

# Hvem vil ikke gerne have en sygdomsfri besætning?



Af Gitte Børsting, Børsting Coaching

De fleste af os kender til, at der er ting, som vi gerne vil ændre på, men ikke rigtig får gjort. Vi kan have tendens til at holde fast i trygheden i det vi plejer, og gå efter det sikre, da vi jo ikke kender konsekvenserne, hvis vi laver om på vores vaner og rutiner.

Derfor kan det nogle gange være godt lige at standse op og overveje, om der kan laves ændringer, som vil gøre en positiv forskel. En ting er helt sikkert. Hvis du gør, som du plejer, så forbliver alting også som det plejer.

## Rutiner og arbejdsvaner

Vores arbejde og dagligdag er i høj grad præget af rutiner, mønstre og vaner, som vi ikke tænker så meget over, da det er så integreret i os, at det er blevet en fast del af vores personlighed. Samtidig vil vi også gerne lytte til fagkunds-kaben, så vi kan optimere vores produktion, og få det bedst mulige udbytte af vores arbejde, både i forhold til økonomi, velfærd, trivsel o. lign.

I forhold til sygdomsbekæmpelse i bedriften kan det indebære både mindre og større ændringer i håndteringen af dyrene og deres omgivelser for at opnå det optimale, alt efter hvilke tiltag og forebyggelse der allerede er taget højde for.

For overskuelighedens skyld er det vigtigt at skabe sig overblik over, hvor det er gavnligt

at sætte ind. Spørg dig selv om hvor en indsats kan være aktuel i min produktion i forhold til sygdomsbekæmpelse. Altså fokusere på de områder, hvor der er den største risiko, så der bliver mulighed for at sætte ind, hvor det gør den største gavn.

## Målet med indsatsen

I denne sammenhæng er målet med indsatsen at gøre besætningen sygdomsfri ved at minimere smitekilder.

*Hvad er det, som ville gøre den største forskel i netop min produktion i forhold til sygdomsbekæmpelse eller lignende?*

Her gøres overvejelser vedr. mælkefodringsstrategien, rutinemæssige tests, rengøring og lignende, for at kunne minimere og forebygge de risici, som er til stede.

*Hvilke helt konkrete forholdsregler er aktuelle for mig, i min besætning, for at minimere smitten?*

Her er det vigtigt at tage fat om hvert enkelt område, og få vendt hver sten i forhold til nuværende rutiner, og i forhold til, hvorvidt

de stemmer overens med de anbefalinger, som er givet. Herefter skal der vurderes, hvad den vigtigste handling kunne være lige nu i forhold til målet med at minimere sygdom i besætningen.

## Hvilken forskel vil det gøre i min besætning

*Hvilken forskel vil det gøre i min besætning, hvis jeg ændrer nogle rutiner eller vaner, som ligger inden for anbefalingerne?*

Svarene kunne være, at det vil forbedre produktionen, spare omkostninger til medicin og dyrlæger, give en bedre trivsel og dagligdag for både besætning og medarbejdere, give bedre overblik at være på forkant med tingene, blive til en ny og god rutine, og andet, som er aktuelt i netop din besætning.

*Hvordan vil min besætning se ud i fremtiden, hvis jeg ikke laver disse ændringer?*

Så vil alt være, som det plejer. Indtjeningen er nogenlunde den samme, sygdomsfrekvensen er nogenlunde som i dag, dyrlægerregninger er på samme niveau, dyrenes trivsel er status quo, m.m. Hvis det er målet, så er målet opnået, og der er ingen grund til at ændre noget.

Hvis du har besluttet dig for, at der er ting, som du kunne tænke dig at ændre, vil næste skridt være: *Hvordan ved du, at du har nået dit mål?* Når man sætter sig et mål, er det vigtigt, at man også ved, hvornår målet er nået. Skal besætningen være sygdomsfri pr. dags dato eller om 1 år, er 1. delmål at tage fat på 1 af smitekilderne af gangen, eller hvad vil være et realistisk mål for dig?

## Forhindringer

Hvordan skal vi gribe det an? Hvad forhindrer mig i bare at indføre de nye rutiner nu?

*Nu har vi altid gjort sådan, og det har da været godt nok.*

Hvis det er tilfældet er der ingen grund til at handle. Så fortsætter I bare, som I plejer ►



Gitte Børsting i sin konsultation i Struer.

*Jamen, der kommer hele tiden noget nyt, og vi kan jo ikke lave om hele tiden.*

Det er heller ikke det, som det handler om. Det er vigtigt, at det giver mening for den enkelte at lave de tiltag og ændringer, som man beslutter sig for.

*Det bliver ikke rigtig til noget. Jeg har prøvet flere gange, og det holder ikke i længden.*

Derfor er det så vigtigt, at der ikke bliver slået større brød op, end der kan bages. Det er bedre at lave mindre eller enkelte ændringer af gangen, end at det atter bliver en fiasko, fordi det ikke holder i længden.

*Vi har travlt nok i forvejen, og kan slet ikke finde tid til at lave endnu mere arbejde.*

Så spørg dig selv om, hvad det tager i tid, og om, hvor vigtigt det er for dig på en skala fra 1-10.

Det er blot nogle eksempler på, hvad der kan dukke op som forhindringer i forhold til at gøre noget. Derfor vil de kommende overvejelser dreje sig om, hvad der kan bruges

som hjælp til at finde frem til en strategi, som fungerer for netop dig. Har jeg tidligere gjort noget lignende, som fungerede godt, som jeg kan overføre til denne situation? Hvem kan jeg drøfte tiltagene med? Kollegaer, dyrlæger/rådgivere?

Hvordan kan jeg inddrage eventuelle medarbejdere, både vedrørende ideer og forslag til ændringer og tiltag, og til selve udførelsen af ændringerne/tiltagene, så medarbejderne kommer på banen i forhold til de nye strategier og rutiner, så de kan fungere og give mening i jeres dagligdag?

*Hvordan kan den gamle rutine/vane brydes/udskiftes med en ny i forhold til de mål, som er sat? Hvad kan fungere for mig og mine eventuelle medarbejdere i dagligdagen?*

Tag de enkelte rutiner og vend dem en for en, så der bliver helt klare retningslinjer for, hvad skal der ændres, og hvordan det skal håndteres fremover, så det bliver en naturlig del af jeres arbejdsgang.

Lav en prioritering, hvor du spørger dig selv, om det er besværet værd, for det er jo nemmere at gøre, som du plejer, og der kan, som tidligere nævnt, være tendens til, at man finder forklaringer på, hvorfor det ikke kan lade sig gøre i netop min besætning, fordi tiltag kræver, at vi er åbne overfor nye og andre muligheder.

### Hvordan får vi indført nye rutiner

De fleste gør det ret godt, men hvad skal der til, for at man gør sit bedste, for eksempel i forhold til forebyggelse?

*Hvordan får vi indført dette som rutine i min besætning? Hvad skal der gøres helt konkret, hvordan gør vi det, hvad kan gøres umiddelbart, og hvad kræves der på længere sigt, og i så fald hvornår?*

Bliv helt konkret i forhold til hvad det vil kræve af ressourcer i tid, penge og andet for at gennemføre det besluttede? Eksempelvis: Rengøring af bokse mellem hver kælvning. Hvor ofte er der kælvning? Hvor lang tid tager det at gøre en boks ren? (2 minutter eller 2 timer?). Inddragelse af eventuelle medarbejdere. Hvad vil det koste i penge og tid, og hvad vil det spare i penge og tid, ved at indføre rutinen, og hvem skal gøre det?

### Udbyttet

*Hvordan vil min besætning se ud om 1 eller 2 år, hvis vi får indført disse rutiner, og dermed minimerer smitten fra dyr til dyr?*

Giv dig selv udfordringen at skrive mindst 5 punkter ned, som svar på dette spørgsmål.

*Hvordan vil min besætning se ud om 1 eller 2 år, hvis jeg ikke får indført disse rutiner?*

Også her opfordres du til at give dig selv udfordringen at skrive mindst 5 punkter ned, som svar på dette spørgsmål.

Prøv så at sætte punkterne overfor hinanden, da det vil kunne være medvirkende til at give et overblik over, hvor vidt der er grund til at handle.

### Handl eller accepter

At sætte sig mål, som umiddelbart ikke kan måles fra dag til dag, skal ses som en langsigtet investering, idet integrering af nye rutiner tager tid. Derfor er det vigtigt med fokus på målet og rutinerne, indtil det er blevet en naturlig del af arbejdsopgaverne, så der hele tiden er opmærksomhed omkring, hvad der fungerer godt, og hvad der eventuelt skal justeres hen ad vejen.

Hvis du vælger ikke at handle, selv om du godt ved, at der kunne gøres noget, så giv slip på det, da mål, som kun eksisterer i hovedet, er ukonstruktive. Så hellere gøre som du plejer, og gøre det med god samvittighed. ■