30

STED Dalum Landbrugsskole
Landbrugsskolevej 65
5260 Odense



TAK FOR I DAG
Vi ses virtuelt