



Tørstofprocenten i majs skal ned

SIDE 2

Vil du have køer på en helt ny måde?

SIDE 4

Gratis webinar:

Kom i gang med digital udbyttmåling

SIDE 4



Lærte på den hårde måde at få ansatte de rigtige - og at fastholde dem

For mange fejlansættelser har lært Rik Kool, at en omhyggelig ansættelsesprocedure og fokus på at udvikle sine medarbejdere er afgørende for at rekruttere de rigtige og ikke mindst beholde dem.

Da Rik Kool og hans kone for fem år siden startede som driftsledere på Andekærgård, som ejes af en investor, handlede det mest af alt bare om at få ansat nogen, der kunne hjælpe. Men de har lært på den hårde måde, at det ikke er den rigtige strategi, hvis man gerne vil ansætte de rigtige og ikke mindst beholde dem.

"Da vi startede, var der 180 køer på gården, og i løbet af de seneste fem år har vi udvidet til 1.320 køer og 15 medarbejdere. Så vi har været igennem en del ansættelser," forklarer Rik Kool.

"I starten tog vi bare dem, vi kunne få, og satte os slet ikke ind i, hvor deres interesse lå. Det betød, at vi ramte plet med nogen, men helt ved siden af med andre. Og der går simpelthen for meget tid til spilde med at oplære en medarbejder for så at skulle starte forfra nogle måneder efter. Samtidig kræver det lang tids ansættelse, før man er godt inde i de sæsonmæssige opgaver," fortæller han.

Omhyggelig ansættelsesprocedure

Så med tiden er Rik blevet meget omhyggelig i sin ansættelsesprocedure. I jobopslaget gør han meget ud af både job-beskrivelsen, hvad gården er for et sted, og ikke mindst hvad de kan tilbyde.

"Blandt andet har jeg fundet ud af, at det med gode og flexible arbejdstider er noget, der betyder meget," forklarer han.

"Og når vi så har folk til samtale, går jeg meget op i at finde ud af, hvor deres interesse ligger, og især om de har den rigtige motivation og vilje til at lære nyt og tilpasse sig nye omgivelser."

Mus-samtaler er fantastiske

Men det er ikke nok at få ansat den rigtige medarbejder. Han eller hun skal også helst have lyst til at blive i jobbet. Og her har medarbejder-udviklingssamtalen (mus-samtalen), ifølge Rik, vist sig at være en vigtig brik – og lidt af en aha-oplevelse.

"Mus-samtalerne er fantastiske. Her får jeg både at vide, hvad de synes, vi kan lave om på bedriften, hvordan de trives, og ikke mindst hvordan de selv kunne tænke sig at udvikle sig i jobbet."

En af de ting, som Rik har fundet ud af via mus-samtalerne, er bl.a., at der generelt er mange ting, hans medarbejdere gerne vil lære mere om.

” Mus-samtalerne er fantastiske. Her får jeg både at vide, hvad de synes, vi kan lave om på bedriften, hvordan de trives, og ikke mindst hvordan de selv kunne tænke sig at udvikle sig i jobbet.

Rik Kool, driftsleder

"For eksempel går en af mine medarbejdere meget op i at passe kalvene. Men ved den sidste samtale gav hun udtryk for, at hun rigtig gerne også vil lære mere om reproduktion og sygdom hos køerne. Nu har vi lavet en turnusordning, så hun hver tredje uge kommer med rundt til drægtighedstjek, klovbeskæring og når dyrlægen er der," fortæller Rik.

"Det, jeg har fundet ud af er, at det er vigtigt, at vi lytter til vores

medarbejdere, så de føler, at de udvikler sig og bliver ved med at synes, at det er spændende. Ellers er det, at vi mister dem efter 2-3 år. At fastholde dem længere end det, er den store kunst," understreger han.

Man skal lige over en barriere

Rik lægger ikke skjul på, at det også er svært det med mus-samtaler.

"Det kræver helt sikkert øvelse. Der er en barriere i, at man skal sætte sig ned over for en medarbejder en til en. Men det er helt klart nemmere, så snart man bare har prøvet det et par gange, og jeg har også fået rigtig god sparring fra SEGES-konsulent Vibeke Fladkjær Nielsen," forklarer han. Til at støtte sig under samtalerne bruger han en række standardspørgsmål, som SEGES har udarbejdet.

"Jeg bruger ikke spørgsmålene slavisk, men tager dem, der passer, for at få samtalen til at flyde."

Rik holder samtalerne hvert halve år og lægger dem ind i kalenderen, så der ikke pludseligt kommer alt muligt i vejen.

Når bedriften har fået et navn

Riks fokus på sine medarbejdere har betydet, at gården har fået et godt ry som arbejdsplads. Og det betyder, at han får mange uopfordrede ansøgninger.

"Tilfredse medarbejdere går jo ud i verden og fortæller godt om stedet, så efterhånden er det blevet nemmere og nemmere for os at rekruttere," slutter han.

Du kan finde link til skemaet, som Rik Kool bruger til MUS-samtaler, i den elektroniske version af denne artikel på LandbrugsInfo.dk (søg på titlen).

Sådan **tiltrækker** og **ansætter** du den rigtige medarbejder

Det er en dyr fornøjelse at ansætte den forkerte, uanset hvilken funktion medarbejderen skal have. Så hvilke ting bør du overveje, før du ansætter?

En af de store udfordringer i landbruget er at rekruttere og fastholde medarbejdere. For at finde ud af hvor det typisk er svært, interviewede SEGES i 2019 en lang række landmænd. De mange interviews afdækkede fem udfordringer og mundede ud i nogle konkrete anbefalinger, du som landmand kan handle på, for at din bedrift bliver en attraktiv arbejdsplads. De fem udfordringer var: 1. Tiltrækning og rekruttering, 2. oplæring, 3. udvikling, 4. fastholdelse og 5. exit.

For at tiltrække og rekruttere den rigtige medarbejder ser anbefalingerne sådan ud:

Gør din virksomhed kendt

- Gør dig klart, hvad du ønsker, andre skal vide om din arbejdsplads – brug det i din kommunikation.
- Lav en hjemmeside eller Facebookside, der fortæller om din bedrift, medarbejderne og hvad der er særligt ved din arbejdsplads.



Gør dig klart, hvilke faglige kompetencer den nye medarbejder skal have – eller have potentiale til at udvikle, og hvilke personlige kompetencer der er vigtige, for at samarbejdet i teamet fungerer godt. Foto: Colourbox

- Inviter folk ind på bedriften fx børnehaver, legekammerater, lokale foreninger og skoleklasser – og ansæt skoleelever i ung-efter-skoletid.
- Fortæl de gode historier om bedriften i de lokale aviser
- Kontakt landbrugsuddannelserne, gymnasier, efterskoler og folkeskoler for at stille bedriften og jeres data til rådighed for elever og undervisere – fx i forbindelse med opgaver og projekter.
- Dyrk dit netværk uden for landbruget for at få inspiration fra andre og lejlighed til at fortælle de gode historier om din arbejdsplads.
- Gå sammen med andre landmænd om en stand på job- og/eller uddannelsesmesser.

Hvilken profil skal du rekruttere?

- Gør dig klart, hvilke opgaver den nye medarbejder skal løse. Overvej om opgaver og funktioner kan flyttes mellem de eksisterende medarbejdere som led i deres udvikling.

- Gør dig klart, hvilke faglige kompetencer den nye medarbejder skal besidde eller have potentiale til at udvikle, og hvilke personlige kompetencer der er vigtige, for at samarbejdet i teamet fungerer godt.
- Lav et overblik over, hvordan din bedrift er sammensat – fx med afdelinger, medarbejdere, opgaver og ansvar.

På seges.dk/attraktivarbejdsplads kan du læse mere om anbefalingerne for de fem udfordringer, og om hvordan en række landmænd har arbejdet med at skabe en attraktiv arbejdsplads.

Links til disse værktøjer finder du i den elektroniske version af denne artikel på landbrugsinfo.dk:

- Jobanalyse – ny medarbejder
- Vejledning til den gode jobannonce
- Inspirations spørgsmål til jobsamtale.

/ KIRSTEN MARSTAL, SEGES

5 konklusioner fra Fodringsdagen

I alt deltog 242 i Fodringsdagen 2020, hvilket er højeste antal i flere år. Få 5 væsentlige budskaber fra dagen her:

Sænk proteinniveauet:

Forsyningen af råprotein varierer enormt – fra 150 g/kg tørstof til over 200 g/kg tørstof på nogle bedrifter. Ifølge Aarhus Universitet vil 165 g råprotein/kg tørstof generelt være fuldt tilstrækkeligt til at realisere køernes produktionspotentialer. Deres faglige anbefaling lyder på 159 g råprotein/kg tørstof, så 165 g råprotein er inkl. sikkerhedsmargin. Sektordirektør Ida Storm kom derfor med den klare anbefaling, at alle bør fodre med max 170 g råprotein/kg tørstof og opfordrede til at gøre en indsats for at sænke niveauet. Det vil mindske udledningen af ammoniak fra dansk kvægbrug og for mange også spare foderomkostninger. Baggrunden er, at Danmark, ifølge et EU-direktiv, skal reducere udledningen af ammoniak med 24 pct.

Non-GM-fodring giver højere restbeløb:

Foderkontroller fra 2019 fra godt 1.300 besætninger af stor race og 200 Jerseybesætninger viser, at

restbeløbet er højere, når der produceres non-GM mælk. For stor race er restbeløbet 2,20 kr./ko/dag højere for non-GM besætninger, og for Jersey er det 4,85 kr./ko/dag højere.

Mineraler til debat:

Køer, der får tildelt specialfremstillede gårdmineraller, overforsynes generelt med mineraler i forhold til køer, der får tildelt typemineraler. Man skal særligt være opmærksom på, at kobber og selen er giftige i for høje doseringer. Typemineraler, evt. suppleret med foderkridt, opfylder normen for mineraltildeling i typiske danske rationer. Det er de foreløbige konklusioner i en undersøgelse foretaget af SEGES. Et emne, der på Fodringsdagen fødte mange spørgsmål.

3NOP giver mindre metan:

Foreløbige resultater om fodertilsætningsstoffet 3NOP fra Aarhus Universitet-Foulum viser, at

stoffet reducerer køernes metanudskillelse, og at stoffet måske har en uønsket negativ effekt på foderoptagelsen. 3NOP er netop nu i en godkendelsesproces i EU og forventes markedsført af DSM under navnet Bovaer® i løbet af 2021.

Metalsplinter og magneter:

Måske stammer mange af de metalsplinter, der ender i formaverne på køerne, fra metalløse. Enhver brug af metalløse i plansiloer eller stald frarådes derfor. SEGES har påvist stor forskel på magnetløsninger ved forskellige fuldfoderblandere: En Strautmänn fuldfoderblander med 2 magneter på hver snejl er ind til videre testvinder.

Fodringsdagen blev afholdt 9. september i Herings Kongrescenter.

/ LONE SYLVEST SØGAARD, SEGES

Majs til helsæd skal høstes med 31-33 pct. tørstof

Halvdelen af ensilageanalyserne har i de senere år ligget over 35 pct. tørstof, og det er for højt.

For at få den bedste kombination af et højt udbytte, en stor foderoptagelse og mælkeproduktion samt en god stabilitet i lageret, bør majs til helsæd høstes ved en tørstof-pct. på 31-33. Hvis tørstofindholdet bliver højere, går det ud over foderudnyttelsen og stabiliteten i lageret. Det betyder, at en del skal ud med majsstiverne tidligere, end de plejer. Halvdelen af ensilageanalyserne har i de senere år nemlig ligget over 35 pct. tørstof – og det skal vi have rettet op på.

Brug majsvarmeenhederne

I skrivende stund er antallet af majsvarmeenheder i Vest- og Sydjylland samt på Øerne 100-200 majsvarmeenheder højere end normalen 1961-90, mens det i Nord-, Midt- og Østjylland er på normalt niveau.

I forhold til sidste år er der 100-200 færre majsvarmeenheder over det meste af landet. Det betyder, at rettidig sået majs er omkring 0-1 uge

tidligere udviklet end normalt og 1-2 uger senere end sidste år.

Høst når to tredjedele af kolberne er modne

Den kølige periode i første halvdel af maj har betydet, at planterne – og dermed kolberne – er uens udviklet i en del majsmarker. Man bør vente med at høste indtil mindst to tredjedele af kolberne har nået en tilstrækkelig udvikling.

Den tørre periode i august har betydet, at især uvandet majs på sandjord har en mindre kolbeudvikling og modner senere.

Er en mark uens udviklet, er det den del af marken, der bidrager mest til udbyttet, som bestemmer høsttidspunktet.

Se mere om høst af majs på LandbrugsInfo/landmand.dk i artiklerne *Høsttidspunkt for majs til helsæd* og *Høst og ensilering af majs*.

/ MARTIN MIKKELSEN, SEGES

I forhold til sidste år er der 100-200 færre majsvarmeenheder over det meste af landet. Foto: SEGES.

Gør græsmarkerne vinterklar

Det er nu, at fundamentet for næste års græshøst skal lægges. Sidste slæt bør høstes i starten af oktober. Hold fokus på bladmasse, kvælstof- og kaliumforsyning.

Det er snart tid til at tage sidste slæt i græsmarkerne. Det er vigtigt, at det tages senest midt i oktober og helst inden 10. oktober, så græsset kan nå en passende bladmasse inden vinter.

Der er tre faktorer, vi kan påvirke for at sikre græssets overvintring:

- Bladmasse
- Kvælstofforsyning
- Kaliumforsyning

Styr bladmassen

Bladmassen inden vinter kan styres via tidspunktet for sidste slæt og stubhøjden. Høstes sidste slæt i slutningen af september eller starten af oktober, er det ofte nemmere at få bjærget det med et passende tørstofindhold og undgå strukturskader i græsmarken. Her kan stubhøjden med fordel sættes til 7 cm. Udbyttet i første slæt det efterfølgende år er typisk størst, når foregående sidste slæt er høstet i slutningen af september eller starten af oktober.

Hvis sidste slæt høstes senere end medio oktober, bør stubhøjden til gengæld være ca. 10 cm, så græsset efterlades med tilstrækkeligt grønt bladareal.

Det er vigtigt at vurdere markerne medio oktober og lave en evt. afpudsning senest 20. oktober. Græs, der er udlagt i sensommeren, er meget lidt modtagelig, for sneskimmel. Derfor skal disse marker ikke afpudses/høstes, da det ofte giver risiko for spor i marken.

Undgå højt kvælstofniveau

Græsset skal være gået i 'dvale' inden vinter. Et højt kvælstofniveau i jorden og planterne får planterne til at fortsætte væksten, og det øger risikoen for udvintring. Derfor øges risikoen i marker med sen tildeling af større mængder gylle og i gamle marker med højt kvælstofindhold i jorden. Det samme gælder omkring gødnings- og urinpletter i afgræsningsmarken.

Sørg for god kaliumforsyning

Kalium virker som frostvæske i planterne. Underskud af kalium øger derfor risikoen for udvintring. Som tommelfingerregel kan man regne med, at der bortføres 25 kg kali pr. 1.000 FEN, der er bortført marken. Er der således høstet 10.000 FEN pr. ha, bør marken løbende være tilført 250 kg kalium pr. ha. Hvis kalitallet er under 5 på grovsandet jord, og der er høstet mere kalium, end der er tilført, kan overvintringen forbedres ved at tilføre 50 kg kalium pr. ha umiddelbart efter sidste slæt, hvis det er taget rettidigt medio oktober.

/ TORBEN FRANDBEN, SEGES

Få mere at vide i webinarret:
Kæl for din græsmark inden vinteren og opnå høje udbytter i 2021

Mandag den 21. september kl. 9.00 – 9.30.
Webinarret er gratis, men tilmelding er nødvendig på www.seges.tv/live/64266013

Vil du have mindre og ensartede køer på en **helt ny måde?**

Er sengebåsene lidt for små? Og vil du have mere robuste dyr og mulighed for bedre produktionsresultater?

Hvis du gerne vil krydse med Jersey, men er skeptisk overfor størrelsesforskelle, og hvis du vil have mulighed for ikke at have kvier i besætningen, så tænker vi, at et helt nyt krydsningskoncept kan være din løsning. Spring ud i et samarbejde om malkekvægskrydsninger og fyld stalden med Holstein x Jersey.

Tanken er, at du bestiller et bestemt antal Jersey x Holstein eller Jersey x RDM krydsningskalve hos en af landets gode Jerseybesætninger. Ejere af Jerseybesætningerne forpligter sig til, at mødrene til krydsningerne tilhører den avlsmæssigt bedste halvdel af besætningen. Desuden skal fædrene til krydsningerne være blandt racens absolut bedste målt på NTM. På den måde opnår du 100 pct. krydsningsfrodighed, en homogen besætning, lidt mindre køer end renracede Holstein eller RDM, og du har bedre mulighed for at styre udskiftningsprocenten.

En besætning uden kvier?

Krydsningskvierne skal insemineres med Angus eller en anden kødkvægsrace, som

giver lette kælvnings, og krydsningskøerne insemineres med sæd fra en af de intensive kødkvægsracer. Der fødes således kun krydsningskalve mellem kødkvæg og malkekvæg i besætningen. Hvis du ikke ønsker at have opdræt i besætningen, kan du sælge kødkvægskrydsningerne til en slagtekalveproducent og sende jerseykrydsningerne på kviehotel alt efter, hvad der er hensigtsmæssigt i din besætning.

SEGES klarer kontakten

Krydsningsfrodighed medfører, at et krydsningsdyr er mere robust, har større produktionssevne og dermed er mere økonomisk end et renracet dyr. Har det din interesse, så kontakt SEGES, som vil formidle kontakten mellem gode Jerseybedrifter og mælkeproducenter, der har mod på at prøve dette nye koncept af. Afprøvningen af konceptet er en del af GUDP-projektet DairyCross.

Yderligere information:

Morten Kargo, 23 30 38 94, mks@seges.dk

/ LONE SYLVEST SØGAARD, SEGES

Afkomsinspektørerne indsamler ikke længere malketid

Opsamling af data for malketid er automatiseret. Men temperament er stadig en vigtig egenskab i avlsværdivurderingen, der udelukkende bygger på din vurdering og registrering.

I mange år var avlsværdital for malketid baseret på din bedømmelse af den enkelte kos malketid sammenlignet med de andre køer i besætningen. I takt med det er blevet muligt at indsamle information om malkningens længde fra almindelige mælkemålere og AMS, er nye helt objektive data nu tilgængelige. Disse typer af registreringer udgør i dag hovedparten af de data, der indgår i avlsværdivurderingen for malketid.

Vi har i en overgangsperiode også indsamlet kvægbrugerens bedømmelser af malketid, men det stopper pr. 1. januar 2021.

Meget vigtigt at du registrer temperament

Selvom du ikke længere skal registrere malketid, når afkomsinspektøren kommer på besøg, skal du stadig huske at kigge på den seddel, du får forud for besøget.

Det er meget vigtigt, at du husker at vurdere køernes temperament. Temperament er stadig en meget vigtig egenskab i avlsarbejdet og den bygger stadig udelukkende på din vurdering af køerne i besætningen.

/ MOGENS MADSEN OG ANDERS FOGH, SEGES

Webinar: Kom godt i gang med digital udbyttmåling

På bare 30 minutter får du den viden, du skal bruge for at komme godt i gang med digital udbyttmåling.

Der kan være mange penge at tjene ved at optimere din grovfoderproduktion. Med digital udbyttmåling får du styr på dit udbytte – og via dette webinar kan du lære hvordan.

Efter webinarer ved du:

- hvilke fordele du opnår ved at have styr på dit udbytte
- hvordan du kommer i gang med digital udbyttmåling
- hvordan du bedst bruger de data, du får fra den digitale udbyttmåling.

Praktisk info:

Webinaret foregår fredag den 25. september kl. 11.00-11.30. Tilmeld dig via dette link: www.seges.tv/live/64326957/join

Webinaret er gratis.



Ændring af koder for slagtefund

Fødearestyrelsen har ændret vejledningen vedr. kødkontrol. Opgørelser fra slagteriet kan derfor se en anelse anderledes ud efter 1. oktober. Enkelte koder for slagtefund har fået ny betegnelse. Bl.a. vil leverbylder fremover blive betegnet Kroniske leverbylder.

Den nye vejledning skulle ikke betyde ændringer i bedømmelse af slagtedyret eller afregning.

/ HENRIK LÆSSØE MARTIN, SEGES

