



## tema REKRUTTERING OG OPLÆRING

Gør bedriften synlig

Lær nye medarbejdere  
en ting ad gangen

Prøv jobbet og  
medarbejderen af  
– før du skriver kontrakt

Få inspiration til  
ansættelsessamtalen

SIDE 2-3



## Bæredygtighed harmonerer med en fornuftig bundlinje

SIDE 4



FOTO: CLAUS HAGENSEN

## Det gør mig pavestolt at fortælle om mit erhverv

**Mælkeproducent Torben Hansen synes, at barrieren mellem by og land er blevet for stor. Derfor gør han meget ud af at vise hverdagen frem på Lykkesholm og skabe gode relationer i lokalsamfundet.**

"De 'gode gamle dage' i kvægbruget er blevet så meget bedre her i 2021 – både for dyr og mennesker. Men den eneste måde at få det fortalt på er ved selv at slå dørene op og byde folk indenfor. Medierne fortæller det ikke."

Sådan siger mælkeproducent Torben Hansen fra Fjelsted på Vestfyn. Og slå dørene op – det gør han. Han har netop afholdt Åbent Landbrug på bedriften Lykkesholm og har derudover jævnligt besøg af skoleklasser i regi af L&Fs Skoletjeneste. Alene i september måned har tre skoleklasser besøgt Torben Hansen og hans 200 malkekøer.

### Giver oplevelser for livet

"I dag, hvor landbruget er samlet på så få hænder, mangler folk kendskab til det. Derfor er det vigtigt for os at vise, hvordan der ser ud, og hvordan det foregår her," forklarer Torben Hansen.

"I går havde jeg besøg af en klasse, og de havde aldrig set en ko før. De kommer vel at mærke fra Odense, som kun ligger 35 km væk," forklarer han.

Alle børnene startede med at holde sig for næsen, men det gik hurtigt over.

"De gik hjem med en oplevelse for livet efter at have rørt ved en ko og malket mælk ud. Og læreren bemærkede, at 'vi da også havde tænkt på alt', da hun så en ko ved kobørsten – og så bliver man da glad" fortæller Torben Hansen.

Hans egne børn ryster på hovedet, når han fortæller det.

"Men det viser jo bare, at barrieren mellem land og by bliver større og større," konstaterer han.

### Grib chancen og hold Åbent Landbrug

De samtaler, som Torben Hansen har med folk udefra, viser ham, at de egentligt gerne vil landbruget. Men han synes også, at det er skræmmende, at otte

ud af ti tror, at han er økolog, fordi de ser, at dyrene har det godt.

Derfor gør det ham glad, når han får lov at vise bedriften frem og give folk en større viden. Og han opfordrer de af hans kolleger, som endnu ikke har grebet chancen for at holde Åbent Landbrug, til at gøre det.

"Med alle de skulderklap og positive tilbagemeldinger, jeg får, er Åbent Landbrug en af de dage, hvor jeg er pavestolt af mit erhverv," forklarer han.

**"Læreren bemærkede, at 'vi da også havde tænkt på alt', da hun så en ko ved kobørsten – og så bliver man da glad"**

Torben Hansen, Fjelsted

### Bidraget i lokalsamfundet

Torben Hansen nøjes ikke med at åbne dørene til bedriften. Han gør også meget ud af at pleje de gode relationer i lokalsamfundet. Han er bl.a. formand for det lokale vandværk og har i mange år været med til at spille dilettantteater.

"Og hvis borgerforeningen fx har brug for en gravemaskine til renovering af vores legeplads, så stiller jeg selvfølgelig min til rådighed," forklarer han.

Torben Hansen er også med, når det gælder om at fremme biodiversiteten. Han har tre mosehuller på sin jord, hvor han på kommunens anbefaling etablerer skrå brinker, når han renser dem op.

"Det giver liv – og det glæder mig. Men det handler da også om imagepleje" understreger han.

/KIRSTEN MARSTAL, KFM@SEGES.DK



**SAMFUNDSKONTRAKT**  
– en del af L&F Kvægs strategi 2023

# Gør bedriften **synlig** og tiltræk flere medarbejdere



Tænk hele tiden i rekruttering – også selvom I ikke mangler medarbejdere. Og gør bedriften synlig og vær et ordentligt menneske, selv når samarbejdet går skævt.

Du sukker lettet. Sidste manglende medarbejder er ansat, og du tænker med glæde, at du ikke skal bekymre dig om rekruttering i nærmeste fremtid.

Desværre tager du fejl. Ifølge specialkonsulent i ledelse Vibeke Fladkjær Nielsen, SEGES, bør du som besætningssejer altid tænke i rekruttering.

"Hvis du skal tiltrække medarbejdere, bliver du nødt til hele tiden at gøre bedriften synlig. Tilbyd dig som casebedrift for landbrugsskolen, inviter folkeskolen på besøg og ansæt skoledrenge og -piger. Når folk i lokalområdet kender dig for noget godt, tænker de også på bedriften som en mulig arbejdsplads," forklarer hun.

**"Vis dit jobopslag til en i målgruppen – måske en af dine egne medarbejdere eller en anden du kender – og spørg, om de ville søge sådan et job."**

Vibeke Fladkjær Nielsen, SEGES

## Få ry som en god arbejdsplads

De unge snakker meget om, hvem der er gode og mindre gode arbejdsgivere, og dit ry er afgørende for, hvor let bedriften har ved at tiltrække medarbejdere. Men i sidste ende er det dig selv, der skaber dit ry, påpeger Vibeke Fladkjær Nielsen.

"Det handler om at behandle sine medarbejdere ordentligt – også når samarbejdet ikke fungerer. Hvis du bliver nødt til at afskedige en medarbejder, er det vigtigt, at han eller hun får en god exit. Det er afgørende for bedriftens ry som arbejdsplads," fortæller hun.

## Mange jobopslag er gode

Heldigvis er det mange år siden, at et typisk jobopslag begrænsede sig til 'Elev/fodermester søges til kvægejendom – tiltrædelse snarest muligt'. Vibeke Fladkjær Nielsen ser i dag mange rigtig gode jobopslag, der både skiller sig lidt ud og beskriver,

hvad jobbet konkret kan tilbyde.

Hvis du synes, det er svært at lave et godt jobopslag, har hun et tip.

"Vis dit jobopslag til en i målgruppen – måske en af dine egne medarbejdere eller en anden du kender – og spørg, om de ville søge sådan et job," råder hun.

/LONE SYLVEST SØGAARD, LSS@SEGES.DK

Få flere gode råd i artiklen  
*Sådan tiltrækker og ansætter du den rigtige medarbejder til bedriften på landbrugsinfo.dk.*

# Lær nye medarbejdere en ting ad gangen

Med en smule indledende tålmodighed bliver oplæring af nye medarbejdere både hurtigere og bedre.

Hvornår er du sidst startet på en ny arbejdsplads?

Formentlig er det længe siden, hvis du er ejer af en kvægbedrift. Derfor kan det være svært at huske, hvordan det er at starte i nyt job med alt, hvad dertil hører af nye måder at gøre tingene på, nye standarder og nyt udstyr.

Specialkonsulent i ledelse og psykologi Vibeke Fladkjær Nielsen, SEGES, forklarer, at hjernen er på overarbejde, når man begynder på et nyt job. Det betyder, at man har sværere ved at huske end normalt. Derfor stiller den oplæringsmetode, hun ser anvendt mange steder, meget store krav til den nye medarbejders hjerne.

"Typisk kommer nye ansatte med som 'føl'. Han eller hun bliver sat ind i mange ting på kort tid, glemmer meget, som skal gentages, og efter nogle uger kan man som læremester godt ende med at blive lidt irriteret, fordi informationerne ikke hænger fast," skitserer hun.

## Har hentet inspiration fra LEGO

Vibeke Fladkjær Nielsen har derfor arbejdet på en ny metode, hvor hun blandt andet har fundet inspiration hos LEGO og pædagogisk psykologi.

"Det handler om at have tålmodighed i starten og nøjes med at introducere få ting ad gangen. Så går den samlede oplæring hurtigere, og efter tre uger har man en 100 pct. selvkørende medarbejder," forklarer hun om metoden, der kaldes roadmaps.

I en ny undersøgelse foretaget af SEGES bemærker nogle kvægbrugere, at det tager op til tre måneder, før nye medarbejdere er selvkørende.

## Begynd med den væsentligste opgave

Begynd altid med den nye medarbejders væsentligste opgave, fx malkning. Ved en optimal oplæring vil han den første dag udelukkende lære at tørre af og malke ud.

Først når medarbejderen har korrekt aftørring

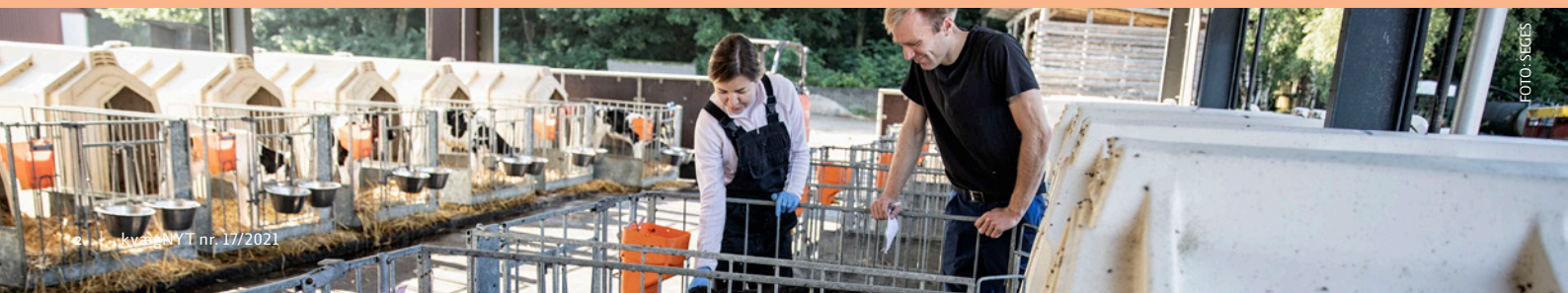
og udmalkning på ryggraden, går man videre til næste trin, som vil være at sætte malkesæt korrekt på. På den måde går man trinvis frem. Når hele malkningen er på plads, går man videre til næste opgave, fx oplæring i at samle køer efter bedriftens standard. Ifølge Vibeke Fladkjær Nielsen er der nemlig himmelvid forskel på både standarder og metoder fra bedrift til bedrift.

"Det, der defineres som fx 'ren', 'rigeligt strøelse' eller 'grundig udmalkning' på én bedrift, er overhovedet ikke tilstrækkeligt på en anden. Derfor bør besætningssejere altid forvente, at selv nye medarbejdere med erfaring skal oplæres i, hvordan I gør hos jer," forklarer hun.

Se mere om roadmaps på [seg.es.tv](http://seg.es.tv) ved at søge på *Lær at bruge roadmaps*.

Læs også om oplæring af medarbejdere i artiklen *Sådan får du nye medarbejdere godt fra start på bedriften* på [landbrugsinfo.dk](http://landbrugsinfo.dk).

/LONE SYLVEST SØGAARD, LSS@SEGES.DK



# Prøv jobbet og medarbejderen af – før du skriver kontrakt

Et par dage eller blot nogle timer på prøve før jobkontrakten underskrives. Det kan være en god investering for både arbejdsgiver og kommende ansat på bedriften.

Når man har skrevet kontrakt med en medarbejder, er en prøveperiode på tre måneder standard. Men når først kontrakten er underskrevet, vil både arbejdsgiver og medarbejder typisk lægge en masse tid og energi i at få samarbejdet til at fungere. Også selvom det måske hurtigt står klart for den ene part, at det ikke er, hvad man forventede.

Det viser SEGES' arbejde med ledelse på kvægbedrifter. Arbejdet viser imidlertid også, at de besætninger, der sætter tid af til en kort prøveperiode, før kontrakten underskrives, får rigtig meget ud af det.

Her fortæller tre mælkeproducenter, hvad deres erfaringer er med en prøveperiode før ansættelse:

## Lone Andersen, Lyhne 115 årskøer, 3 deltidansatte

"Vi har arbejdet med prøvetid i mange år. Jeg synes, man spilder sin tid, hvis man ikke gør det. Man risikerer at komme til at gå i alt for lang tid med 'skal – skal ikke'. Mange af de unge kommer jo ikke fra landet, og man kender ikke deres håndelag eller flair for dyr. På den her måde kan vi lynhurtig mærke, om kemien passer, og vi får forventningsafstemt med hinanden. Vi har dem hos os nogle få dage – måske en weekend eller to. Det er en god måde at føle hinanden på tænderne, så man er mest mulig sikker på at komme til at trives sammen."



## Niels Erik Maegaard, Midtfyn 230 årskøer, 4 fastansatte

"Før jeg ansætter nogen, beder jeg dem om at arbejde på bedriften minimum to dage – en weekend eller hverdage. På den måde finder de ud af, hvad deres opgaver går ud på, og de får mulighed for at vise, hvad de kan. Det er jo en måde at få lov at sælge sig selv på. Omvendt skal de jo passe ind i vores jargon og sammen med de øvrige medarbejdere."

Derfor sætter jeg dem typisk sammen med en medarbejder, og så kan jeg høre, om snakken og samarbejdet går. Jeg spørger også mine medarbejdere efterfølgende, hvad de synes. Og vi har da haft nogen, der ikke passede ind – hvor fx en af de faste medarbejdere mente, at det ville ikke fungere."

## Lars og Dorthe Bech Hansen, Hobro 270 årskøer, 4 fastansatte og en elev

"Efter samtalen aftaler vi, at de kan komme og deltage i aftenmalkningen. Normalt er der kun en, der malker, så når vi er to til det, har vi god tid sammen. På den måde lærer vi personen bedre at kende. Vi ser, hvordan de omgås dyrene, og de ser, hvordan vi omgås dem. Den personlige snak går også nemmere, når man arbejder sammen. Vi fornemmer, hvad de kan, og vi får snakket om mange ting."



/KIRSTEN MARSTAL, KFM@SEGES.DK

tema  
REKRUTTERING  
OG OPLÆRING



KONKURRENCEEVNE  
– en del af L&F Kvægs strategi 2023

Arbejdsgiver:

## Få inspiration til ansættelsessamtalen



FOTO: COLOURBOX

Stil de rigtige spørgsmål til jobsamtalen, så du får det bedste udgangspunkt for at vælge den rigtige medarbejder.

Jobsamtalen er med til at give dig som arbejdsgiver et godt indtryk af den kandidat, der sidder over for dig. Derfor er det vigtigt at få stillet de spørgsmål, som giver dig mest mulig information om de egenskaber og kompetencer, som han eller hun har.

Her er en liste med inspiration til, hvilke spørgsmål du kan stille, så du får det bedste udgangspunkt for at vælge den rigtige medarbejder:

- Fortæl mig lidt om dig selv
- Hvad gør dig glad ved at gå på job?
- Hvorfor søger du dette job?
- Hvad motiverer dig på jobbet?
- Hvad demotiverer dig på jobbet?
- Hvilke opgaver/pligter/ansvar havde du i din sidste stilling?
- Hvad syntes du bedst om i stillingen – og hvad syntes du mindst om?
- Hvad vil du sige lykkedes bedst for dig i den sidste stilling?
- Hvilke erfaringer i det sidste job vil hjælpe dig mest i dette job?
- Hvilken type chef kan du bedst lide – og hvilken type synes du mindst om?
- Hvad synes du, er dine væsentligste kvalifikationer i denne stilling?
- Hvad er dine personlige stærke sider?
- Hvad er dine svage sider?
- Hvad gør, at du vil blive en succes i denne stilling?
- Hvad gør du for at vedligeholde dine faglige kompetencer?
- Hvordan tackler du det at arbejde under pres?
- Hvordan er din rolle i et team, der samarbejder om en opgave eller et mål?
- Fortæl om en succes, du har haft på et tidligere job – det må gerne være noget, som du er stolt af.
- Hvad er dine forventninger til lønnen?
- Har du nogle spørgsmål?

### Husk også...

... at lave en liste over det, du vil fortælle om jobbet, virksomheden, forventninger til den nye medarbejder, og hvad din arbejdsplads kan tilbyde.

Læs mere på [landbrugsinfo.dk](http://landbrugsinfo.dk) i artiklen *Sådan tiltrækker og ansætter du den rigtige medarbejder til bedriften.*

/VIBEKE FLADKJÆR NIELSEN, VFN@SEGES.DK

# Bæredygtighed harmonerer med en fornuftig bundlinje

En landbrugsproduktion med fokus på lavt klimaftryk og bæredygtighed er sund fornuft, mener mælkeproducenten Heine Kuhr.

For Heine Kuhr, der sammen med sin bror og far driver mælkeproduktion, planteavl og slagtegrise på bedriften Kuhr Hedegaard, har klima og bæredygtighed i mange år været nøgleord i produktionen.

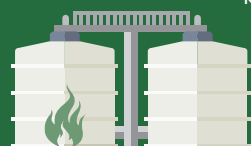
"Vi har fundet ud af, at vores måde at gøre tingene på harmonerer rigtigt godt med en klimavenlig produktion. For os harmonerer bæredygtighed rigtigt godt med at have en fornuftig bundlinje," siger Heine Kuhr.

Filosofien på bedriften er, at man skal udnytte de ressourcer, der er til rådighed, bedst muligt. De foderressourcer, som skabes i marken, danner grundlaget for produktionen i stalden. Og det, dyrene ikke omsætter i stalden, bliver omsat i bedriftens biogasanlæg.

## Ressourcerne på bedriften udnyttes optimalt

"Det er ekstremt vigtigt for os, at vi udnytter vores ressourcer godt hele vejen rundt. Det giver mening for os at sikre, at vi ikke lader noget gå til spilde. Og så er det da en fed bonus, at det samtidig er med til at gøre os bæredygtige," forklarer Heine Kuhr.

En af de ting, Heine Kuhr har fokuseret meget på, er at sikre en høj foderudnyttelse. Det sker ved at fodre dyrene med et automatisk foderanlæg, hvor kørerne er inddelt i tre hold i form af nykælvere, højtydende og lavtydende køer.



"Vi rammer kørernes behov langt mere præcist ved at give dem det, de har brug for, ud fra, hvor de er i laktationen. Det rammer kørerne langt mere præcist, og det giver især mening i forhold til at bruge ressourcerne rigtigt," forklarer Heine Kuhr.

## Biogasanlæg sikrer fuld ressourceudnyttelse

Bedriftens biogasanlæg sørger for, at de næringsstoffer, som kørerne ikke udnytter i foderet, bliver omdannet til gas, der via en fire kilometer lang rørledning sendes til Arlas faciliteter i Rødkærsbro. Udover at skabe værdi ved energiproduktionen er biogasanlægget med til at gøre kredsløbet fuldendt.

Anlægget sikrer samtidig, at den gylle, der skal danne grundlaget for næste års markproduktion, er af høj kvalitet.

"Biogassen kan være en god investering. For os er det både med til at skabe omsætning og sikre, at vi sætter et grønt fingeraftryk i området. Det er rent win-win for os," siger Heine Kuhr.

## Bæredygtighed kan være en imagefordel

Den midtjyske mælkeproducent mener også, at man som landmand er nødt til at tænke i social bæredygtighed og tage et socialt ansvar. Det gør Kuhr Hedegaard ved at ansætte medarbejdere, som måske har vanskeligt ved at bide sig fast i på andre typer af arbejdspladser.

"Der skal være plads til os alle sammen på arbejdsmarkedet, og derfor synes jeg, det giver god mening for alle parter at finde løsninger og arbejdspladser til dem, der har brug for det. Vi er glade for de medarbejdere, vi får den vej igennem," slutter Heine Kuhr.

/ERIK SUHR, ERSU@SEGES.DK



## BÆREDYGTIGHED

– en del af L&F Kvægs strategi 2023

FOTO: SEGES

## WEBINAR:

### Hør highlights fra SEGES' prisprognoser

Råvaremarkederne udviser usædvanligt store udsving i disse måneder. Hvis du vil vide mere om udsigterne for råvaremarkeder og -priser, kan du få trends og tendenser serveret til et webinar fredag den 1. oktober 2021.

De økonomiske indsigter serveres af erhvervsøkonomisk chef Klaus Kaiser, SEGES, og et stærkt panel af råvareeksperter. Der er mulighed for at stille spørgsmål til panelet.

Webinaret er gratis. Tilmeld dig på linket [tilmeld.dk/highlights011021](https://tilmeld.dk/highlights011021) eller ved at scanne QR-koden



## BEDRIFTS- BESØG

### Se hvordan vi former fremtidens slagtekalv – til gavn for både mælke- og slagtekalveproducenter

Onsdag den 13. okt. kl. 11 - 16 hos Rasmus Alstrup, Gråtopvej 4, 6920 Videbæk

Til bedriftsbesøget kan du:

- Se udstyr til måling af foderoptagelse og metan
- Få præsenteret den nyeste viden fra projektet FutureBeefCross
- Få mere viden om de bedste kødkvægstyre til krydsning
- Se afprøvninger af den nyeste viden og teknologi direkte i besætningen
- Høre Danish Crown fortælle om fremtidens kødproduktion.

Arrangementet er gratis, men kræver tilmelding inden 5. oktober til Louise Nathansen, SEGES på [lot@seges.dk](mailto:lot@seges.dk).

Projektet FutureBeefCross er støttet af Kvægafgiftsfonden og Grønne Udviklings- og demonstrationsprojekter.

/ANDERS FOGH, ADF@SEGES.DK

Ministeriet for Fødevarer,  
Landbrug og Fiskeri



Kvægafgiftsfonden

SEGES  
Allflex  
Danish Crown  
Viking

og en række  
partnere  
inviterer til  
bedriftsbesøg.