

VET-TEAM

Referater fra indlæg fra Vet-Teams årsmøde Den 10. november 2015

Klik på titel for at komme direkte til referatet.

Fokuseret indsats på staldgangen giver bedre indtjening ved slagtesvinene

v/ Kristian Jensen, Konsulent ved Danish Crown.

Ulven ER kommet ... Hvordan beskytter vi os mod andre farer, som truer fra syd?

v/Jessie Kristoffersen, Dyrlæge Vet-Team og Anne Ovesen, Dyrlæge Vet-Team.

Kulturforskelle og samarbejde på tværs

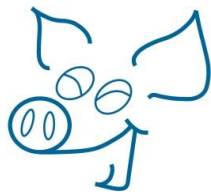
v/ Sine Harving, Antropolog og Anne Jacobsen, Agronom, ledelsesrådgivere fra LMO

PattegriseLIV – hvad går projektet ud på, og hvad viser de første resultater?

v/ Dorthe Poulsgård, Projektleder, Landbrug og Fødevarer.

Sanering af en sobesætning. Kan det betale sig?

v/Thomas Hansen, Dyrlæge Vet-Team og Allan Nørgaard, Svineproducent Aulum.



VET-TEAM

Fokuseret indsats på staldgangen giver bedre indtjening ved slagtesvinene

Kristian Jensen fra Danish Crown, Ejerservice holdt et interessant indlæg til årsmødet, hvor han bla. redegjorde for forudsætningen for at være med i den rådgivning, som Danish Crown tilbyder. Her er det eneste krav, at man er andelshaver OG er villig til at lave E-kontrol. Programmet, som bruges til at lave E-kontrollen med, stilles gratis til rådighed af DanichCrown, men man skal selv taste data ind i det. Tiden, som DC tilbyder at rådgive i, skal bruges på staldgangen og ikke til at sidde foran computeren og taste data ind.

DanichCrown har forskellige rådgivningskoncepter, hvor der betales en fast pris for den ydelse, man bestiller - for nærmere information skal man kontakte Ejerservice, og der kan man få prisen at vide på de forskellige modeller.

Derefter slog Kristian Jensen fast, at rådgivning virker – der har været mange projekt baserede rådgivningsforløb som f.eks Plus 25 kr pr slagtesvin, Turbo på slagtesvin, Turbo-plus på slagtesvin og nu minus 30 Fes, som ahr vist dette.

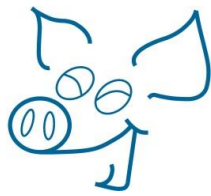
Mange producenter fokuserer på, at kødprocenten skal være op mod 61 %, hvilket også er godt, hvis den er. Man skal dog vurdere, hvor man ligger på skalaen for at kunne afgøre, om det kan betale sig at lave tiltag, som kan være med til at hæve kødprocenten.

Tabel 1 nedenfor er taget fra VSP notat 1507, 2015

Her kan det ses at kødprocenter under 59 straffes hårdt. Man vil desuden kunne , hvad man kan tjene ved at hæve kødprocenten ½-1 point, hvilket skal sættes op mod det, som det koster at lave dette tiltag.

Tabel 1. Økonomisk konsekvenstabel. Konsekvenserne af lav kødprocent øges, når der tages højde for kødprocent-spredning.

Kødprocent på individniveau eller som besætningens gennemsnit	Nuværende fradrag		Nyt fradrag fra maj 2015		Tabt DB pr. slagtesvin når ny maske sammenlignes med eksisterende
	Nuværende fradrag på individniveau	Nuværende effekt på besætningsniveau	Ny fra maj 2015 fradrag på individniveau	Ny med effekten på besætningsniveau	
Procentpoint	Øre/kg	Øre/kg	Øre/kg	Øre/kg	Kr./slagtesvin
63	20	17,7	20	17,5	0,1
62	10	8,5	10	7,8	0,5
61	0	-1,6	0	-3,3	1,5
60	-10	-12,7	-10	-16,2	3,0
59	-20	-25,0	-20	-31,1	5,1
58	-30	-38,7	-35	-47,9	7,8
57	-40	-53,5	-50	-66,3	10,8
56	-60	-69,0	-75	-85,8	14,1



VET-TEAM

Slagtevægten på grisene er af stor betydning for at få det optimale ud af hver gris → det viser sig ofte at en effektiv indsats på udvejning af grise, er nemme penge at tjene. Dette skal ses i sammenhæng med at få tilrettelagt en optimal leveringsstrategi for den enkelte besætning, hvilket man ofte starter med at få gjort.

En anden ting, som der skal fokuseres på for at optimere slagtesvineproduktionen, er regulering affoderautomater, ventilation og selvfølgelig håndtering af syge grise.

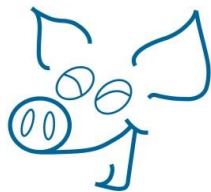
Kristian´s budskab var helt klart, at RÅDGIVNING VIRKER, og det er til landmandens fordel, men det kræver, at man gør en indsats.

Ulven ER kommet ... Hvordan beskytter vi os mod andre farer, som truer fra syd?

Syd for Danmarks grænser ses flere alvorlige virussygdomme, herunder blandt andet Afrikansk Svinepest og PED, som vi meget gerne skal forhindre i at komme ind i vores besætninger. En af de bedste måder at gøre det på, er at have stort fokus på smittebeskyttelse. Men hvad er smittebeskyttelse? Kort fortalt, er det kunsten at undgå at flytte smitstoffer ind og ud af besætningen.

Et af de første trin i smittebeskyttelsen er at sikre, at man har et veldefineret besætningsområde med kun én indgang. Indgang skal ske gennem et rent og velindrettet forrum. Der skal være en uren zone med plads til at hænge udetøjet, en omklædningsflade med håndvask (samt sæbe, papirhåndklæder og sprit) og en ren zone, hvor man trækker i besætningstøjet. Overtrækstøj skal også inkludere sokker til dyrlæge / håndværker, så der ikke slæbes smitte med mellem besætninger på sokkerne.

Fokus skal også rettes på besøg fra udlandet og de efterfølgende karantænetider, som skal overholdes. Karantænetiden afhænger af hvilket land, vedkommende har besøgt, graden af personkendskab, og hvorvidt der har været kontakt til andre svinebesætninger. Karantænetiden svinger fra ingen til 24 timer, fra man har krydset den danske grænse. Hvis man er i tvivl, skal man dog forlange 24 timer for at sikre sin besætning selv bedst muligt. Derudover er et vigtigt at understrege, at man ALTID skal tage et bad og skifte

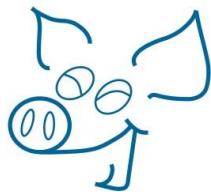


VET-TEAM

tøj/fodtøj, inden man går i besætningen, samt at man IKKE må medbringe udenlandske fødevarer til svinebesætninger.

Et andet område, hvor det er vigtigt at have sin smittebeskyttelse for øje, er i forbindelse med udlevering af dyr til slagtning og levebrug. Der er flere måder, hvorpå det kan foregå, men des mindre kontakt mellem bil + chauffør og besætning des bedre. Derudover må rengøring efter udlevering IKKE blive et område, som man slækker på. Rengøringen skal være med sæbe og desinfektionsvæske, og om vinteren skal det være umiddelbart efter udleveringen. Adgang til besætningen igen er først efter bad + tøjskift, og såfremt det er en SPF besætning, er der desuden 12 timers karantæne. I forbindelse med direkte eksporter anser vi risikoen for smitte som værende forøget – det er nemlig ofte udenlandske biler, der muligvis har kørt i områder, der er ramt af eksempelvis PED, som afhenter grisene! I den forbindelse skal I huske at være jeres egen grænsekontrol. I skal kende vaskecertifikaterne. Med det grønne certifikat må der køres direkte til jeres besætning efter vask, mens der med det røde certifikat skal holde 48 timers karantæne. I skal sørge for at tjekke certifikaterne enten på www.tjekvogn.dk, ved at sende en sms til 5129 1070 med bilens registreringsnummer eller ved at hente en app til jeres smartphone. Når certifikatet så er tjekket, skal I sørge for at kontrollere, at bilen rent faktisk også ER ren. Hvis ikke I er tilfreds med rengøringen, er det vigtigt, at I afviser bilen - der kommer ikke andre, og gør det for jer.

Smittebeskyttelse lyder nogle gange lidt kedeligt. Men når man kigger på hvor hurtigt, eksempelvis Afrikansk Svinepest har spredt sig indenfor de seneste år, så bør det være motivation nok i sig selv. Hvis I er i tvivl om noget, så tøv ej med at spørge jeres dyrlæge.



VET-TEAM

Kulturforskelle og samarbejde på tværs

Det er generelt svært at forklare, hvad kultur er. Kultur kan sammenlignes med sæbebobler, de er lette at se, men de sprænges, når vi rører ved dem. Kultur er den lim af vaner og mønstre, der holder os sammen som virksomhed. Kulturen kan sammenlignes med et isbjerg – kun 10 % er synligt.

Kulturen på en arbejdsplads kan deles i 3 lag:

1. Det vi ser
 - Hvordan er arbejdspladsen indrettet?
 - Hvordan taler vi sammen?
 - Hvornår har vi pauser?
 - Hvordan går vi klædt?
2. Gør vi det, vi siger?
 - Hvilke nedskrevne regler har vi?
 - Hvilke visioner har ejer/leder?
3. Fælles dybtliggende antagelser
 - De uskrevne regler
 - Det vi tror på
 - Vores syn på verden, mennesker og menneskets handlinger

Kultur og lederopgaven.

3 hovedregler om kultur:

1. Vi ser altid det positive i vores egen kultur og ser det negative i andre kulturer
2. Det er vanskeligt at ændre meninger om andre personer
3. Det, vi forventer at andre mennesker gør/eller bliver, sker ofte.

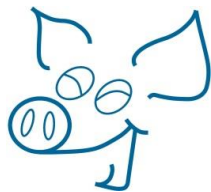
Ledelse

Ledelser er at tilføre situationen det, den mangler. Ledelse handler om:

- At se den enkeltes potentiale og motivere medarbejderne til at udnytte sit potentiale i arbejdet
- At sætte en retning, så alle ved, hvad målet er, og så alle kender spillereglerne
- Vær en meget tydelig leder, vis klart hvad der er ok, hvad der ikke er
- At tage godt imod de udenlandske medarbejdere og give dem en god introduktion til Danmark og arbejdet.

Erfaringer fra ledelsesrådgivning:

- Pas på med at en negativ adfærd ikke kommer til at fylde meget, f.eks. en person "kommer altid" for sent til tavlemøder, eller en medarbejder er meget syg. Når der



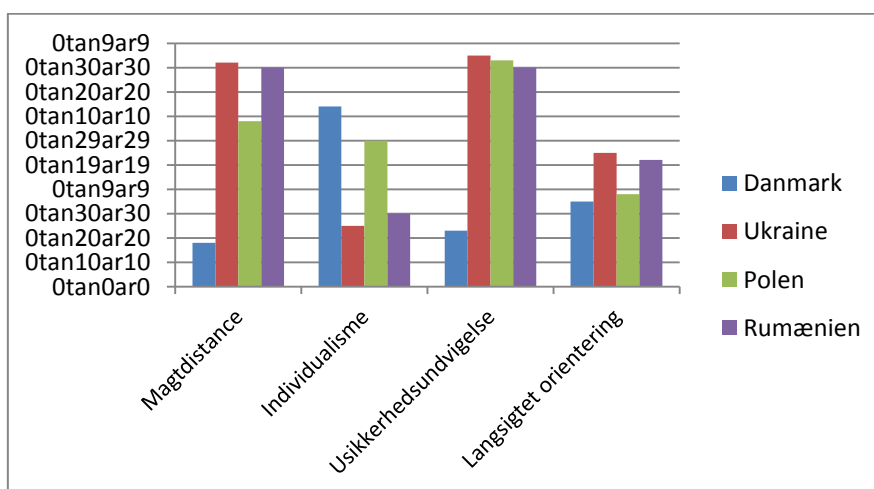
VET-TEAM

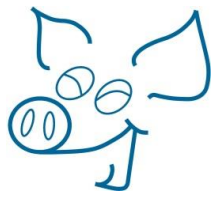
spørges ind til, hvor ofte det sker, eller hvornår det skete sidst, øges bevidstheden om, hvor stort problemet reelt er.

- Husk at se på dig selv
- Vi forventer, at andre kulturer synes, at Danmark er et paradys
- Det er en god ide at have en mentor til nye medarbejder, så disse sættes ind i virksomhedens kultur – herunder såvel skrevne som uskrevne regler.
- Rygekultur/politik – vigtigt at få det sagt, defineret
- Jo langsommere du er, jo mere får du i løn. Vigtigt at få defineret klare regler for over/merarbejde
- I flere andre kulturer er fejl en grim ting, så det er vigtigt at få talt om dem. En god idé er at "fejre" ens fejl f.eks. med kvajebajer eller kage
- Sociale arrangementer – lærer hinanden at kende, styrker samarbejdet
- Har du husket at sige, hvordan du gerne vil have at hus og have skal holdes – få det sagt
- Flere positive fordomme om udlændinge: de brokker sig ikke, de møder til tiden, er stort set aldrig syge, og hvis de er, kommer de alligevel
- Gad vide, hvad de siger om os?
 - Svage ledere, der ikke tør tage beslutninger
 - Rod i organisationen – ingen planlægning
 - Uansvarlige, slappe, hyppigt syge
 - Egoister
 - Lukkede/ viser ikke følelser

Viden om kulturforskelle mellem lande

På hjemmesiden www.geert-hofstede.com/denmark.html er det muligt at sammenligne (arbejds-)kulturen i flere forskellige lande.





VET-TEAM

Sammenligning af magtdistance:

- Lille magtdistance betyder fladt hierarki og kort afstand mellem leder og manden på gulvet. Her forventes selvstændighed og initiativ fra medarbejderen
- Høj magt distance betyder tro på autoriteter fremfor viden. Her forventes lydighed, man gør som chefen siger, tænker ikke selv.

Sammenligning af individualisme:

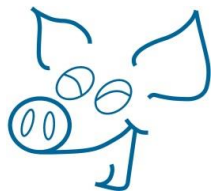
- Handler om hvorvidt folk opfatter sig selv som individ eller som medlem af en gruppe
- I en individualistisk kultur er der relativt løse sociale rammer. Det forventes man tager sig af sig selv og sin nærmeste familie
- I den kollektive kultur tager man sig af sin gruppe og personlige relationer betyder meget.

Sammenligning af usikkerhedsundvigelse:

- Handler om hvor meget man bekymrer sig om det ukendte, og i hvilket omfang man forsøger at undgå usikkerhed
- Stor usikkerhedsundvigelse:
 - Ledere beskæftiger sig med daglig drift. Færre ideer og mindre strategisk tænkning. Vi fixer problemerne, når de opstår
- Lille usikkerhedsundvigelse:
 - Færre love og regler, lederend opgave er mere strategisk

Sammenligning af langsigtet orientering:

- I kulturer med langsigtet orientering vægtes fremtiden højest, og sparsommelighed og udholdenhed vægtes højt.
- Kortsigtet orientering vægter fortid og nutid højt og værdier som respekt for traditioner, ikke at tabe ansigt, opfylde sociale krav vægtes højt. Her skal resultater ses straks.
- Danmark har en smule kortsigtet orientering, typisk for vestlige lande. Vi fokuserer på nuet og nyder livet lige nu, men vi har også fokus på fremtiden og på at lægge en mere langsigtet strategi.
- Motivation til at arbejde
 - I Danmark motiveres vi ofte af et behov for selvrealisering, da vi har styr på andre og mere basale ting (Påskønnelse, kærlighed/tilhør, sikkerhed og fysiske behov)
 - I andre lande motiveres befolkningen af mere basale behov f.eks. at få brød på bordet, have et hjem og et sikkerhedsnet



VET-TEAM

PattegriseLIV – hvad går projektet ud på, og hvad viser de første resultater?

Idéen til projektet stammer fra de politiske målsætninger om at nedsætte den totale pattegrise dødelighed i Danmark til under 20 % før 2020. Med total pattegrisedødelighed menes der grise, der dør før fravæning inklusiv dødfødte. Dette tal kan ikke læses direkte af E-kontrollen, men kan beregnes ud fra:

Totalfødte grise per kuld = Levende fødte/kuld + Dødfødte/kuld

Døde grise per kuld = Totalfødte per kuld – Fravænnede per kuld

Total pattegrisedødelighed = Dødegrise per kuld * 100 / Totalfødte per kuld

Den totale pattegrisedødelighed varierer meget fra besætning til besætning, 10 % af landets besætninger har en total pattegrisedødelighed over 26 %, mens 27 % har en total pattegrisedødelighed under 20 %. Variationen i total pattegrisedødelighed dækker over en tilsvarende stor variation i dødelighed i diegivningsperiode og antallet af dødfødte.

Sammenlignes landets besætninger kan der ikke påvises en sammenhæng mellem totalfødte og dødfødte. Det er altså muligt at have få dødfødte og mange levendefødte!

Der er en forskel på 1,1 dødfødt, når de bedste 10 % sammenlignes med dårligste besætninger.

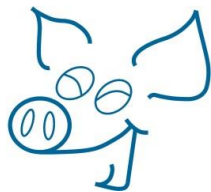
Projekt PattegriseLiv er kendt viden, der formidles målrettet til de deltagende besætninger i et 9 måneders rådgivningsforløb efterfulgt af en 6 måneders opfølgings periode. Målet er, at kendt viden skal nå helt ud på staldgangen. Der er i projektet 3 forskellige måder at formidle viden.

Model 1: Management, rådgivningen kommer fra en farestaldsrådgiver og besætningsdyrlægen

Model 2: Ledelse, rådgivningen kommer fra en farestaldsrådgiver og en ledelsesrådgiver

Model 3: Mentor, her kommer rådgivningen fra en mentor, der ofte er en besætningsejer fra en besætning med få problemer og gode resultater

Der er i alt 30 besætninger med i projektet, hvoraf halvdelen startede i april og de sidste startede i september. Der ligger ikke endelige resultater fra projektet, men de første erfaringer kan være en god inspirationskilde i Jeres besætninger.



VET-TEAM

Hvad dør grisene af?

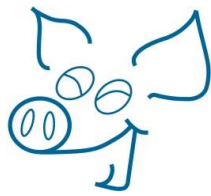
- Besætningen samler og indsender i en periode alle pattegrise til obduktion på laboratoriet i Kjellerup (USK pattegris)
- Obduktionskursus med egne grise, så farestaldspersonalet selv kan stille enkle diagnoser

Hvornår dør grisene? (foreløbige tal fra projektet, det er en god idé at lave jeres egen oversigt)

- 67,9 % af grisene dør i første til 4. levedøgn. Heraf er:
 - 45,4 % klemt
 - 18,5 % døde af sult
 - 19 % svagfødte
- 21,7 % af grisene dør i 5. til 12. levedøgn
 - 10,5 % af grisene dør fra 13. levedøgn til fravænning.
- Fra 5. levedøgn til fravænning dør
 - 32,6 % af grisene af blodforgiftning
 - 13 % af utrivelighed
 - 11,7 % bliver klemt
- En alternativ gennemgang af de døde grise fra de deltagende besætninger gav en opdeling hvor
 - 24 % af de døde grise skyldes grisen
 - 36 % af de døde grise skyldes soen
 - 40 % af de døde grise skyldes "dig selv"

Faglige fif opsamlet fra projektet:

- Tildeling af halm til soen før faring reducerer behovet for fødselshjælp og antallet af dødfødte
- Mange kolde og svage grise efter fødsel undgås ved at lægge halm bag ved soen lige før forventet faring
- Flamingo varmekasse under varmelampen (maksimal kanthøjde 7 cm) til de mindste grise
- Grise med blodforgiftning er svære at skelne fra klemte grise
- Blodforgiftning skyldes ofte:

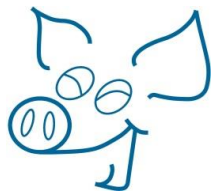


VET-TEAM

- Halekupering:
 - Skævt snit
 - Dårlig hygiejne
 - For kold halebrænder
- Tandslibning:
 - Sår i tandkødet (forkert instruktion og manglende præcision)
- Kastration:
 - Manglende instruktion
 - Sløv kniv/tang
 - Manglende hygiejne
 - Det går for stærkt!
- Råmælksforsyning er vigtig
 - Splitmalkning af store kuld
 - Kuldudjævning en patte per pattegris
- Brug af overtræksfutter/støvler i stier med diarré mindsker smittespredningen
- Udtørring af stier med kalk og kartoffelmel kan give forstoppelse – og døde pattegrise

Øvrige fif fra projektet

- Tingene rykker først når
 - Det, vi bliver enige om, bliver sat i værk med det samme – og alle er med også det svageste led)
 - Rettidig omhu ved alle procedurer
 - Vedholdenhed, 24 timer i døgnet, 7 dage om ugen, hele året
- En hyppig fejl, når en aftalt procedure ikke følges, er at vi forstår noget forskelligt og efterfølgende gør noget forskelligt. Aftalen skal laves, og det skal vises, hvordan tingene skal gøres efterfølgende. Ved at arbejde sammen med personalet opdages svigt i procedurer.
- Et fælles firmasprog, som alle taler i frokoststuen, sikrer en holdfølelse



VET-TEAM

- Tavlemøder er en god ting
- Sørg for at bedste mand er på opgaven.
 - Sammensæt weekend teams efter evner/erfaring
 - Fokus på oplæring både af nye ansatte men også af ferie- weekend afløsere.

Spørg eventuelt din besætningsdyrlæge ved næste besøg hvilke af ovennævnte tiltag, der kan være relevante i din besætning!

Sanering af en sobesætning. Kan det betale sig?

Allan Nørgård, Vinding, valgte i efteråret 2013 at totalsanere sin so besætning med 850 søer med 30 kogs produktion.

Grundet status var prisen for grisene for lav, og desuden var udgifterne til vacciner og medicin udgifter vokset stabilt. Desuden var fornøjelsen ved at bære døde klimagrise ud dagligt begrænset.

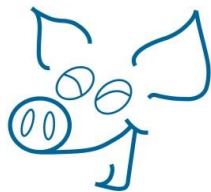
Status før sanering: konventionel, men med Ap2+6+myc+DK+US+ødem+nys. Medicin og vacciner løb op i 836 kr pr årso.

Da beslutningen blev taget, blev Svinerådgivningen v. Dorthe Poulsgård; Vet-Team v. Thomas Hansen kontaktet, og der blev regnet økonomi, lavet en handlingsplan og ikke mindst en tidsplan.

Der er udover so-ejendommen yderlige 2 andre ejendomme med slagtesvin, der ligger i passende afstand fra søerne. En af ejendommen blev hurtig tømt og rengjort efter alle kunstens regler og mere til.

Polte blev udvalgt, indkøbt og løbet på pågældende ejendom, efter at den var blevet SPF godkendelse.

Løbende blev de øvrige ejendomme tømt. Vi valgte at vaske og desinficerer som ved en Salmonella DT104 sanering, da vi af erfaring ved, at ødemsygen er svær at komme af med selv efter normal sanering. F.eks blev al overjord rundt om ejendommene fjernet, og der blev efterfølgende kalket. Vi fulgte op med et besøg af desinfektionsrådgiver Ove Christoffersen for at sikre, at ingen ting blev overset.

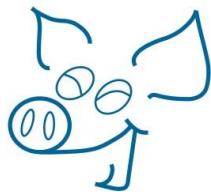


VET-TEAM

Økonomien så således ud

<p>-Manglende DB søer 886.000 kr -Manglende DB slagtesvin 175.000 kr -Omskiftning besætning 380.000 kr -Ekstraordinær vedligehold 500.000 kr -Rengøring, desinfektion mv. 100.000 kr Omkostninger i alt 2.041.000 kr</p>	<p>-Sparede vacciner (ikke pcv2) 200.000 kr -Sparet medicin 100.000 kr --2% døde klimagris 120.000 kr --0,1 Fesv/kg tilvækst i klima 100.000 kr ++20 kr./solgt smågris 300.000 kr ++25 kr/slagtesvin 140.000 kr merindtægt pr år 960.000 kr</p> <p>Tilbagebetalingstid på 2,1 år</p>
---	--

Før sanering	Efter sanering	Forskel
Høj effektivitet i sohold: 30+	Høj effektivitet i sohold: 30+	Ingen
Lavt foderforbrug avlsdyr	Lavt foderforbrug avlsdyr	ingen
Høj dødelighed i klima: 5,5%	Lav dødelighed i klima: 2%	-3,5%
Høj udgift til medicin og vacciner: 836 kr/so (incl. klima og sl.)	Lav udgift til medicin og vacciner: 298 kr/so(incl.klima og slagtesvin)	-538 kr/so
Lavere notering: ½ konv. + ½ pulje midt/vest + 18 kr tillæg for vac.	Højere notering: ½ SPF + ½ pulje SPF PRRS neg. + 20 kr tillæg	+19,50 kr/gris



VET-TEAM

Tidshorisonten

Uge 40 2013: Kontakt til dyrlæge

Uge 40 2013: Kontakt til Svinerådgivningen

Uge 42 2013: Møde med Svinerådgivningen

Uge 47 2013: Åbyvej 3 tømt Romvigvej 4

Uge 50 2013: Polte leveret på Åbyvej 3

Uge 2 2014: 1. løbning

Uge 6 2014: Sidste faring

Uge 15 2014: Vindingvej 6 tømt Romvigvej 4

Uge 19 2014: 1. faring

Erfaring 2 år efter:

- Stort stykke arbejde.
- Økonomien indfriet.
- Sjovere at passe grise.

Status 1,5 år efter er stadig ren SPF. Ødemsygen er også væk.