

AP1: Analyse af behov	Ansvarlig	ELAS
	Oprettet	02-07-2018
Projekt: [7690, Kompetenceudvikling, udenlandske medarb.]	Side	1 af 7

Indholdsfortegnelse

1. Formål	1
2. Interview af landmænd og udenlandske medarbejdere	2
3.1. Uddannelsesniveau	2
3.2 Læringsmetode	2
3.3 Motivation	2
3.5 Arbejdsopgaver og læringsbehov	2
3.4 Forslag til kursus-emner	3
3. Advisory Board	3
4. Kvantitativ behovsafdækning – elektronisk spørgeskema	4
5. Markedsanalyse	4
6. Valg af form til kompetenceudvikling	5
7. Konklusion	5
Bilag 1	7

1. Formål

Formålet med denne rapport er at beskrive, hvilke kompetencer udenlandske medarbejdere skal have for at komme hurtigt i gang med arbejdet i en dansk landbrugsvirksomhed og for at kunne løse arbejdsopgaver med høj kvalitet og effektivitet. Endvidere afdækker vi mulighederne for at løfte disse kompetencer.

I 2017 havde vi fokus på udenlandske medarbejdere i dansk svineproduktion, og i 2018 sætter vi så fokus på kvægeområdet. Primært de landbrugsfaglige kompetencer, men sekundært afdækkes også de kulturelle, ledelsesmæssige og sproglige barrierer, der kan have stor indflydelse på, hvordan man som udenlandsk medarbejder performer i et job i dansk landbrug. I analysen afdækkes desuden, hvilke muligheder for kompetenceudvikling, der allerede eksisterer for udenlandske medarbejdere.

Datagrundlagt for denne rapport indgår som del af arbejdspakke 1 i projektet, Analyse af behov:

- Interview af landmænd
- Interview af udenlandske medarbejdere
- Fokusgruppeinterview – Advisory board

Derudover har vi vurderet, at udvalgte data/opsamlet viden fra vores projektarbejde i 2017 også kan inddrages i fht. de konklusioner, vi drager i projektarbejdet 2018 – primært:

- Kvantitativ behovsafdækning – elektronisk spørgeskema
- Markedsanalyse

2. Interview af landmænd og udenlandske medarbejdere

Vi har besøgt i alt 5 besætninger med udenlandske medarbejdere og foretaget interviews med såvel ansatte som ejere/ledere. Det har vi gjort for at afdække begge parter oplevelser af de udfordringer og muligheder, de oplever i forhold til at få medarbejderne hurtigt i gang i arbejdet og opnå en høj kvalitet i opgaveløsningen. Samtalerne har også haft fokus på at belyse, hvilke muligheder parterne ser for kompetenceudvikling.

	Bedrifter	Ejere	Ansatte	RO	UA	ER
I alt	5	5	28	3	24	1

Vi har ikke interviewet alle, men talt med 1-2 medarbejdere hvert sted.

3.1. Uddannelsesniveau

Vi fokuserer i denne rapport – ligesom vi gør generelt inden for rammerne af dette projekt – på de nationaliteter, der er flest af, nemlig rumænere og ukrainere. I denne analyse er det således 27 personer.

Vi har erfaret, at uddannelsesniveauet typisk er højere hos medarbejdere fra Ukraine end for dem, der kommer fra Rumænien. Desuagtet starter de alle på samme niveau, når de kommer til en dansk landbrugsvirksomhed, idet forholdene og opgaverne er vidt forskellige fra dem, de evt. skulle kende i forvejen fra deres hjemland.

3.2 Læringsmetode

På baggrund af vores interviewdata kan vi se, at sidemandsoplæring (baseret på egne erfaringer frem for formaliseret læring) pt klart er den mest benyttede læringsmetode, når de udenlandske medarbejdere starter på arbejdet. Typisk vil det være sådan, at de nye, udenlandske medarbejdere starter med at lære at malke, hvorefter man bygger på med andre opgaver alt efter interesse og motivation. En oplæringsperiode ligger typisk på omkring 3 måneder.

3.3 Motivation

Vi hørte flere forskellige motivationsfaktorer nævnt hos interview-personerne, i forhold til selve jobbet/opgaverne og læring/kompetenceudvikling på jobbet:

- Motiveres af penge
- Mange vil gerne lave gode resultater i stalden
- Ærekære omkring deres arbejde
- "Når chefen siger det, så gør jeg det..."

Vi er opmærksomme på, at interview-personerne – blandt andet af kulturelle årsager – måske har svaret "høfligt" (det, de har troet, vi gerne ville høre), for at vi ikke skulle tabe ansigt i samtalen med dem.

3.5 Arbejdsopgaver og læringsbehov

Efter samtaler med ejerne af de bedrifter, vi har besøgt, kan vi se at følgende holdning er gældende i fht. de arbejdsopgaver, som løses af udenlandske medarbejdere:

- Arbejdsopgaverne er ensartede, rutineprægede – stabilitet er afgørende i løsning af opgaverne.
- Stort set alle udenlandske medarbejdere starter med at lære at malke, hvilket er den primære opgave, de kommer til at løse. Efterhånden som de dygtiggør sig, kan de også oplæres til at løse andre opgaver.
- De udenlandske medarbejdere skal ikke lære at løse andre arbejdsopgaver end dem de løser i dag, men de skal lære at løse deres nuværende arbejdsopgaver bedre.

I fht. indhold i digitale kurser, fortæller ejerne, at de ikke har behov for fokus på, fx hvordan man konkret maler en ko. I stedet skal undervisning fokusere på grundlæggende viden om "hvorfor" visse principper/opgaver er vigtige, for eksempel hvorfor det er vigtigt at tørre yveret af inden malkning osv.

Ejerne var generelt positivt stemt over for, at medarbejderne kan tage digitale kurser i arbejdstiden – bl.a. således at de ikke vil kunne vælge det fra.

3.4 Forslag til kursus-emner

Både ejere og medarbejdere fik mulighed for at byde ind med forslag til, hvilke emner der kan være mest relevante for de udenlandske medarbejdere at lære mere om. Samlet set er der behov for to typer viden:

Overordnet viden:

- I stil med "Velkommen til Danmark" (danskernes mentalitet og det danske arbejds-system)
- I stil med "Velkommen til kvægproduktion i Danmark" (bl.a. forskellige cyklusser i produktionen – fra kalv til ko, laktationscyklus, reproduktionscyklus osv.)

Fagspecifik viden, for eksempel (tilfældig rækkefølge, ej komplet liste):

- Observation af dyrene
- Håndtering af dyr
- Klovbeskæring
- Kælvning
- Smittebeskyttelse
- Fodring
- Arbejdssikkerhed
- Basis kalvepasning
- m.m.

Samtidig er der et klart behov for at udforme undervisningen på medarbejdernes eget sprog, idet sprogbarriererne ofte fremhæves som værende meget forstyrrende for læring, oplæring osv.

3. Advisory Board

Som del af projektet indgår et advisory board (AB) bestående af 8 landmænd, som alle har udenlandske medarbejdere ansat. Formålet med AB er at have et etableret forum, som kan yde kvalificeret sparring på den viden, vi afdækker i projektet.

Første AB-møde blev afholdt d. 19. marts 2018, hvor deltagerne blandt andet skulle diskutere og prioritere den liste over mulige emner til digitale kurser, som var resultatet af vores interview

med landmænd og medarbejdere. Denne opgave blev løst af de AB-medlemmer, som ejer/arbejder på kvægbedrifter, og som derfor også kunne give faglige input til selve indholdet i de forskellige emner.

Listen er vedhæftet denne rapport som bilag 1.

Overskrifterne fra listen er (i den prioriterede rækkefølge):

1. Håndtering af dyr
2. Basis malkerutiner
3. Observation af køerne
4. Basis kalvepasning
5. Fra kalv til ko
6. Kælvning
7. Fodring
8. Koens laktationscyklus

De resterende medlemmer arbejdede blandt andet med kvalificering af de mere generelle emner, som fx "Velkommen til Danmark".

4. Kvantitativ behovsafdækning – elektronisk spørgeskema

I forbindelse med projektarbejdet i 2017 sendte vi et elektronisk spørgeskema ud til 1278 ejere/ledere af sohold i Danmark. 166 personer svarede. Selvom vi i år har fokus på kvægbedrifter, har vi vurderet, at den viden vi fik fra spørgeskemaet, godt kan inddrages i fht. de konklusioner, vi foretager i projektarbejdet 2018 – blandt andet fordi spørgsmålene var generelle og altså ikke specifikke i fht. driftsgren.

Resultaterne fra spørgeskemaet viste blandt andet, at 50 % ikke kender til digitale kurser (adspurgte uden yderligere forklaring). På spørgsmålet om, hvorvidt respondenterne mener, at digitale kurser kan være nyttige til at løfte kompetencer var der en bred fordeling i svarerne. På spørgsmålet om, hvorvidt digitale kurser kan gennemføres i arbejdstiden svarer 59 % ja; 32 % svarer ved ikke; og kun 9 % svarer nej.

5. Markedsanalyse

I forbindelse med projektarbejdet i 2017 foretog vi en markedsanalyse, blandt andet for at afdekke hvilke tilbud, der evt. allerede findes på markedet inden for kompetenceudvikling for udenlandske medarbejdere og e-læring til disse. Vi har vurderet, at den viden vi fik fra markedsanalysen, godt kan inddrages i fht. de konklusioner, vi foretager i projektarbejdet 2018.

Analysen viste, at ingen af de største DLBR-virksomheder tilbyder digitale kurser som kompetenceudvikling. Ligeledes kunne vi se, at heller ikke store danske brancheorganisationer, fx Dansk Byggeri og lign., benytter sig af digitale kurser til opkvalificering af udenlandske medarbejdere i deres brancher.

Vi kunne heller ikke se, at der i de to lande, vi har fokus på (Rumænien og Ungarn), skulle være en alment kendt brug af digitale kurser som kompetenceudvikling.

6. Valg af form til kompetenceudvikling

Projektet har fokus på e-læring som metode til kompetenceudvikling af udenlandske medarbejdere. E-læring er undervisning, der foregår online. Undervisningen er bygget op omkring videoer, tests og opgaver. E-læring har de fordele, at det er fleksibelt og ressourcebesparende – både for arbejdsgivere og medarbejdere.

Nærværende behovsafdækning har bekræftet at e-læring kan opfylde flere af de behov, som der er for kompetenceudvikling blandt udenlandske medarbejdere. Målgruppen har bl.a. behov for viden om dansk kvægproduktion – herunder især grundlæggende principper omkring malkning – umiddelbart når de ankommer til Danmark. I denne fase ved mange ingenting om landbrug og kvægproduktion, og de har brug for at kunne tilegne sig viden på en nem og fleksibel måde.

Arbejdsgiverne vil ofte være skeptiske over for at sende nye medarbejdere af sted på fysiske – og mere ressourcetunge (tid, økonomi) – kurser, fordi det vurderes, at der i starten er større risiko for, at medarbejderen ombestemmer sig og rejser hjem.

I denne fase kan adgangen til e-læring, der kan tages ude på bedriften og på det tidspunkt, der passer den enkelte, have stor effekt, fordi e-læring kan give de udenlandske medarbejdere en viden om deres arbejde, der kan hjælpe dem godt i gang og give dem en grundforståelse for det arbejde, de skal lave – og det kan være med til at give dem en større trivsel i arbejdet. Derfor har vi valgt at arbejde med e-læring som middel til kompetenceudvikling.

I fht. de udenlandske medarbejdere, der har arbejdet i Danmark *i flere år*, viser vores interviews med ejerne af kvægbesætningerne dog et ønske om mere omfattende, evt. fysiske, kurser. Både med fokus på fag-specifikke emner og mere generelle emner som for eksempel ledelse el. lign. Der er motivation blandt ejerne til at tilbyde en anden type, målrettet kompetenceudvikling til denne medarbejdergruppe.

7. Konklusion

På baggrund af vores analysearbejde konkluderer vi, at udenlandske medarbejdere har behov for følgende kompetencer, når de arbejder på en dansk kvægbedrift:

Overordnet skal den udenlandske medarbejder:

- kunne forstå og agere ind i den danske kultur og den systemmæssige indretning af det danske arbejdsmarked
- have et grundlæggende overblik over relevante produktionscyklusser på en dansk kvægbedrift
- have basisviden om malkning, som er den primære opgave for denne medarbejdergruppe

Fagspecifikt skal den udenlandske medarbejder kunne:

(ikke alle medarbejdere skal have alle de nævnte kompetencer – det afhænger naturligvis af, hvordan bedriften er indrettet)

- indgå i malkearbejdet, som er den primære opgave for denne medarbejdergruppe
- læse dyrenes adfærd, bl.a. i forbindelse med syge eller stressede dyr, og agere herudfra i samarbejde med kolleger/leder
- indgå i grundlæggende kalvepasning
- have kendskab til forholdsregler vedr. smittebeskyttelse
- have kendskab til grundlæggende forhold vedr. foder og fodring

- (hjælpe med at) foretage klovbeskæring
- have kendskab til forholdsregler vedr. arbejdssikkerhed

Jf. bilag 1, som viser en liste over prioriterede temaer, som bør indgå i projektets kompetenceudviklingstilbud til udenlandske medarbejdere.

Generelt er der et behov for viden om "hvorfor", således at medarbejderne ser relevante sammenhænge i produktionen og dermed får et bedre grundlag for at kunne træffe selvstændige beslutninger i det daglige arbejde.

Med disse kompetencer vil de udenlandske medarbejdere hurtigt kunne komme i gang med at løse de opgaver, de bliver stillet, med høj kvalitet og effektivitet.

Vores data viser, at digitale kurser vil være en hensigtsmæssig løsning i fht. at løfte kompetencerne hos de udenlandske medarbejdere. Det er især fleksibiliteten samt muligheden for at sprogversionere, der er blevet fremhævet som gavnligt ved denne undervisningsform.

For yderligere info, kontakt:

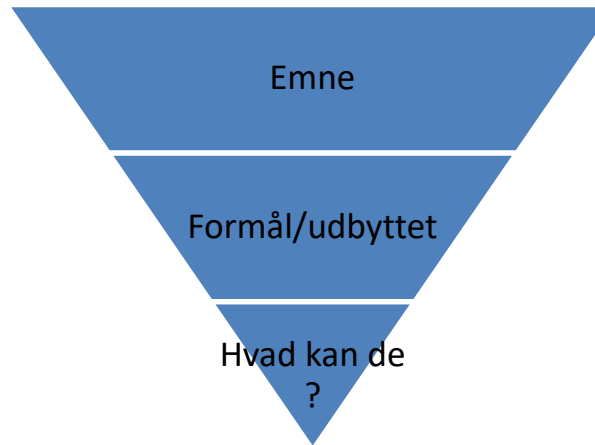
Kirstine Simoni Faurholt, projektleder, SEGES Akademi, ksm@seges.dk, tlf. 87405167

Karen Tegllund, uddannelseschef, SEGES Akademi, kat@seges.dk, tlf. 21717766

Bilag 1

Vi gør opmærksom på, at oversigten er et arbejdsdokument, og tjener som et udkast til beskrivelse af potentielle emner til e-læringsforløbet.

Emner – Læringsmål – Kendskab



Kende Plus	Kunne Minus	Beherske Minus	Lære fra sig Minus
I e-læring er vi på dette niveau			
Du har viden om emnet og kan gøre rede for det i praksis	Anvender det lærte i kendte situationer – evt. med støtte fra kolleger/leder	Udfører en given funktion selvstændigt fra start til slut – også i nye situationer.	Du kan oplære andre.

Emne	Læringsmål (hvorfor?)	Typiske fejl	Hvad kan de?	Leders støtte
Velkommen til DK				
Dag 1 i Danmark Fortælle: om de instanser man skal kontakte i DK, før man kan få en bankkonto og dermed den første lønudbetaling at du skal medbringe lommepenge hjemmefra til kost og logi, da der typisk går 1-3 måneder fra du har et arbejde og indtil du råder over den første lønudbetaling at der ingen korruption i DK Restskat (kort belysning) Lovgivning styrende (bøde for at køre uden cykellygter) Stole på SKAT, pas på fradrag Forståelse af det danske Velfærdssystem Kulturforståelse – isbjerget, magt Prisniveauet i Danmark – høje leveomkostninger Tillid, ingen korruption (vejboder med pengekasse) NemID	Medarbejderen får et solidt grundlag for hurtigt at kunne komme i gang med sin tilværelse og sit arbejde i DK Begrænse risikoen for fejl, der kan betyde, at medarbejderen kommer i vanskeligheder i fht. det danske velfærdssystem	Får ikke besøgt SKAT, kommune, statsforvaltning, bank, etc. i den rigtige rækkefølge, åbningstid. Kender ikke navnet på den by, de skal besøge, for at komme til de offentlige instanser Har ikke penge nok med hjemmefra til at leve for indtil den første lønudbetaling.	Gøre rede for, hvordan de anskaffer sig et gult sygesikringsbevis Gøre rede for, hvordan de opretter deres egen bankkonto Være informeret om, at de selv skal have lommepenge til deres første måned (estimeret 750 Euro)	Ansættelseskontakt Låne dem en bil for at køre til offentlige instanser, evt. selv tage turen sammen med dem, så de hurtigst muligt kan få en bankkonto

Emne	Læringsmål (hvorfor?)	Typiske fejl	Hvad kan de?	Leders støtte
Lønsedlen – I DK betaler alle gn.snitligt 50 % af deres løn i skat – Skattepengene bruges fx til gratis hospital, lægebehandling, skole, børnetandpleje, børnehave, vedlige-holdelse af veje for alle, div. tilskudsordninger – Hvordan er lønsedlen bygget op med løn, skat, feriepenge, forskudt overarbejdsbetaling vs. lønperiode, modregning af kost & logi – Restskat og forskudsopgørelsen – Ansættelsesforhold, hvis overarbejde afregnes månedligt, aftalt overarbejde - Feriepenge (fri på forhånd)	Medarbejderen får et dækkende indblik i de forskellige elementer på sin lønseddel, og baggrunden for disse. Begrænse risikoen for misforståelser, der kan betyde, at medarbejderen kommer i vanskeligheder i fht. det danske velfærdssystem Undgå misforståelser vedr. ansættelsesforhold	• "Nogen vil snyde dig" • Det er tyveri, at 50 % af lønnen går til SKAT • Bliver overrasket efter 1,5 år går fra praktikant-løn til fastansættelse, at den udbetalte løn er den samme • Misforstår modregninger af kost & logi • Misforstår overarbejdsbetaling beregnet medio måned til medio måned mens lønperioden går fra ultimo til ultimo • Har ingen penge til evt. restskat • Optager quicklån med de konsekvenser det har	• Kan gengive hvordan den udbetalte månedlige lønsum er beregnet • Kan gengive hvordan evt. overarbejde bliver afregnet • Kan gengive hvordan kost & logi er modregnet på den udbetalte lønsum • Kan gengive hvad de har selvangivet til SKAT	• Lad NN sammen med dig selv gennemgå de første lønsedler. • Lad NN angive tvivlsspørgsmål og besvar dem • Lad NN vise dig indberetningerne til SKAT

Emne	Læringsmål (hvorfor?)	Typiske fejl	Hvad kan de?	Leders støtte
Dig og din arbejdsplads – På danske arbejdspladser forventes det, at du siger til, hvis der er noget du ikke forstår, andet er uhøfligt – Det forventes at du fortæller, hvis du har lavet en fejl, så skaden hurtigst muligt kan rettes op – der sker ikke løntræk el. lign. – I DK lærer vi af egne og hinandens fejl – Status tilfalder den dygtigste – ikke nødvendigvis den ældste medarbejder, ej heller den der har været der længst – Det drejer sig ikke kun om at arbejde hurtigt – mere om at arbejde klogt – Det forventes, at du både tager læring til dig og lærer fra dig igennem hele arbejdslivet – Mange arbejdspladser er bygget op i teams, hvor det forventes at man spiller hinanden gode frem for at tænke på sig selv. Chefen kan sagtens indgå i et team – Sprogskole er gratis de første 2 år i DK – Det er fordelagtigt at kunne det danske sprog da foderanlæg, computere, supermarkeder etc. kun	Med en overordnet Forståelse for arbejdskulturen i Danmark, har medarbejderen bedre mulighed for at indgå i en effektiv medarbejderstab Begrænse risikoen for misforståelser i medarbejderstaben, herunder evt. fejl i produktionen	Siger ikke til, hvis opgaven ikke er forstået Dækker over evt. fejl/uheld Videregiver ikke viden Stræber ikke efter at lære mere Arbejder solo i et team Kan ikke forstå/tale dansk Isolerer sig - har ingen omgang med danskere i fritiden Strips på højtryksrenser	• Har kendskab til en række Kender kulturelle forhold, der kendetegner en dansk arbejdsplads. • Har kendskab til arbejdsformen omkring teams, herunder den flade magtstruktur i disse • Kan redegøre kort for, hvorfor det er vigtigt at kunne det danske sprog + hvordan man kan deltage på sprogskole i DK	• Gentagelse, gentagelse, gentagelse • Fortæl hvem der er afhængig af (eller i team med) NN's præstationer ud over arbejdsgiver • Lederen kunne få indblik i medarbejderens kultur ved at forklare, at vi godt ved, hvordan de tænker/agerer

Emne	Læringsmål (hvorfor?)	Typiske fejl	Hvad kan de?	Leders støtte
anvender dansk – Sikkerhed på arbejdspladsen, arbejdsmiljø, lovgivning, ikke hvad som helst der går an (APV) - Kørekort, EU kørekort - Arbejdstider og overarbejde - Ansvarsfølelse - Kvindelige ledere – ligestilling - Fritid, foreninger, træningscentre mv. Transport og arbejdstider kan være en udfordring.				

Faglige moduler				
Prioritering: 5 Fra kalv til ko Introduktion til de stadier, som en kalv skal igennem, inden den bliver en malkeko, og de overordnede arbejdsprocesser der er forbundet med stadierne.	Med en overordnet forståelse for dyrets stadier fra kalv til ko (herunder arbejdsopgaver og sammenhæng i produktionen) øger medarbejderen sin mulighed for hurtigere at kunne bidrage effektivt og selvstændigt til arbejdsopgaverne Begrænse risikoen for fejl i produktionen	Forstår ikke sammenhængen mellem arbejdsopgaverne og resultaterne i produktionen.	Kan nævne de forskelle termer for dyregrupperne. Småkalv: Kalv Løbekvie Drægtig/kælvekvie Malkeko Koens produktion afhænger af kalvens liv. Vigtig med glidende overgange når der sker foderskift. Vær opmærksom, når du skal malke en ko for første gang. Tyrekalve sælges typisk som småkalve inden for de første tre uger.	Vise hvor de forskellige dyregrupper er placeret på bedriften. Forklare hvornår de enkelte stadier hos dyret starter – herunder også set i forhold til bedriftens strategi og målsætning.

Prioritering: 8 Koens laktationscyklus Intro til de forskellige stadier i en ko's laktationscyklus og de arbejdsopgaver, der er forbundet med stadiene. Hvorfor er køerne opdelt, og hvad betyder det for den måde, produktionen er sammensat på?	Med en overordnet forståelse for koens laktationscyklus øger medarbejderen sin mulighed for hurtigere at kunne bidrage effektivt og selvstændigt til arbejdsopgaverne Begrænse risikoen for fejl i produktionen.	??	Nævne de forskellige stadier i en laktationscyklus. - Nykælver - Malkeperiode - Brunst - Goldperiode Nævne hvilke arbejdsopgaver der er forbundet med de forskellige stadier	Vise hvordan køerne er opdelt på bedriften og forklare, hvorfor de er opdelt – herunder også set i forhold til bedriftens strategi. DETTE EMNE BLIVER LET NOGET TEORETISK!!! Derfor prioriteres det som det sidste.
Fravalgt – da der ikke ligger konkrete opgaver heri	Med en overordnet forståelse for koens	Notere/videregiver ikke observationer	Redegøre for de forskellige stadier i koens	Forklare hvilken reproduktionsstrategi, man

<u>Køers reproduktionscyklus</u> Introduktion til de forskellige stadier i reproduktionscyklussen, herunder også brunstcyklussen. Introduktion til sammenhængen mellem observationer og arbejdsopgaver	reproduktionscyklus bliver medarbejderen bedre i stand til at kunne notere/videregive vigtige observationer – og hermed bidrage til bedre reproduktionsresultater.		reproduktionscyklus.	har den på bedriften – og hvorfor.
Prioritering: 2 <u>Basis malkerutiner</u> Malkning er en af de allervigtigste	Medarbejderen skal hurtigt kunne bidrage effektivt og selvstændigt til arbejdsopgaverne – og	At rutinerne ikke bliver udført ens og stabilt.	Gøre rede for sammenhængen mellem aftørring/formalkning/håndtering af dyr og koens fysiologi	Forklare hvad der skal gøres, hvis uheldet er sket med tilbageholdt mælk - og at det er vigtigt at komme at

opgaver og du skal være stolt af at du er betroet denne opgave. Det er også en opgave, som vi bruger meget tid på (vi skal tale malkningen op som en). Introduktion til arbejdsopgaverne omkring malkning: Hvorfor udfører man bestemte opgaver (fx hvorfor skal yveret aftørres), og hvorfor er de vigtige? Herunder også at malke-arbejde er/kan være hårdt arbejde. Viden om konsekvensen af, hvis tilbageholdelsen af mælk ikke overholdes. Introduktion til sammenhængen mellem arbejdsopgaver og effekt på sundhed, mælke kvalitet og økonomi. Vigtigt at vide, at afregningsprisen hænger sammen med kvaliteten af mælken. Kontakt Michael Farre, kvæg Udnyt også de videoer, der allerede er lavet.	risikoen for fejl i produktionen skal begrænses. Derfor skal medarbejderen have en overordnet forståelse for opgaverne ved malkearbejde - herunder sammenhængen mellem arbejdsopgaver og effekt på sundhed, mælke kvalitet og økonomi. Når du malke laver du også sundhedsovervågning af hver enkelt ko – derfor skal du være opmærksom under dit arbejde. Hvis du ser noget mistænksomt (fx klumper i mælken, yveret er varm og /eller hård) så sig det til din kollega eller leder.	At man ikke håndterer dyrene roligt i malkestalden. At observation af dyrene er svært Malkeanlægget bliver ikke gjort rent.	Gøre rede for sammenhæng mellem aftørring/formalkning og mælke kvalitet. Gøre rede for sammenhæng mellem mælke kvalitet og økonomi Gøre rede for konsekvens hvis tilbageholdelse af mælk ikke overholdes. Ved hvorfor malkeanlægget skal gøres rent. Kender til standard-mærkninger for køer, der er behandlet med penicillin. (Fx to røde bånd). Det koster landmanden mange penge, hvis der leveres mælk med medicin. Du skal tage det roligt under malkningen – der skal være et konstant flow i arbejdet – du må ikke stresse.	fortælle om uheldet Forklare hvilke malke rutiner der er på bedriften og i hvilken rækkefølge dyrene skal malkes. Vise hvordan dyr mærkes på Fx 3-pattede køer og medicinbehandlede
Prioritering: 3 Observation af køerne Introduktion til "basis" kosignaler i forhold til sygdom, halthed. Brunst og kælvning.	Med en overordnet forståelse for basale sygdoms-symptomer og koens signaler i fht. sygdom kan medarbejderen bedre	At syge dyr ikke findes i tide Kan ikke "håndværket" = se på koen	Gør rede for udvalgte signaler, som koen kan vise. Gøre rede for udvalgte sygdomme i forhold til symptomer.	Forklare behandlinger/forebyggelser der bruges på bedriften i forhold til de forskellige kosignaler.

Også en introduktion til at kunne se at koen et mæt – tygger drøv. Introduktion til de symptomer, der er forbundet med gængse sygdomme Husk bogen: Koen's signaler	hjælpe med at tage problemer i opløbet og dermed begrænse risikoen for evt. følgesygdomme og lign. Du skal altid se på dyrene – har de det godt? Hold fx øje med dem, når du malker. Oplever du at en ko opfører sig anderledes skal du altid sig det til din leder eller din kollega.	Kan ikke se om koen er mæt – tygger drøv og "falder" ind i den ene side.		Forklare hvem der foretager evt. behandlinger. Forklare hvad du skal gøre, hvis de ser en ko, der ikke har det godt – fx skrive det på en whiteboard.
Prioritering: 1 Håndtering af dyr Basis-intro til koens normale adfærd, samt information om, hvordan man omgås køerne i stalden – herunder hvordan håndteringen af køerne kan have	Med en overordnet forståelse for koens adfærd og for, hvordan man håndterer køerne, bliver medarbejderen bedre i stand til at holde ro og orden i flokken – hvilket har en positiv	Har et frygteligt temperament. Mangler respekt for dyrene Råber og skriger af køerne	Gøre rede for, hvordan man omgås køerne i stalden. Gøre rede for konsekvensen for dyrevelfærd og produktion Ved hvordan man opfører sig og placerer sig når køerne skal	Være et forbillede for medarbejderne. Gør det selv korrekt. Sikre, at der altid er to medarbejdere tilstede, når der skal flyttes dyr

negative/positive konsekvenser for dyrevelfærd og produktion. I bogen Ko-signaler er der masser af viden om emnet.	påvirkning på køernes mælkeproduktion. Samtidig begrænser medarbejderen sin risiko for at komme i farlige situationer. Vigtigt, at vi fortæller, at det går ud over mælkeproduktionen og dermed landmandens indtjening, hvis dyrene bliver stressede. Især skal man være opmærksom og have respekt, når dyrene skal ud af flokken. Kvæg er et flokdyr og trives bedst når de er i flokken.	Slår og sparker køerne De stiller sig på ad et element/låge. Det må man ikke – man skal kunne komme væk, hvis koen bliver aggressiv.	flyttes – fx skal ind til malkning eller de skal separeres til dyrlæge eller trækkes til klovbeskæring. Ved hvordan en tyr skal håndteres (der var lidt diskussion om man har avlstyr eller ikke, men de tre kvægbrug der var repræsenteret benyttede avlstyr i et eller andet omfang) Ved hvordan man tager en spædkalv fra moderkoen. Du må ikke flytte dyr alene – I skal altid være mindst to. Vær opmærksom på, at køer i brunst kan finde på at springe op på dig.	
Fravalgt, da det ikke er en opgave for nye udenlandske medarbejdere. De vil typisk skulle få køerne frem til boksen Klovbeskæring Hvorfor skal køerne klovbeskæres? Hvad er sammenhængen til koens mælkeproduktion? Hvad er de mest gængse klovsygdomme og hvordan spotter	En basal viden hos medarbejderen om de mest gængse klovsygdomme og om baggrunden for klovbeskæring bidrager positivt til køernes mælkeproduktion.	??	Redegøre for hvorfor klovbeskæring er vigtig for produktionen. Genkende de gængse klovsygdomme	Forklare og vise hvordan klovbeskæring foregår på bedriften. Forklare hvilken strategi man har på bedriften.

man dem?				
Prioritering: 6 Kælvning Basal introduktion til et "typisk" kælvningsforløb. Information om, hvilke tegn man skal være opmærksom på – og hvornår man skal tilkalde hjælp. Vigtig at være opmærksom på, at der skal ske udvikling i kælvningen hver halve time. Hvis det står stille er der noget galt. Det er helt o.k., at	Med en overordnet forståelse for en typisk kælvning kan medarbejderen bedre bidrage til at begrænse de negative konsekvenser, der kan opstå ved en problematisk kælvning.	Spørger efter hjælp for sent.	Kan redegøre for et normalt kælvningsforløb. Kan se når koen er ved at kælte. - Urolig - Løfter halen - Meget slim - Vandkalven går Vigtigt at sikre at koen kommer over i kælvningsområdet.	Forklare hvilken procedure der er på bedriften omkring kælvning: Hvem og hvornår skal tilkaldes når der er brug for hjælp? Hvornår og hvordan gives der råmælk til kalven? Hvordan håndteres koen i forbindelse med en kælvning: foder, vand etc.

kælvningen tager tid.			Sørg for at kælvningsområdet er rent. Kan redegøre for, hvornår der skal tilkaldes efter hjælp. Ved hvorfor kalven skal have x liter råmælk indenfor x timer – Jo før jo bedre, da det styrker immunforsvaret. Hvis du oplever at noget er galt skal du sige det til din leder eller kollega.	
Prioritering: 4 <u>Basis kalvepasning</u> Introduktion til basale opgaver omkring kalvepasning: • Mælkefodring • Fodring • Strøelse • Sygdom • Rengøring/hygiejne • Smittebeskyttelse Information om, hvorfor det er vigtigt at kalven har det godt.	Med en forståelse for basale kalvepasningsopgaver kan medarbejderen bedre hjælpe med at tage div. problemer i opløbet og dermed begrænse risikoen for sygdomme og lign. En god opvækst forbedrer kalvens muligheder for at blive en sund og højtydende ko.	Giver for varmt/kold mælk Opdager for sent at kalven er syg.	Kan redegøre for, hvorfor de pågældende arbejdsopgaver bliver udført. Vide hvorfor mælken skal være ren og have den rette temperatur. Vide hvilke signaler kalven viser, hvis den er syg. Fx hvis den ikke kommer frem til foderet. Grovfoderet og kraftfoderet skal være friskt. Evt. dårligt foder	Vise hvordan/hvornår de pågældende arbejdsopgaver bliver udført på bedriften. Henvis til en SOP, hvis I har en sådan.

	DERFOR ER KALVEPASNING VIGTIG Hvis kalven bliver syg som lille vil det ofte koste mælkeproduktion senere.		fjernes. Foderskålene skal altid være rene. Kalvene skal altid have adgang til friskt vand. Boksen skal altid være tør. Man skal kunne sætte sine knæ i halmen uden af de bliver fugtige. En ny kalv skal altid ind i en ren boks. Du må ikke være beskidt, når du går ind i kalvestalden. Du skal altid starte med at fodre de mindste og så arbejde hen imod de større. Du skal altid sige det til din leder eller kollega, hvis du ser en syg kalv.	
Fravalgt – ikke vigtigt som sådan i kvægbesætninger Smittebeskyttelse Introduktion til, hvordan man bevæger sig rundt i stalden i forhold til smittebeskyttelse. Viden om, hvorfor vask og rengøring er vigtig i forhold til smittespredning.	Med en overordnet forståelse for vigtigheden af smittebeskyttelse på en kvægbedrift begrænses risikoen for smittespredning, sygdomme osv.	Ved ikke hvorfor de vasker Går direkte fra køerne ud til kalvene uden at vaske støvler og hænder	Kan redegøre for: Hvordan man optimalt bevæger sig rundt imellem dyregrupperne. Hvorfor støvlevask og håndvask er vigtig. Hvorfor vask og desinfektion af kalve og kælvningsbokse er vigtig	Vis og forklare hvilken smittebeskyttelses plan man har på bedriften

Prioritering: 7 Fodring Hvad består en grundfodring af? - Græsensilage - majsensilage Hvad er ensilage og hvordan opbevares det? Man skal vide hvorfor det skal opbevares lufttæt. Nye medarbejdere hjælper typisk med at åbne og lukke stakken. Hvad skal man være opmærksom på, når der åbnes og fjernes plastik fra ensilagestakken?	Med en basal viden om foder – herunder håndtering af foder - øger medarbejderen sin mulighed for hurtigere at kunne bidrage effektivt og selvstændigt til arbejdsopgaverne omkring fodring Dårligt foder/forkert håndtering af foder kan resultere i forringet næringsindhold i foderet og dermed i lavere ydelse hos køerne.	Fjerne ikke muggent foder Mærker ikke efter om foderet er varmt	Redegøre for hvorfor dårligt foder skal fjernes. Redegøre for hvorfor ensilage/foderet ikke må være varmt. Det giver dårlig mælke kvalitet og dermed lavere pris. Man afregnes efter indholdet af sporer (?) Ser du et hul i ensilagestakken skal det lukkes. Hvis ikke du ved hvordan du skal gøre skal du sige det til din kollega eller leder. Ved hvordan muggent foder ser	Forklare hvilke rutiner der findes på bedriften. Vise hvor foderet ligger og hvad det er for noget Vise, hvad vi gør med varmt/muggent foder.

			ud.	
Fravalgt, da det er arbejdsgivers ansvar at sikre at alt er som det skal være <u>Arbejdssikkerhed/forebyggelse af skader</u> Information om forskellige situationer, hvor man skal være opmærksom på sin arbejdssikkerhed: Når kalven skal fjernes fra moderen. Når en kvie skal malkes ind første gang. Klovbeskæring Flytning af kvier og køer Information om forskellige øvelser	Med viden om konkrete, potentielt farlige situationer, begrænser medarbejderen sin risiko for arbejdsskader.	Kommer til skade ved håndtering af dyrene. Får en arbejdsskade i forbindelse med malkning	Redegøre for situationer hvor en farlig situation kan opstå i følgende scenarier: Når kalven skal fjernes fra moderen. Når en kvie skal malkes ind første gang. Klovbeskæring Flytning af kvier og køer Redegøre for, hvorfor det er vigtigt at lave nogle forebyggende øvelser	Udleverer forskellige værnemidler Sørge for rotation i fht. ensformige arbejdsopgaver

som kan forebygge skader i forbindelse ensartet, gentagende arbejde				
---	--	--	--	--