

Nyhedsbrev april 2021



Svinerådgiver Anders Vigh Kristensens praktiske erfaringer fra Soliv

I forbindelse med opstart af projekt Soliv 2.0, vil jeg drøfte mine praktiske erfaringer.

Som tidligere driftsleder, har jeg samlet praktisk erfaring fra et tidligere projekt vedrørende Soliv. Ud fra forskellige indsatsområder såvel produktion som medarbejdere.

Produktionsfaglige tiltag

Huldstyring

Ved projektstart fik vi konstateret at vores søer var for fede, i samarbejde med vores rådgiver fik vi gennemgået anbefalingerne omkring huldstyring med, som vi efterfølgende indførte konsekvent brug af huldstyring.

Huldstyringen resulterede hurtigt i mere ensartede søer i normalt huld. Sådanne søer belastes ikke af yderligere vægt ved sen drægtighed, som kan øge risikoen for benproblemer. Lidt over halvvejs inde i projektet nåede søerne at blive lidt for tynde, men de var tilbage på normalt niveau igen ved projektets afslutning. Dette viste, at det var vigtigt at kalibrere sit mål for huld med folk, der kommer udefra (dyrlæge og rådgiver).

Polteflow, polte sortering og rilning af gulv i poltestald

Vi producerede vores egne polte og for at indføre en bedre kvalitet af poltene, blev vi trænet i hvordan poltens korrekte eksteriør skulle se ud, i samarbejde med vores rådgiver.

Effekten resulterede i vi havde et stabilt antal løbeklare polte af god kvalitet hver uge. Poltene af god kvalitet har et eksteriør, som sikrer lang holdbarhed og derved en lavere udsætningsgrad.

Gulvet i poltestaldene havde tendens til at blive fedtede og dermed glatte. Alt gulv i stierne både spaltegulvet og det faste gulv blev rillet i forbindelse med projektet. Dette gav en effekt af at poltene gik mere sikkert på gulvet og færre polte blev taget ud eller måtte behandles pga. benproblemer.

Sygesti- journaler

Vi havde rigeligt med sygestipladser af god kvalitet, men der var ikke altid overblik over, hvor længe søerne havde opholdt sig i stierne og behandlingen af dem. Sygejournal på hver so blev indført, det gjorde at vi fik overblik over hver enkelt so i sygestien. Dette gjorde det lettere at beslutte om søerne var i bedring eller ej og om de burde aflives eller kunne sættes tilbage i drægtighedsstalden. Flere søer kan også "reddes", da der er klarhed over deres behandling.

Fodring i farestalden

Vi praktiserede fem ugers fravæning og det var derfor vigtigt med ekstra fokus på søernes fodertildeling i farestalden, der blev justeret på foderkurverne. Effekten på søerne var at de havde et generelt pænere huld ved fravæning og antal fravænnede grise pr. kuld og kuldvægten ved fravæning havde været stigende.

Kodesår

Ved projektstart var der en del kodesår, der blev indført en behandlingsstrategi overfor disse. Efterfølgende lagde kodesår på et minimalt niveau ved projektets afslutning.

HR-tiltag

Arbejdsplaner, arbejdsbeskrivelser og ansvarsfordeling

Vi ønskede at få tydeliggjort hvilke opgaver der var i de enkelte staldafsnit på de forskellige ugedage.

Der blev lavet arbejdsplaner for drægtighedsstald, løbestald og farestald. Der blev fulgt op på arbejdsplanerne på personalemøderne, så alle medarbejderne havde kendskab til planerne, og kunne komme med indspil hvis de havde ændringsforslag. Der blev også udarbejdet en weekendarbejdsplan, så det blev tydeligt for enhver hvilke opgaver der skulle løses i weekenden. Derudover fik vi lavet arbejdsbeskrivelser for de forskellige afdelinger, en "sådan gør vi her"-manual.

Ved projektstart var der ikke en tydelig ansvarsfordeling mellem de enkelte medarbejdere, og mellem chefen og mig som driftsleder.

Der blev lavet en organisationsplan for bedriften, og ved de enkelte MUS-samtaler blev der talt om hvilke opgaver hver enkelt medarbejder havde ansvaret for og hvilke kompetencer disse opgaver krævede. Der blev ligeledes lavet en plan for hvad den enkelte havde brug for at lære og hvem der skulle lære dem det.

Personalemøder

Blandt medarbejderne var der en opfattelse af at mange informationer blev mellem chefen og mig som driftsleder.

Der blev aftalt at der skulle holdes personalemøde en gang om ugen. Møderne gav en bedre kommunikation mellem medarbejderne, og en bedre sparring om de faglige problemstillinger i besætningen. Ved et af de første personalemøder deltog en HR-rådgiver for at hjælpe med til at skabe en mødekultur og mødesystematik der var med til at sikre at møderne gav det ønskede udbytte.

Introduktionsplaner

Vi havde et ønske om at få en lettere indkøring af nye medarbejdere.

Det blev drøftet at der skulle være klare og opdaterede arbejdsbeskrivelser og arbejdsplaner for hvert staldafsnit når der startede en ny medarbejder. Det er rigtig godt når den afgående medarbejder er med til at opdatere beskrivelserne inden den nye kommer.

Værdi af samarbejde og fokuseret indsats

Vi havde allerede ved projektstart en relativt lav sodødelighed. Vi havde dog et ønske om at blive endnu bedre og var meget motiverede for ledelsesdelen af projektet. Det er tydeligt at den skarpere kommunikation mellem medarbejderne og den konsekvente brug af arbejdsplaner løftede niveauet i besætningen. Alle faglige tiltag blev hurtigt sat i værk. Vi havde stor fokus på sodødeligheden igennem hele projektet, hvilket også havde afspejlet sig i resultaterne.

Kontakt vedrørende Soliv

Sideløbende med projekt Soliv 2.0, er der mulighed for yderligere informationer om mine erfaringer med projekt Soliv, tag kontakt til undertegnede på tlf. 51615795. Jeg står til rådighed for at hjælpe dig med en øget fokus på sodødeligheden.

Anders Vigh Kristensen