

## Case rapport – Besætning 4 2016

Besætningen er på 700 køer med opdræt på sammen med køerne og på en anden ejendom. Der er ansat en driftsleder, to medarbejdere til hhv. mark/vedligehold og mark/stald samt 2 danske og 3 udenlandske medarbejdere til stalden og malkning.

Projektet startede den 4. april 2016 med første besøg og sluttede d. 21. december 2016 med ottende besøg.

Ejer	Profil: Opgave fokuseret arbejdshest. Finder motivation indefra. Arbejde og fritid flyder sammen
Driftsleder	Profil: Opgave fokuseret arbejdshest. Finder motivation indefra.
Medhjælper 1 Mark og vedligehold	Profil: Resultat orienteret arbejdshest,
Medhjælper 2 En Mark og stald	Profil: Ligevægtsmedarbejder og opgavefokuseret arbejdshest
4 medhjælper Malkning og stald	Fordelingen blandt medarbejderne er, at der er ligevægtsmedarbejdere, men også arbejdstagere især da der er en del udenlandske medarbejdere. Medarbejderne blev halvvejs udskiftet hvorfor de ikke er taget med i denne opgørelse.

### Fokuspunkter på ejendommen fra interview og feltarbejde:

1. at de ansatte føler sig motiveret og er glade for at gå på arbejde
2. at de ansatte respekterer ejer og driftsleder som leder. Der skal være opmærksomhed på hvordan kommunikationen til medarbejdere foregår. Ejer vil gerne have input så ledelsen kan ændres.
3. at der skal produceres gode resultater. Der skal være fokus på at Ejer og Driftsleder samt markmand blive bedre til at planlægge og organisere, feks. kort ugemøde imellem lederne.
4. at medarbejdermøderne bliver struktureret. Vil gerne have Tavlemøder der virker, og som medfører at lederen bliver aflastet og medarbejder bliver involveret og arbejdsrutiner lagt fast

### Præsentation af forløb

Første besøg (Feltarbejdet) foregik ved at en tovholder var med de udenlandske ansatte til at strø ved kalvene, samt med elev på biogasanlægget. En anden tovholder fulgte driftslederen samt eleverne under malkning. Derefter var der interview af både Ejer og Driftsleder. Ejer og Driftsleder tænker på sammen måde og kender hinanden godt efter 25 års samarbejde. Driftsleder har kun fokus på stalden og Ejer også meget på marken sammen med markmanden. De ansatte kender ikke bedriftens mål.

Der er fredagskaffemøde med alle hvor især Ejer gennemgår vagtplan, kommende opgaver og andre beskeder. Der er dagligt fælles morgenkaffe for de danske medarbejdere – de udenlandske holder for sig selv. Tavlemøde hver onsdag bruges til overdragelse af informationer, primært obs punkter. Driftsleder savner her at medarbejderne bliver involveret mere. Opgaverne er meget faste, men jo længere tids ansættelse jo færre faste opgaver.

På andet besøg lavede tovholderne en tilbagemelding på hvilke emner der havde undret os fra første besøg. Her blev det bestemt hvilke værktøjer der skulle arbejde med i projekt perioden. Ved besøget blev motivationsprofilerne også introduceret og Ejer og Driftsleder bestemte deres egen arketype og vurderede de ansattes arketyper.

De efterfølgende besøg var opstart af tavler og sparring på afholdelse af tavlemøderet. Derudover var der snak om hvordan DMS udskrifter kan bruges på tavlemøderne og status på motivationsprofilerne på medarbejderne. Møde 6 omhandlede også brug af foderkontrol og ottende møde var evaluering.

### **Opsummering på brug af værktøjer - se bilag 1 og Roadmaps**

Tavlemøder forsætter fremover med Driftsleder som mødeleder. Foderkontroller forsætter med Ejer som tovholder og sparring fra rådgiver. Husk at tavlemøderne skal udvikle sig og nye mål skal på, for at gøre dem aktive.

### **Ejer og driftsleder evaluering af værktøjer og forløb**

Produktionen igennem projektperioden er dokumenteret i bilag 2. Der har i perioden været stor udskiftning af ansatte og det nye teams samarbejde kan have indflydelse på produktionen. Så om tavlemøderne eller nye medarbejder eller begge dele, har haft effekt er svært at adskille.

Ejer og Driftsleder har været tilfreds med forløbet af projektet, men Driftsleder udtaler at han ikke har flyttet sig nok. Det er svært ikke at falde tilbage til gamle rutiner, især er det svært, når man er presset. I forbindelse med implementeringen, kunne de godt have brugt mere tid på at få weekplanneren bedre forberedt. De har efter eget udsagn anvendt for få mærkater. Interview og feltarbejde hjalp med at få sat fokus på medarbejderne og deres kompetencer. Motivationsprofilerne har hjulpet til, at de kom til at se mere individuelt på medarbejderne. Men Driftsleder siger, at han stadig har svært ved at bruge profilerne til at motivere ud fra. Det vil kræve mere indsigt og måske mere samarbejde ejer og driftsleder.

Driftsleder mener ikke at det ville være muligt at flytte sig på samme måde, hvis forløbet havde været med den normale kvægrådgiver. Det er lettere at holde distance til det kofaglige, når det er nye øjne. Tidsforbruget i projektet har været ok, måske har det ikke været prioriteret højt nok i dagligdagen. Ledermøderne er ikke igangsat, og det har betydet, at det er gået langsommere end forventet. De mange skift af medarbejdere, betyder at der mange gange skal startes fra bunden igen og så forsvinder overblikket. De sproglige barrierer betyder også, at det er vanskeligt med skiftene.

Tavlemøder har givet grundlag for at lave en mere målrettet ledelse af de mange medarbejdere. De er ikke nået så langt som ønsket, mest på grund af trygheden i at falde tilbage på det gammelkendte. Ændringen ville være blevet større, hvis der var en bedre dialog omkring mål og opnåelse af mål med resten af lederholdet.

Motivationsprofilerne har givet en ny måde at se medarbejdere på. Det giver også en god baggrund for at kunne forstå de enkeltes kompetencer. Sprogbarrierer gør at det er vanskeligt at anvende dem fuldt ud. Driftsleders motivation har været stor og er det fortsat. Han er indstillet på også fremover at anvende tavlemøder og at få weekplanneren bedre i drift. Driftsleder og Ejer er indstillet på at anvende mere tid på at få de enkelte medarbejdere motiveret og inspireret.

## Bilag 1 - Opsummering på brug af værktøjer

Værktøj	Roadmap		Udvikling	Evaluering værktøj
Week-planner og forbedrings-tavle	<b>Start</b> Ejer/driftsleder Medarbejdere	2	Driftsleder har været mødeleder igennem hele perioden og mødet er holdt hver onsdag ml. 9.00 og 9.30.  Driftsleder har i hele processen arbejdet med rollen som mødeleder, og udviklet mødeleder rollen	Driftsleder ønsker, at han havde flyttet sig mere. Det er svært ikke at falde tilbage i gamle gænge. Det er vanskeligt at forene danske og udenlandske medarbejdere. Det er forskellige metoder der skal anvendes. Driftsleder mangler indspark til at udpege mål og til at flytte disse. Driftsleder mener ikke at medarbejderne er nok involveret.
	<b>Mål</b> Ejer/driftsleder Medarbejdere	4 4		
	<b>Opnået</b> Ejer/driftsleder Medarbejdere	3 2		
Værktøj	Roadmap		Udvikling	Evaluering værktøj
KMP	<b>Start</b> Ejer/driftsleder Medarbejder	1 1	Medarbejderne er ikke involveret i KMP på praktisk niveau. Driftsleder og Ejer bruger værktøjet meget hver især, men de diskuter ikke mål og opnået.	Fremover ønsker de det bliver en del af deres interne møder. De mener begge at det er et godt værktøj til overblik
	<b>Mål</b> Ejer/driftsleder Medarbejdere	5 3		
	<b>Opnået</b> Ejer Medarbejdere	3 1		
Værktøj	Roadmap		Udvikling	Evaluering værktøj
Nøgle-talstjek	<b>Start</b> Ejer/driftsleder Medarbejder	3 1	Bliver ikke brugt nu, men ser spændende ud. Vil gerne kunne lave udskrifter til brug i forbindelse med tavlemøder.	Tiden har ikke været til at de har fået anvendt udskrifterne mere offensivt. De har ikke redigeret i udskrifterne til eget brug.
	<b>Mål</b> Ejer/driftsleder Medarbejdere	5 3		
	<b>Opnået</b> Ejer Medarbejdere	3 1		
Værktøj	Roadmap		Udvikling	Evaluering værktøj
Foderkontrol	<b>start</b>	2	Ejer retter foderplan sammen med kvægrådgiver, kvægrådgiver har adgang til fodersystem, så han kan følge med i hvad der foregår. Ejer vil gerne taste foderdata til EFK etc.	Ejer synes at det er godt med foderkontrollerne, da det giver mulighed for at følge op og de er konkrete. Derudover kan han følge Mælk minus foder løbende.  Ejer vil forsætte med at lave Foderkontroller, da det giver en god indsigt
	<b>Mål</b>	4		
	<b>Opnået</b>	4		

## Roadmapping – Foderregistrering (FR) og -kontrol (FK)

Ønske niveau er markeret med **X** opnået niveau er markeret med **✓**

	Trin 1	Trin 2	Trin 3	Trin 4	Trin 5
<b>Den eller de der er ansvarlige for fodringen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kender Foderkontrol (FK) som et værktøj til opfølgning på fodringen</li> <li>• Bruger ikke FK på bedriften</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Laver ikke selv FK</li> <li>• Rådgiveren laver Foderregistrering (FR) og FK ved:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- besøg af rådgiver</li> <li>- foderskift</li> <li>- "problemer" relateret til fodring</li> </ul> </li> <li>• Agerer derefter</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Laver selv FR og FK ved:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- ydelseskontrol</li> <li>- foderskifte</li> <li>- "problemer" relateret til fodring</li> </ul> </li> <li>• Drøfter FK med rådgiveren, før der laves en ændring</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Laver selv FR og FK hver 14 dag</li> <li>• Følger FK i KMP, gerne på tavlemøder</li> </ul> Drøfter FK med rådgiveren, før der laves en ændring <b>X</b> <b>✓</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Laver selv FR og FK hver 14 dag.</li> <li>• Sender analyser til KMP fuldfoder 11 gange om året</li> <li>• Følger FK i KMP, gerne på tavlemøder</li> <li>• Drøfter FK med rådgiveren, før der laves en ændring</li> </ul>
<b>Udbytte (for bedriften og medarbejdere)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intet udbytte for bedriften</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opfølgning på fodringen mht. til effektivitet og næringsstoffer på "stikprøve" basis.</li> <li>• Tjek på om foderplanen fungerer</li> <li>• Mulighed for at rette en fodring, der ikke helt fungerer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• FK giver grundlag for               <ul style="list-style-type: none"> <li>- at optimere fodereffektiviteten</li> <li>- styre foderbudgettet</li> <li>- Bedre sparring med rådgivere omkring justeringer af fodringen</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tæt opfølgning</li> <li>• Mulighed for hurtigt at rette ind, så næringsstoffer og energi passer</li> <li>• Styr på grovfoderbeholdning.</li> <li>• Alle har kendskab til hvordan fodringen fungerer og kender justeringer og betydningen for økonomien</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Helt tjek på fodringen</li> <li>• Styringen af lagre på bedriften</li> <li>• Tjek på hvad kørerne får på foderbordet via analyser af det ud fodrede og ikke kun beregnede værdier</li> <li>• Alle har kendskab til hvordan fodringen fungerer og kender justeringer og betydningen for økonomien</li> </ul>

\*KMP-fuldfoder er et analysetilbud, der integrerer systematisk overvågning af fodringen i malkekvægsbesætninger med data fra DMS og Kvægdata-basen. KMP-fuldfoder baseres på prøver af foderblandinger til malkende køer og/eller goldkøer, der indsamles i forbindelse med ydelseskontrollen. Der udleveres prøvekit ved opstart af KMP-fuldfoder og besætningen modtager forregistrerede prøveposer til et halvt eller helt år ad gangen.

## Roadmapping - Kritiske Målepunkter (KMP)

Ønske niveau er markeret med **X** opnået niveau er markeret med **✓**

	Trin 1	Trin 2	Trin 3	Trin 4	Trin 5
<b>Medarbejder- nes involvering</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Har hørt om Kritiske Målepunkter som et overvågningsværktøj</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kender KMP forsiden</li> <li>Ved at det er bedst med grønne lamper</li> <li>Har set KMP rapporter (udskrifter) få gange</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kender strukturen i KMP.</li> <li>Ved f.eks. at der ligger en plan for mælkeydelse som grundlag for alarm</li> <li>Ved, at der er en KMP rapport med grafer bag hvert nøgletal, som viser de seneste måneder</li> <li>Giver feedback når KMP præsenteres, oftest 1-2 gange pr. måned <b>X</b> <b>✓</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kigger selv i KMP</li> <li>Klikker ugentligt på KMP rapport Vurderer udvikling.</li> <li>Kan forstå rapporterne bag hvert nøgletal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bruger aktivt KMP, ofte flere gange pr. uge.</li> <li>Følger deres ansvarsområder og ser udvikling</li> <li>Synliggør status og mål med KMP (f.eks. på tavlemøde)</li> </ul>
<b>Landmand/ driftsleders Involvering</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Har hørt om Kritiske Målepunkter (KMP) som et overvågningsværktøj</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Drøftet KMP med sine rådgivere i forbindelse med rådgivningsbesøg</li> <li>Har ikke selv brugt KMP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kender strukturen i KMP.</li> <li>Har vist KMP ved medarbejdermøder.</li> <li>Kan slå op i rapporten og vurdere udviklingen.</li> <li>Har ikke en fast rutine med at slå op, der kan gå uger imellem</li> </ul> <p><b>✓</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Følger op mindst en gang hver uge</li> <li>Følger op før medarbejdermøde</li> <li>Præsenterer KMP og flere enkelte nøgletal for medarbejdere</li> <li>Justerer mål i forhold til bedriftens ambitionsniveau</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bruger KMP flere gange pr. uge</li> <li>Bruger KMP sammen med medarbejdere</li> <li>KMP er udgangspunkt for at drøfte indsatsområder og situationen på bedriften</li> </ul> <p><b>X</b></p>
<b>Udbytte (for bedriften og medarbejderne)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Intet udbytte af KMP for bedriften</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>KMP nøgletal er kendte</li> <li>Indsatsområder for bedriften er drøftet</li> <li>Der bliver ikke fulgt op på KMP tallene.</li> <li>Bevidsthed om mål er lav</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bedriften er bevidst om flere indsatsområder</li> <li>Der er en fælles motivation for at gøre noget. Motivationen kunne være højere med mere information og hvis der rutinemæssigt bliver fulgt op</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Stort engagement ved medarbejdere</li> <li>Motivation til at ændre handlinger og til at nå mål</li> <li>Alle er bevidste om egne og de andre medarbejders ansvar for at nå mål</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Stort engagement blandt alle</li> <li>Alle sætter al deres viden i spil</li> <li>Medarbejdere er meget målbevidste, og ønsker at diskutere handlingsplaner for bedriften</li> </ul>

## Road mapping- Weekplanner på Tavlemøder

Ønske niveau er markeret med X opnået niveau er markeret med ✓

	Trin 1	Trin 2	Trin 3	Trin 4	Trin 5
<b>Medarbejder-nes (ME) in-volvering</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ME møder til tavlemøderne, men byder ikke ind med nogen arbejdsopgaver</li> <li>• ME siger ja og nej til opgaver, de får tildelt</li> <li>• Ikke dialog</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ME byder ind med at fordele de arbejdsopgaver der er på tavlen</li> <li>• Byder ikke ind med nye arbejdsopgaver ✓</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ME har gjort sig tanker om hvilke opgaver de skal have løst i løbet af ugen</li> <li>• Svarer når de bliver spurgt X</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ME kommer selv med forslag til arbejdsopgaver og arbejdsfordelingen af ugens opgaver</li> <li>• "Go look and see"</li> <li>• ME med ansvarsområder, giver kort status</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ME er forberedt og har allerede inden mødet snakket sammen om arbejdsopgaver, de skal planlægge i den kommende uge</li> <li>• Tavlemødedeltagerne skiftes til at styre mødet hvor hver ME giver status på hans/hendes ansvarsområder</li> </ul>
<b>Landmand/driftsleders (LM) involvering</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• LM leder og fordeler opgaverne, uden at henvende sig til ME</li> <li>• Møderne afholdes ikke regelmæssigt.</li> <li>• Ingen dagsorden og for lange møder</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• LM leder og fordeler opgaverne</li> <li>• LM spørger ME om de har lyst til opgaverne</li> <li>• Dagsorden og møderegler (tlf, tidsrum)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• LM prøver at inddrage ME, ved at fortælle hvilke opgaver der skal løses henover ugen</li> <li>• Fast dagsorden men hvor LM forbereder sig inden ved at observere succeser og udfordringer hos ME. Bruger lidt spørgeteknik ✓</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• LM spørg ind til hvad ME har planer om i denne uge</li> <li>• Bruger meget spørgeteknik og åbne spørgsmål X</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• LM styrer dagsordenen og spørger ind til den enkelte ME planer</li> <li>• Der ligger op til diskussion i gruppen</li> <li>• Er LM ikke tilstede, afholdes mødet alligevel</li> </ul>
<b>Udbytte (for bedriften og medarbejdere)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Samling af ME</li> <li>• ME får den samme information</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De opgaver LM har planlagt fordeles på ME</li> <li>• Tanken om at vi alle er med til at forbedre og ændre udvikles</li> <li>• Det giver en anerkendelse at have gjort noget ekstra for bedriften eller ME'erne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ME begynder at tage initiativ til at få planlagt, fordelt arbejdsopgaver og gøres noget der letter hverdagen</li> <li>• Team-ånden styrkes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alles tanker og opgaver bliver delt i fællesskab</li> <li>• Bedriften har fået overblik over hvornår de har mere tid til pluk- opgaver og er mere effektive</li> <li>• Der er en klar team-ånd</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Der nås rigtig mange pluk-opgaver</li> <li>• Bedriften er super effektiv</li> <li>• Bedriften arbejder hele tiden med at forbedre resultatet</li> </ul>

## Roadmapping - Forbedringstavle på Tavlemøder

Ønske niveau er markeret med **X** opnået niveau er markeret med **✓**

	Trin 1	Trin 2	Trin 3	Trin 4	Trin 5
<b>Medarbejder-nes (ME) in-volvering</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ME møder til tavlemøderne</li> <li>• Ingen forbedringsforslag og ros</li> <li>• Ikke dialog</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ME byder ind med ros og nogle få forbedringsforslag. <b>✓</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ME har sat forbedringsforslag på i løbet af ugen</li> <li>• ME har taget stilling til beslutnings pkt. om forslaget.</li> <li>• Nye tiltag og effekt/indsat matrixen bruges til diskussion i ME-gruppen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ME med ansvarsområder, giver kort status. Brug af "Go look and see". <b>X</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Input og diskussion omkring målstyring og nye tiltag.</li> <li>• Skiftende tavlemødeleder</li> <li>• Hver ME fortæller om status på ansvarsområder.</li> </ul>
<b>Landmand/driftsleders (LM) involvering</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• LM gennemgår tavlen, uden at henvende sig til ME</li> <li>• Ikke regelmæssige møder</li> <li>• Ingen dagsorden og for lange møder.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• LM leder og gennemgår tavlen. Forbereder sig en smule.</li> <li>• Fokus er på forbedringsopgaverne samt mål for bedriften.</li> <li>• LM spørger ME om de har forslag til forbedringer</li> <li>• Fast dagsorden og møderegler (tif., tidsrum).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• LM prøver at inddrage ME, via "hvad gik godt sidste uge", forbedringer, prioritering og bedriftens interne mål.</li> <li>• Fast dagsorden m. forberedelse (observere succeser og udfordringer hos ME).</li> <li>• Brug af spørgeteknik <b>✓</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• LM spørg ind til mål og indsatser. LM bruger KMP/KPI'er til at vise status.</li> <li>• Bruger meget spørgeteknik.</li> <li>• God stemning på møderne. <b>X</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Der er stor grad af diskussion i gruppen.</li> <li>• Er LM ikke tilstede, afholdes mødet alligevel.</li> </ul>
<b>Udbytte (for bedriften og medarbejdere)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Samling af ME</li> <li>• ME får den samme information</li> <li>• Utilfredshed omkring udbyttet for LM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle er med til at arbejde med løbende forbedringer.</li> <li>• Ankerkendelse for at have gjort noget ekstra for bedriften eller kollegaerne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ME oplever stor involvering og tager mere ansvar</li> <li>• Mange forbedringsforslag</li> <li>• Team-ånden styrkes</li> <li>• Mindre spildtid</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alles tanker og opgaver bliver delt i fællesskab=synergi</li> <li>• ME er mere effektive</li> <li>• Stor team-ånd.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bedriften er super effektiv.</li> <li>• Bedriften arbejder hele tiden med at forbedre resultatet.</li> <li>• Meget stor involvering af ME sikrer stor motivation ved arbejdet.</li> </ul>

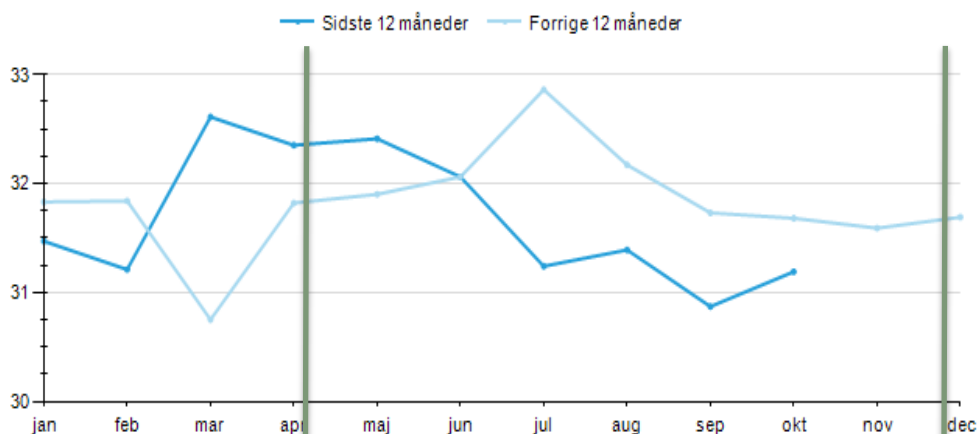
## Bilag 2

### Nøgletal på besætningen i projektperioden fra maj til oktober 2016

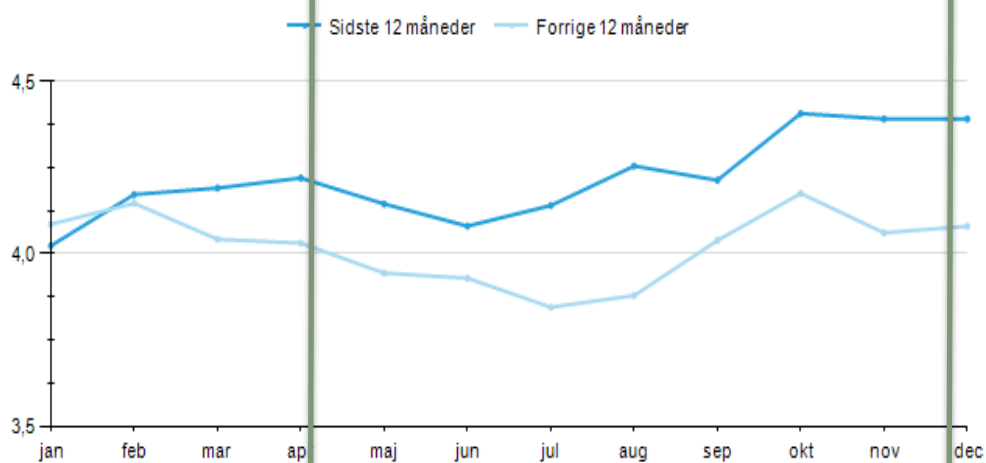
Ydelse. Opnået og planlagt leverance (afsluttede mdr. i 2016)

	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec	Jan-Dec
Opnået (ton EKM)	644	610	675	647	675	652	667	667	631	674	652	672	7866
Planlagt (ton EKM)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	671	632	673	-
Difference (ton EKM)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	20	-1	-

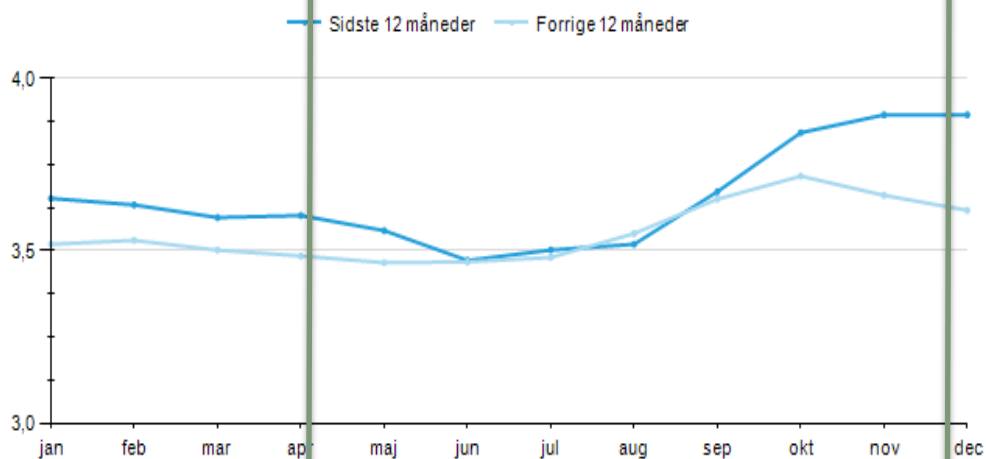
Daglig ydelse pr. ko (Kg EKM)



Mejeri, fedtpct.



Mejeri, proteinpct (%)

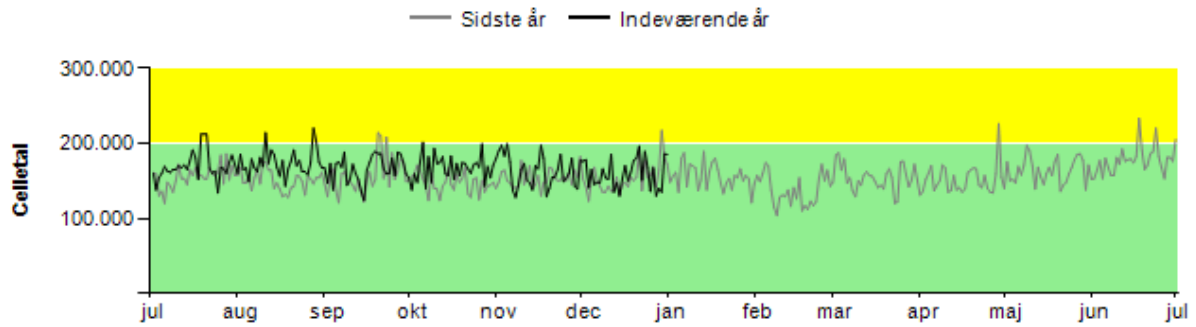


Projekt start

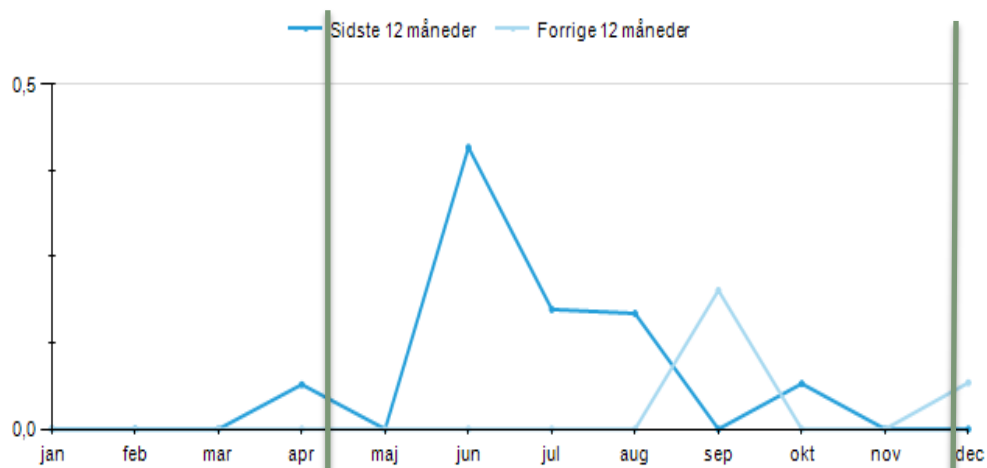
Projekt slut



## Udvikling i celletal med intervaller for fradrag og tillæg



## Kval. tillæg, mulig indtægt (Øre/kg EKM)



## Celletal (Antal)

