

Pig Academy - Fagdage for undervisere

Mødedato	15. maj 2024 kl. 9.00 til 16. maj 2024 kl. 15.00
Sted	Hotel Vejle Fjord, Sanatorievej 26, 7140 Stouby
Forberedelse	1) Orienter dig i det undervisningsmateriale, der ligger på OneDrive. Du tilgår OneDrive mappen via linket her: Ekspertgruppe Griseundervisere – bemærk at linket virker indtil den 12. maj. 2) Udvælg hvilke områder du vil arbejde med i øvelsessessionerne. Lav en 1. prioritet og en 2. prioritet blandt flg. emner: • Dyrevelfærd • Klima- og bæredygtighed • Avl • Produktionsstyring • Sundhed 3) Gøre dig nogle tanker vedr. projektet i 2025
SU	Senest 1. maj ved at acceptere mødeindkaldelsen. Skriv til Dorthe Poulsgård Frandsen, hvis du IKKE ønsker overnatning mellem den 15. maj og 16. maj. Vi går ellers ud fra, at alle overnatter, medmindre vi hører andet.

Dagsorden – 15. maj 2024

09:00	Velkomst , morgenkaffe og intro til kursusdagene
09:15	Generation Z v/Birthe Kamstrup, CompanYoung Hvordan involveres og engageres eleverne mere i egen læring og i undervisningen?
10:30	Pause
10:45	Udvikling af undervisningsmaterialer - del 1 v/alle Hvordan inddrager vi ny viden om generation Z i undervisningen? Deltagerne er på forhånd blevet inddelt i grupper, som med udgangspunkt i materialet på OneDrive skal udarbejde øvelser til brug i undervisningen. Øvelserne kan fx være quizzer, diskussionsspørgsmål, spørgsmål & løsninger, vendekort, projektbeskrivelser Hver grupper udvælger hvilke målgrupper, øvelserne rettes mod. Målet er at der ved fagdagens afslutning foreligger nogle øvelser, som er klar til brug. Faglige emner: • Dyrevelfærd • Klima- og bæredygtighed • Avl • Produktionsstyring • Sundhed
12:00	Frokost
12:45	Nyt fra SEGES v/ Fagchef-Gris Janni Hales Pedersen, SEGES Innovation Resumé at nyeste resultater vedr. griseproduktionen
13:45	Transport til Økolariet, Dæmningen 11, 7100 Vejle (Parkering i P-huset v/ Bryggen, Søndertorv 2, 7100 Vejle)
14:30	Introduktion til klimaforandringer v/ Rundviser fra Økolariet
16:00	Transport til Hotel Vejle Fjord, Sanatorievej 26, 7140 Stouby
16:45	Udvikling af undervisningsmaterialer - del 2 v/alle Gruppearbejde fortsat
17:45	Nyt fra forretningsudvalget • Generelle input til SAF-ansøgning 2025 • Udlandstur 2025 - Input og kontakter • DM i griseproduktion på grisekongressen 2024 • Årets Elev • Erfaringer med Grisekorps • Valg til forretningsudvalg – på valg Linda Fager og Sanne Baden
18:15	Dyrevelfærd - hvor går grænsen? Hvad gør jeg hvis jeg oplever dette på min arbejdsplads? Hvor er grænsen?
18:30	Program slut - Aftensmad

Dagsorden – 16. maj 2024

08:00	Velkomst og intro til dagens program
08:05	Muligheder for lærer til lærer materialer v/ Forlagschef Lene Bruun, SEGES SILO: Opbygning, undervisningsmaterialer for og bag login Grundbog i griseproduktion anno 2024
08:35	Udvikling af undervisningsmaterialer - del 3 v/alle Gruppearbejde fortsat
09:20	Fernisering Alle grupper præsenterer deres arbejde/øvelser
09:45	Pause
10:00	Hangriseproduktion v/ Hanne Maribo Landbrug & Fødevarer Hvad er op og ned på hangriseproduktionen? Vaccination med Improvac? Afsætning på kød fra hangrise/vaccinerede grise, fremtidig størrelse af produktionen
10:45	Pause
11:00	Transportegnethed v/ chefkonsulent Tina Birk Jensen, SEGES Innovation Hvilke grise kan transporteres til slagteriet - øvelser/diskussion med eksempler fra praksis
12:00	Frokost
12:45	Kørsel til Go Gris, Sattrupvej 12, 8752 Østbirk
13:45	Besøg hos Go Gris Kort præsentation af Go Gris v/ Jonas Wurtz/Martin Mogensen Den rullende Afprøvning: Målinger af udledninger fra grisestald v/ konsulent Stine Grøn-borg, SEGES Innovation Intro til nye og ældre stier til løsgående diegivende søer v/ chefkonsulent Dorthe Pouls-gård, SEGES Innovation
14:45	Evaluering af dagene
15:00	Tak for i dag - Program slut

The background of the slide is a close-up photograph of several piglets. They have light pink skin and large, upright ears. The piglets are huddled together, with their heads and backs visible. A semi-transparent dark blue rectangle is overlaid on the left side of the image, containing the text.

Nyt fra SEGES

Janni Hales Pedersen, Ph.d.
Fagchef Gris

15. Maj 2024

STØTTET AF
Svineafgiftsfonden

SEGES
INNOVATION

Fokusområder

So-overlevelse

Pattegriseoverlevelse

Virus, zoonoser og
resistens

Fodereffektivitet

Reduceret emission

Fokusområder

So-overlevelse

So-overlevelse

Obduktion af selvdøde søer

- Viden om årsager til pludselige dødsfald vha. dataanalyser og obduktion af selvdøde søer
- Bidrager med viden om, hvad der skete med soen umiddelbart før

Klovproblemer hos søer

- Undersøger de hyppigste forandringer i klovene hos slagtede og døde søer?

Skånsom gruppering af søer

- Afprøvning af grupperingsstier til nyfravænnede søer

Hvad poltens tilvækst betyder for dens overlevelse som so

- Analyser af eksisterende data

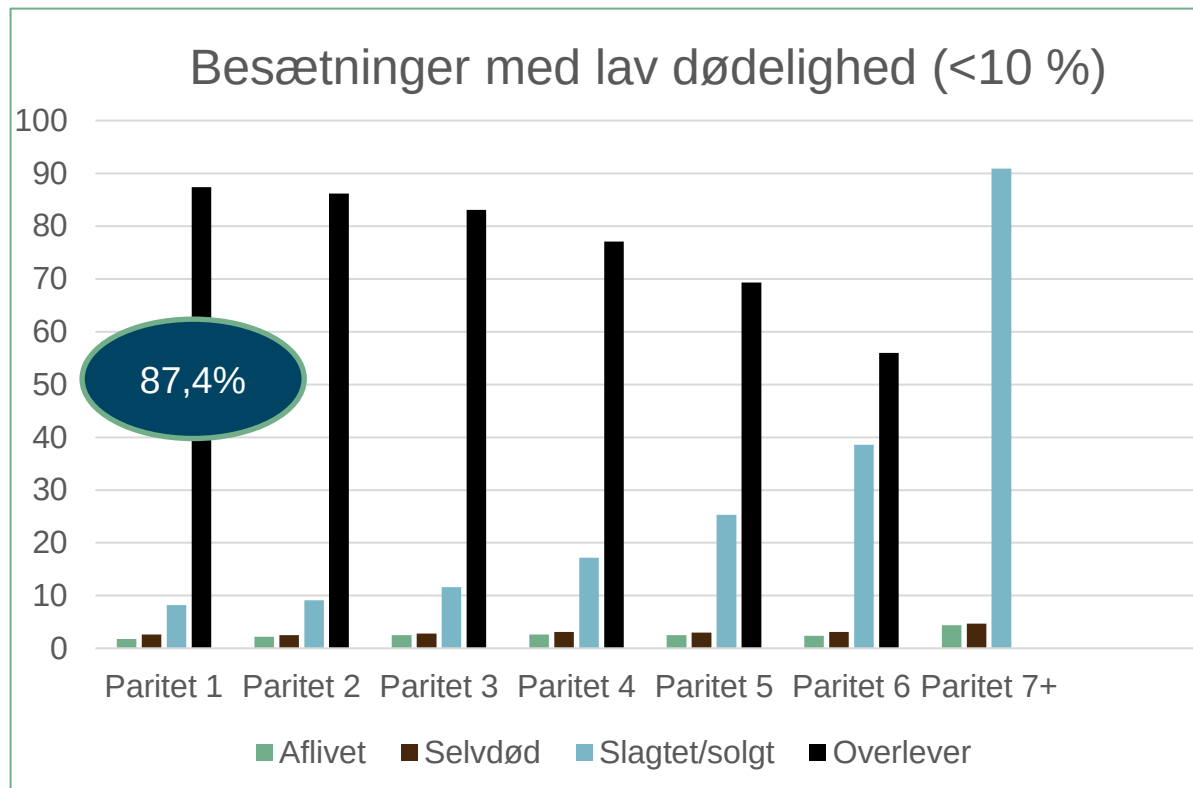


STØTTET AF

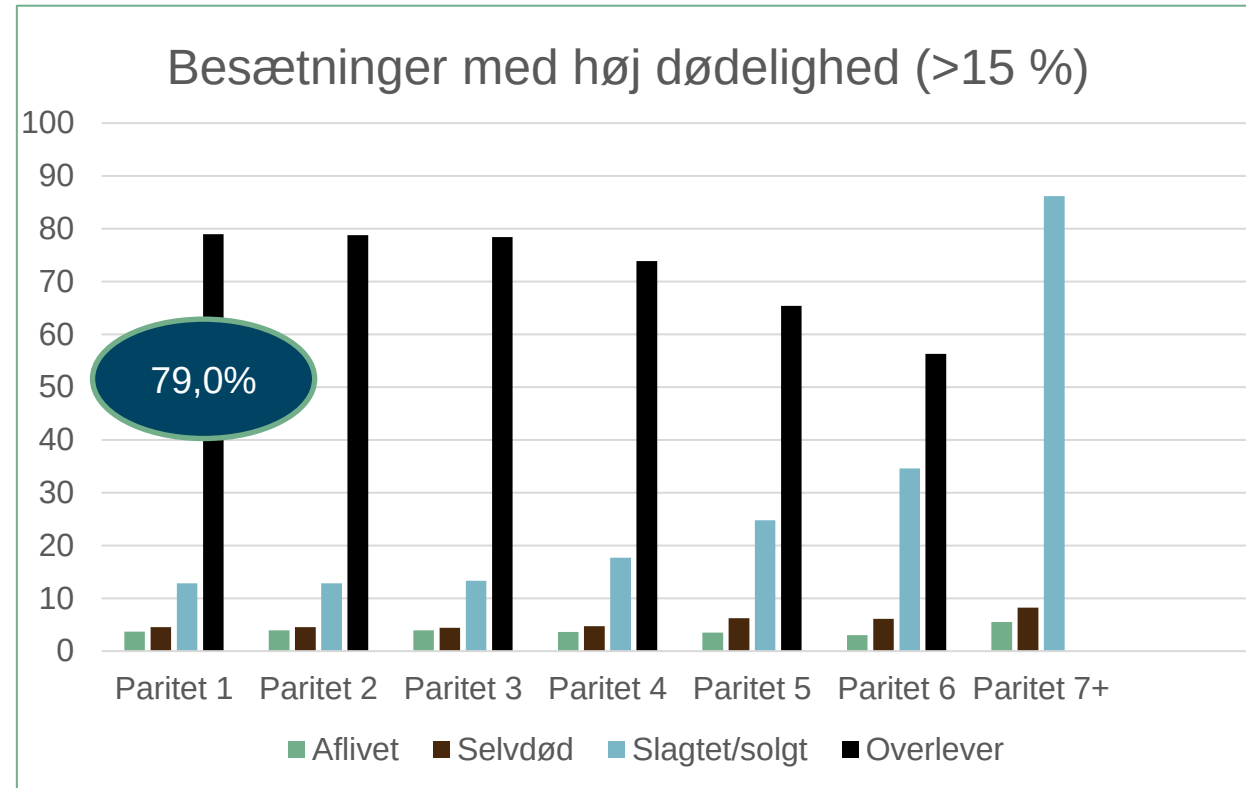
Svineafgiftsfonden

Forløb i besætninger med lav/høj sodødelighed

45 besætninger



21 besætninger



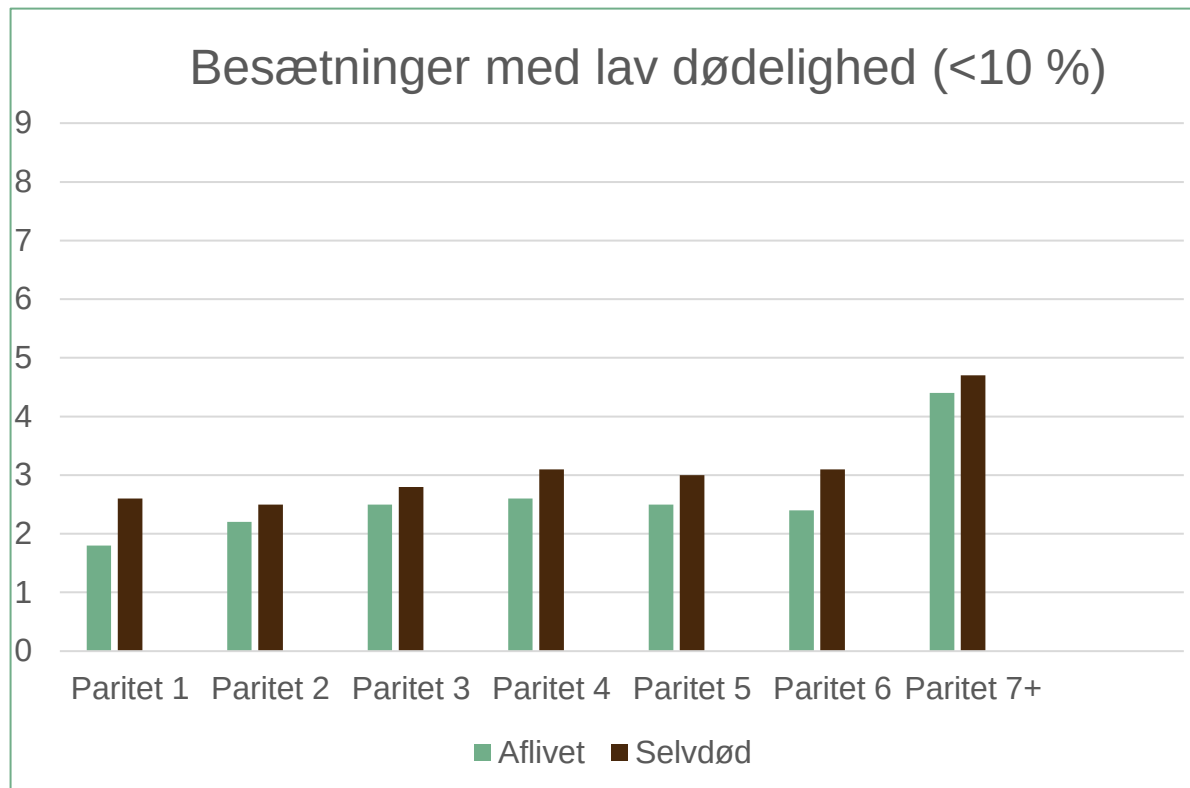
STØTTET AF

Svineafgiftsfonden

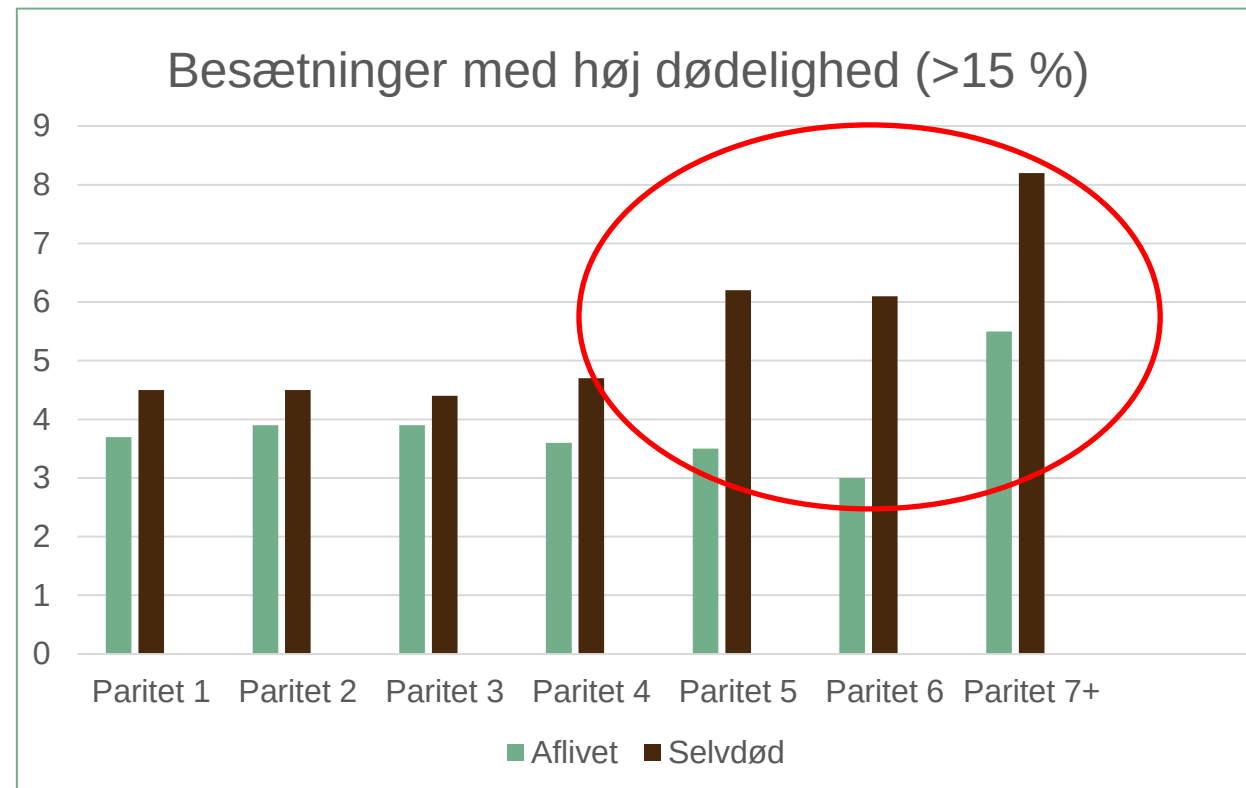
SEGES
INNOVATION

Død eller aflivet - lav/høj sodødelighed

45 besætninger



21 besætninger



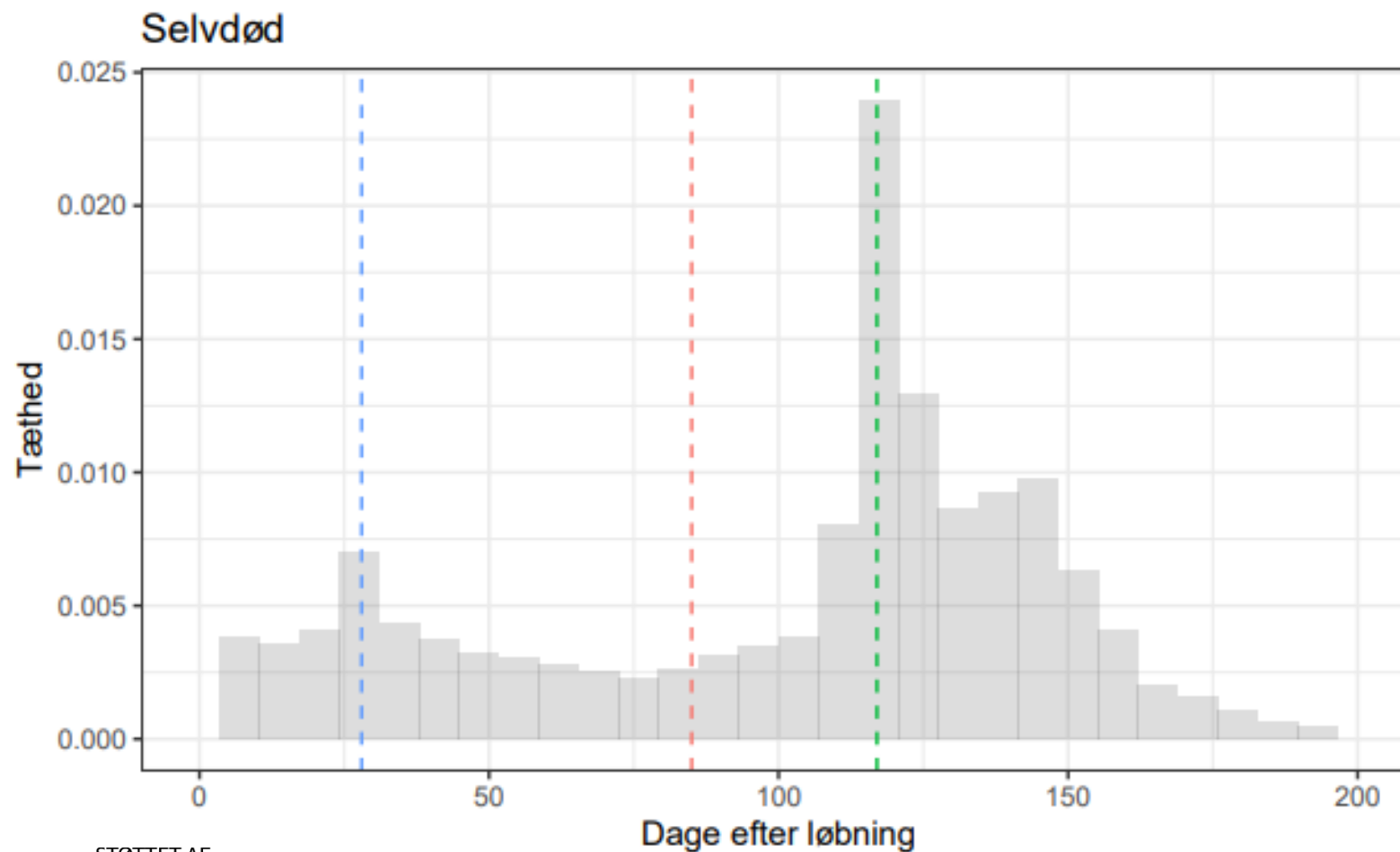
STØTTET AF

Svineafgiftsfonden

SEGES
INNOVATION

Risikotidspunkter i cyklus – selvdøde søer

Dødstidspunkt i forhold til løbning



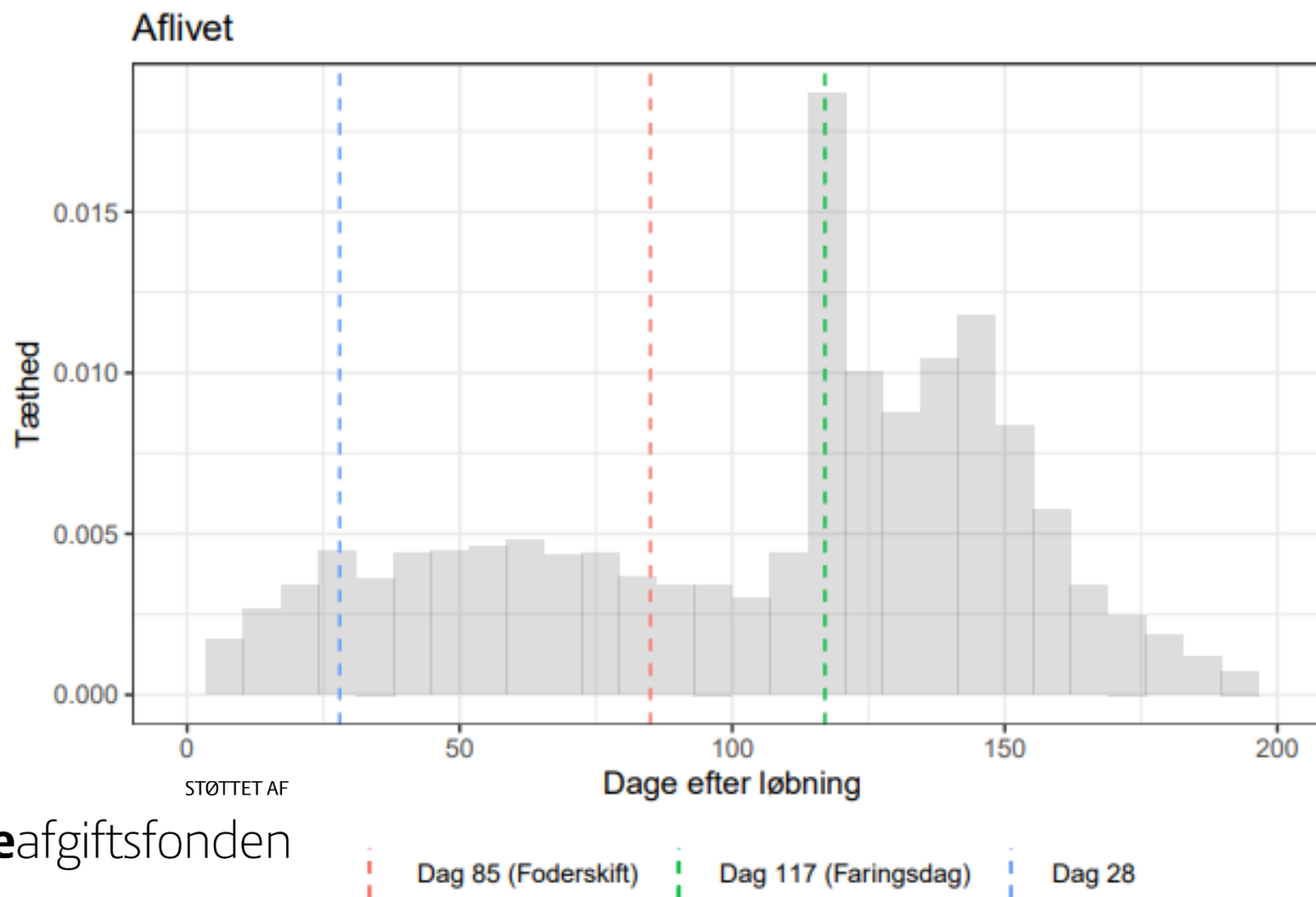
STØTTET AF

Svineafgiftsfonden

Dag 85 (Foderskift) Dag 117 (Faringsdag) Dag 28

SEGES
INNOVATION

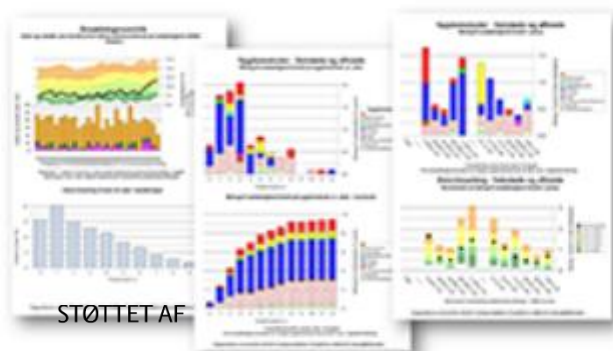
Aflivning – risikotidspunkter i cyklus



Få overblik over søer og pattegrises overlevelse

SEGES InSight er et værktøj til dig, der vil sikre den højest mulige overlevelse hos dine søer og pattegrise. Følg udviklingen på din bedrift tæt og sæt ind hvor effekten er størst.

TILMELD DIG HER



STØTTET AF

Svineafgiftsfonden

Hvad er SEGES InSight

- Rapporter direkte i din mail
- Hurtigt og visuelt overblik af dit data
- Dialogværktøj til staldgangen, dyrlæge og rådgiver
- Benchmark med lignende besætninger

SEGES InSight

Indsigt og benchmark direkte til din og dine rådgiveres mail



Fokusområder

Pattegriseoverlevelse

STØTTET AF
Svineafgiftsfonden

SEGES
INNOVATION

Pattegriseoverlevelse

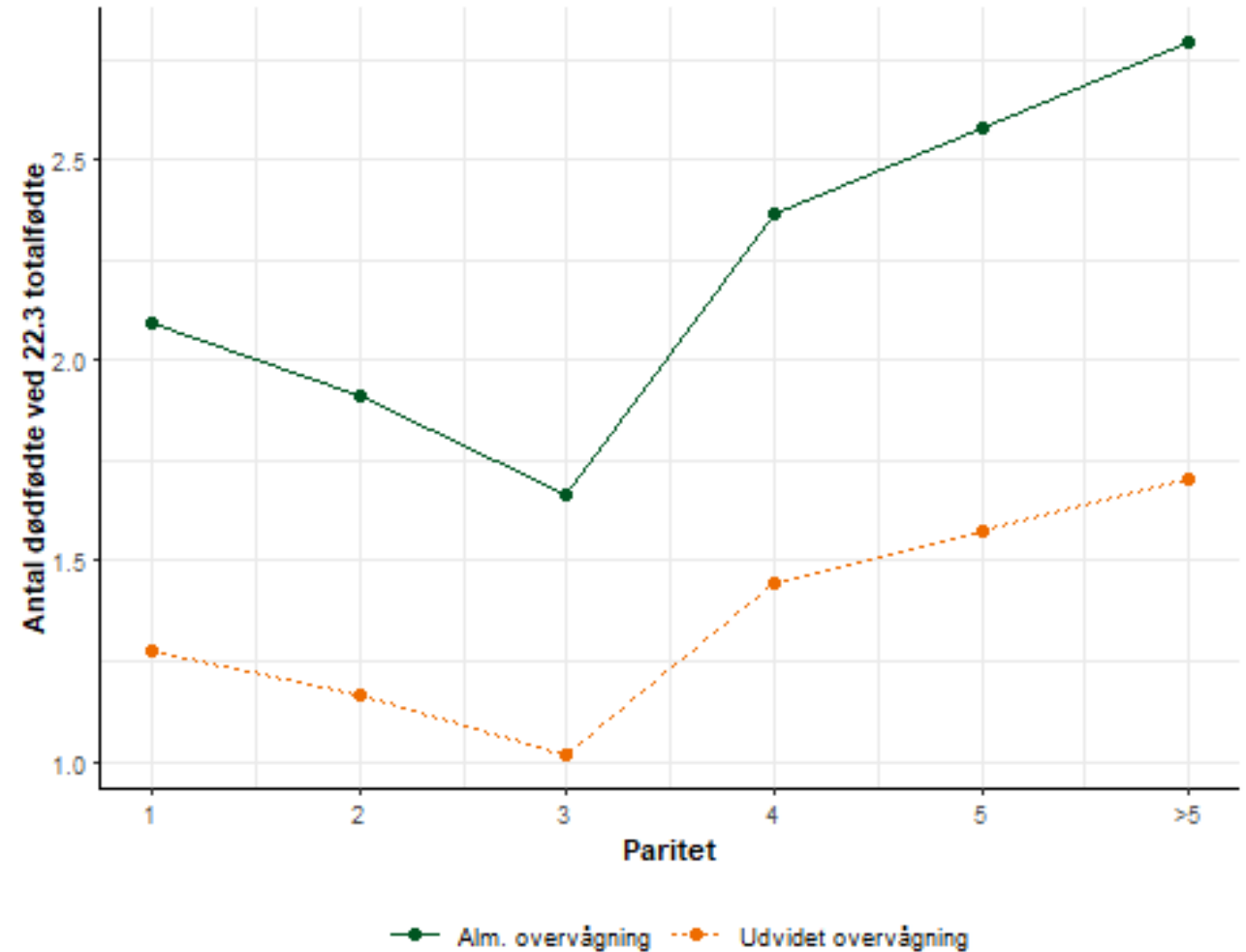
Indsats omkring faringen

Faringsovervågning

- Strategisk faringsovervågning i 3 besætninger
→ + 0,5 grise/kuld
- Flyt af faringstidspunkt med infrarødt lys
→ Gener for personalet
- Flyt af faringstidspunkt vha. ændrede fodringstidspunkter
→ ingen effekt

Varmemåtter bag søerne ved faring

- øget overlevelse?
→ Lovende resultater på vej



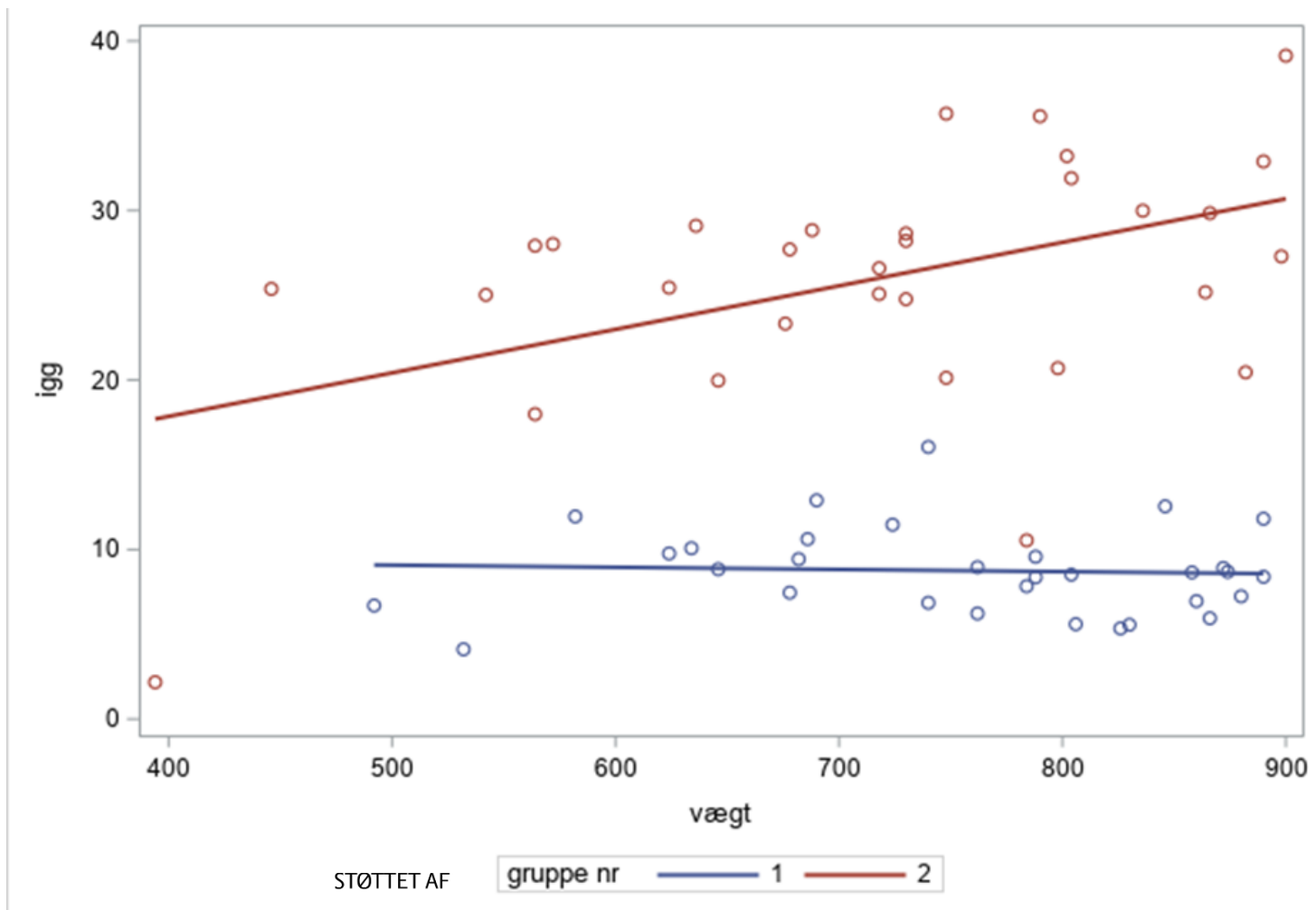
STØTTET AF

Svineafgiftsfonden

SEGES
INNOVATION

Pattegriseoverlevelse

Sikring af god råmælk



Råmælkskvalitet

- IgG i råmælk falder efter faring start
- Grise født sidst kan blive udfordret af lav IgG
- God råmælk giver tilstrækkelig immunitet
- Anvend brixmåler og råmælk med brixtal >20%

Soens patter

Antagelse

- 90 % af de mælkekirtler, som ikke var funktionelle i ét kuld, ligeledes ville være "ikke funktionel" i det følgende kuld.

Konklusion

- Kun 1/3 af de ikke funktionelle kirtler, som også var "ikke -funktionelle" i det efterfølgende kuld
- Uanset om søerne passede 11, 12, 13 eller 14 grise på dag 21 i et kuld,
- så passede de i gennemsnit næsten lige mange grise på dag 21 i det følgende kuld.

STØTTET AF

Svineafgiftsfonden

SEGES
INNOVATION

Pattegriseoverlevelse

Højproduktive søer passer egne grise

- Udvikling af koncept til at soen kan passe 18 grise i stien

Fat-4-Sows



- Forøgelse af soens mælkeproduktion med L-carnitin og ændrede fedtkilder

Vandovervågning



- Drikkepause som indikator for faringsstart? Dødfødte? Kuldtilvækst? Ædeaktivitet?

STØTTET AF

Svineafgiftsfonden



Anbefalinger - Løse søer i farestalden

- Areal
 - Tyskland: 6,5 m²
 - EU?
- Stiens form
 - Rektangulær – kan indrettes med delvist fast gulv
 - Miljø – delvist fast gulv – og dermed reduceret gylleoverflade
 - Kvadratisk – ‘skal’ være fulddrænet
 - Miljø – opdelt kumme for at reducere gylleoverflade og lette hyppig udslusning
- Dimensioner
 - Brug viden om soens og pattegrisenes dimensioner
 - Soen skal nemt kunne vende

Se mere

frontiers
in Veterinary Science

REVIEW
published: 17 March 2022,
10.3389/fvets.2022.811810

frontiers | Frontiers in Veterinary Science

TYPE Review
PUBLISHED 14
DOI 10.3389/fvets.2022.811810

Review of Temporary Crating of Farrowing and Lactating Sows

Sébastien Goumon^{1*}, Gudrun Illmann^{2,3}, Vivi A. Moustsen⁴, Emma M. Baxter⁵ and Sandra A. Edwards⁶

¹Animal Physiology, Institute of Agricultural Sciences, ETH Zürich, Zürich, Switzerland, ²Department of Ethology, Institute of Animal Science, Prague, Czechia, ³Faculty of Agrobiology, Food and Natural Resources, Czech University of Life Sciences, Prague, Czechia, ⁴SEGES Danish Pig Research Centre, Copenhagen, Denmark, ⁵Animal Behaviour and Life Sciences Group, Scotland's Rural College, Edinburgh, United Kingdom, ⁶School of Natural and Environmental Sciences, Newcastle University, Newcastle upon Tyne, United Kingdom

Transitioning from crates to free farrowing: A roadmap to navigate key decisions

Emma M. Baxter^{1*}, Vivi A. Moustsen², Sébastien Goumon³, Gudrun Illmann^{4,5} and Sandra A. Edwards⁶

¹Animal Behaviour and Welfare, Animal and Veterinary Sciences Group, Scotland's Rural College, Edinburgh, United Kingdom, ²SEGES Innovation, Aarhus, Denmark, ³ETH Zürich, Animal Physiology, Institute of Agricultural Sciences, Zurich, Switzerland, ⁴Department of Ethology, Institute of Animal Science, Prague, Czechia, ⁵Faculty of Agrobiology, Food and Natural Resources, Czech University of Life Sciences Prague, Prague, Czechia, ⁶School of Natural and Environmental Sciences, Newcastle University, Newcastle upon Tyne, United Kingdom

Animal board invited review: The need to consider emissions, economics and pig welfare in the transition from farrowing crates to pens with loose lactating sows

V. A. Moustsen^a, Y. M. Seddon^b, M. J. Hansen^c



[Gyllesystemer i farestalde med løse søer - SEGES TV](#)



[Papgrise og checkliste hjælper dig til bedre staldindretning - SEGES TV](#)

SEGES
INNOVATION

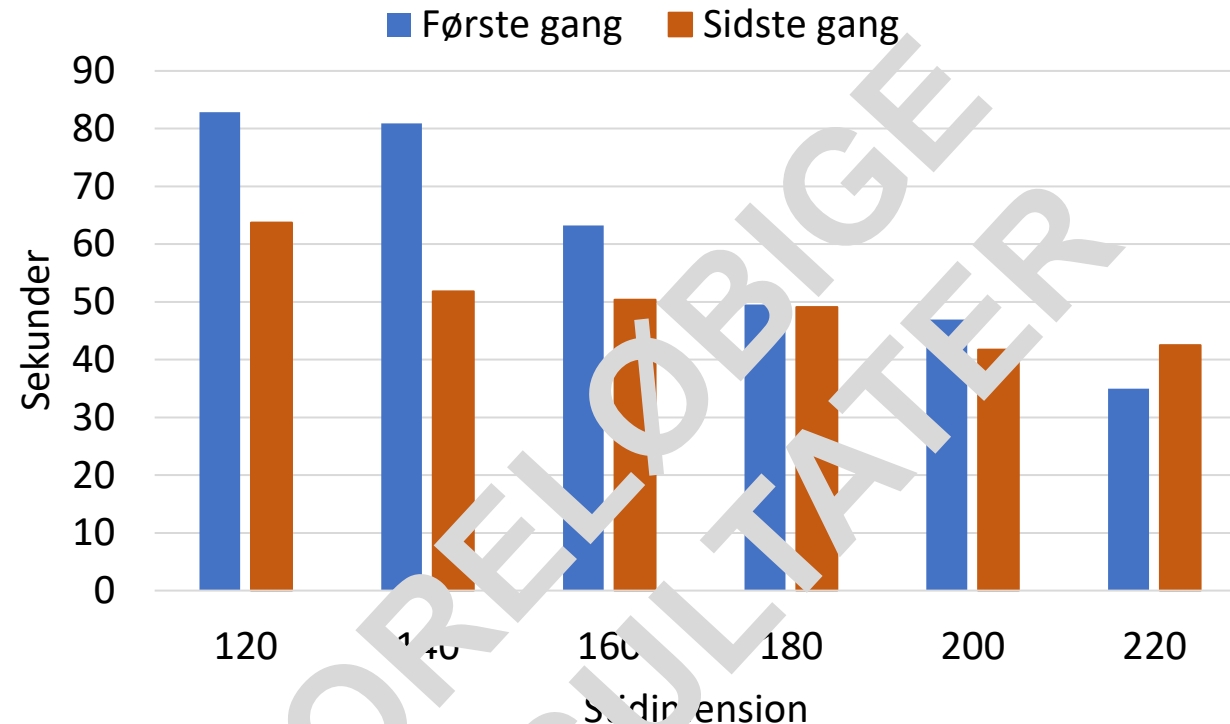
Vendeplads i farestier

- Plads til at vende rundt
 - Mindst 153 cm
 - Ny undersøgelse bekræfter



STØTTET AF

Svineafgiftsfonden



Søer over 190 cm bliver begrænset i at vende sig ved dimensioner på <140 cm.

SEGES
INNOVATION

Fokusområder

Virus, zoonoser og
resistens

PRRS reduktionsplan

PRRS-kortet

Alle, som arbejder med grise, har adgang til kortet på forsiden af landmand.dk. Hvis du oplever problemer med at få adgang, kontakt da kundecenter@seges.dk, tlf: 7015 5015.

Din besætning

Du kan se PRRS-status i dit lokalområde

Indtast dit CHR-nummer og vælg, hvor langt væk du vil se nabobesætninger. Så viser kortet din besætning samt alle de besætninger, som ligger i nærheden. For hver besætning kan du se PRRS-status, størrelse, afstand og retning. Ud fra dette kan du og dine rådgivere vurdere risikoen for at blive smittet og planlægge en strategi for sikker sanering.

Viser aktuel PRRS-status i Danmark
Opdateres dagligt med data fra CHR- og SPF-registeret

PRRS kort

Se oversigt over PPRS i Danmark

[SE PPRS KORT](#)

PRRS kort for rådgivere

Se oversigt over PPRS i Danmark for rådgivere

[SE PPRS KORT](#)

Spytprøver (OF oral fluid)

Vejledning til udtagning, opbevaring og forsendelse af spytprøver til PCR for PRRS

Version 1.0 – 2023

Udtagning af spytprøve med bomuldsreb

Fæstald: Prøv at få soen til at bide i rebet, inden det hænges op. Hænges, så både soen og pattegrisene kan nå det. Rebet må ikke røre stibunden. Lad rebet hænge i 30-40 min

Min 30 min

Udtagning af spytprøve med bomuldsreb

Processing Fluid (PF) fra testikler og haler

Vejledning til udtagning, opbevaring og forsendelse af PF-prøver til PCR for PRRS

Version 1.0 – 2023

Ved kastration og halekupering opsamles testikler og haler i en plasticpose

Maksimalt testikler og haler fra 20 kuld i en pose

Max 20 kuld

Placer rebet i en ren plasticpose og vrid så meget væske ud af rebet som muligt. Klip et lille hul i posen. Spytpøve opsamles i en beholder med skruelåg. Sørg for, at der minimum er 2 ml spytprøve i røret

Grader 4-8*

Grader -20*

Spytprøve opsamles i en beholder med skruelåg

Husk at posen skal tømme op i køleskab. Klip et lille hul i posen. PF-prøven opsamles i en beholder med skruelåg. Sørg for, at der minimum er 2 ml PF-prøve i røret. PF-prøven skal på køl (4-8 grader)

Min 2 ml

Grader 4-8*

PF-prøven opsamles i en beholder med skruelåg

PF-prøven tages direkte fra køleskab. Emballeres godt sammen med køleelementer. Husk at skrive PF-prøve på indsendelsesblanketten

Grader 4-8*

PF-prøven tages direkte fra køleskab

*L&F Veterinært laboratorium, Kjellerup kan modtage frosne testikler/haler til aftapning af væske. SSI modtager ikke hele testikler/haler, men kun den aftappede væske (processing fluid).

Er der risiko for PRRS-smitte fra forbi kørende lastbiler med levende grise?

Der kan **ikke** påvises signifikant sammenhæng mellem besætningens deklarerede PRRS status og besætnings placering i forhold til større vej.

Hverken mindre end 200 m eller 500 m fra en stor vej

SEGES
INNOVATION

Nr. 2313

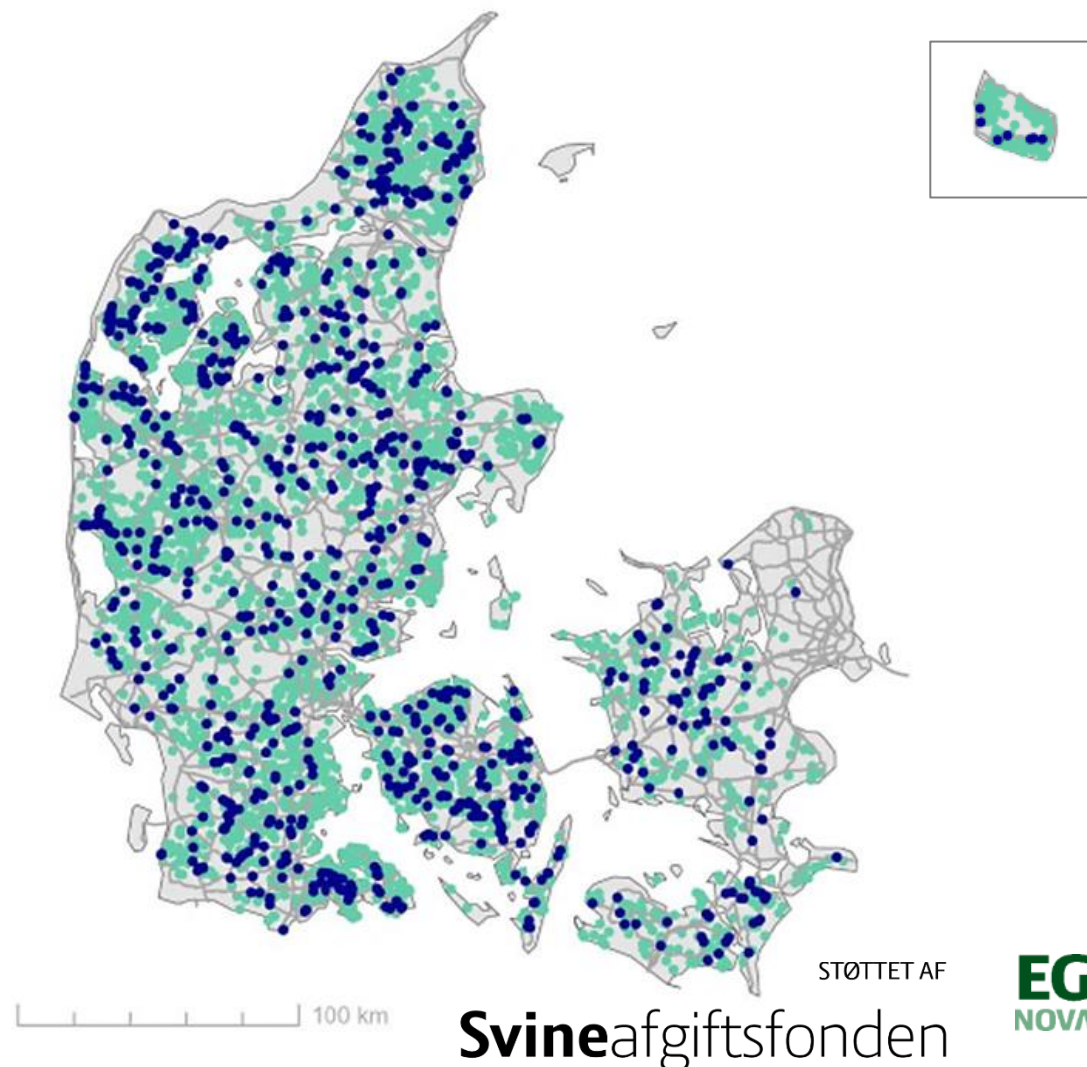
NOTAT

Udgivet 26. maj 2023

BESÆTNINGER BELIGGENDE NÆR STORE VEJE HAR IKKE HØJERE FOREKOMST AF PRRS

Mette Fertner og Jeanett Snitgaard Pelck

SEGES Innovation P/S



Online kursus om reduktion af smittespredning ved PRRS

Er I klar til PRRS sanering?

15 min. online kursus gør dig og dine medarbejdere klar til at håndtere de nye rutiner og gode vaner, når besætningen skal saneres. Kurset er gratis og findes på engelsk, dansk og ukrainsk.

Produktionsresultatet i farestalden kommer hurtigt under pres, hvis I skal gennemføre en PRRS-sanering. Har I konkrete aftale på plads i staldgangen, så saneringen bliver en succes? Start i dag, og send dette kursus videre til dine medarbejdere.

Giv mig videre
til dine
medarbejdere

Se flere kurser på kurser.seges.dk



Visit kurser.seges.dk
to try a free online course



SEGES
INNOVATION



FREE PRRS COURSE

GRATIS PRRS-KURSUS

БЕЗКОШТОВНИЙ КУРС ПРСС



SEGES
INNOVATION

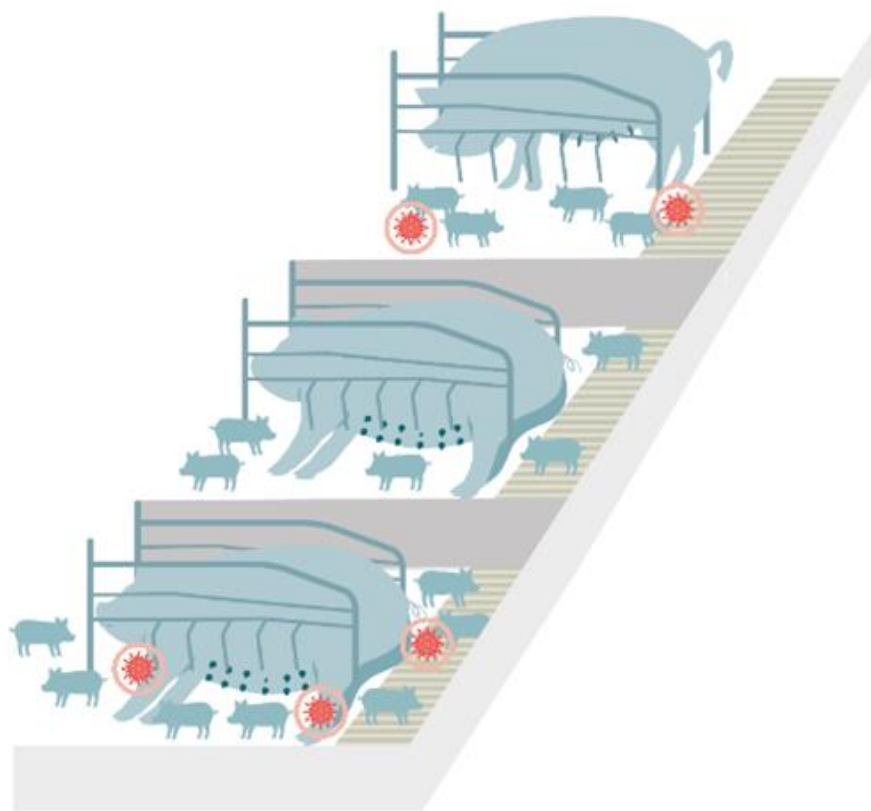
- Introduktion til PRRS
- Farestalden under PRRS-sanering
- Kuldudjævning og sanering
- Smågrisestalden under PRRS-sanering
- Test for PRRS

STØTTET AF

Svineafgiftsfonden

SEGES
INNOVATION

Undgå at sprede PRRS-virus i farestalden - McREBEL



- Soen skal passe egne grise
- Flyt ammesoen til grisene – ikke omvendt
- Mindesteammen bør være fra samme ugehold
- Skift kanyle for hvert kuld
- Opsamlingssøer? Aftal med dyrlæge hvordan
- Alle grise - også små - fravænnenes med eget ugehold

Vi er ved at undersøge smittespredning i 3 sohold

STØTTET AF
Svineafgiftsfonden

SEGES
INNOVATION

Fokusområder

Fodereffektivitet

Nye normer for protein til drægtige søer

- Nyeste forsøgsresultater fra SEGES Innovation

- Forsøg med stigende lysin- og proteinindhold i foderet fra løbning til 4-5 dage før faring
 - Ingen effekt på fødselsvægt og kuldstørrelse
 - Stærkt forøget (uønsket) egentilvækst hos unge søer, når ford. lysin øges
 - Sværere at vedligeholde rygspæk ved højt niveau af ford. lysin
 - Muligt at opnå den ønskede aminosyreprofil ved langt lavere niveau af ford. protein end i gældende normer
- Supplerende forsøg på AU viste ingen effekt på fødselsvægt eller mælkeydelse ved mere protein i foder

STØTTET AF

Svineafgiftsfonden



SEGES
INNOVATION

Nye normer for protein til drægtige søer

- Nyeste version af Normer for Næringsstoffer (35. udgave)

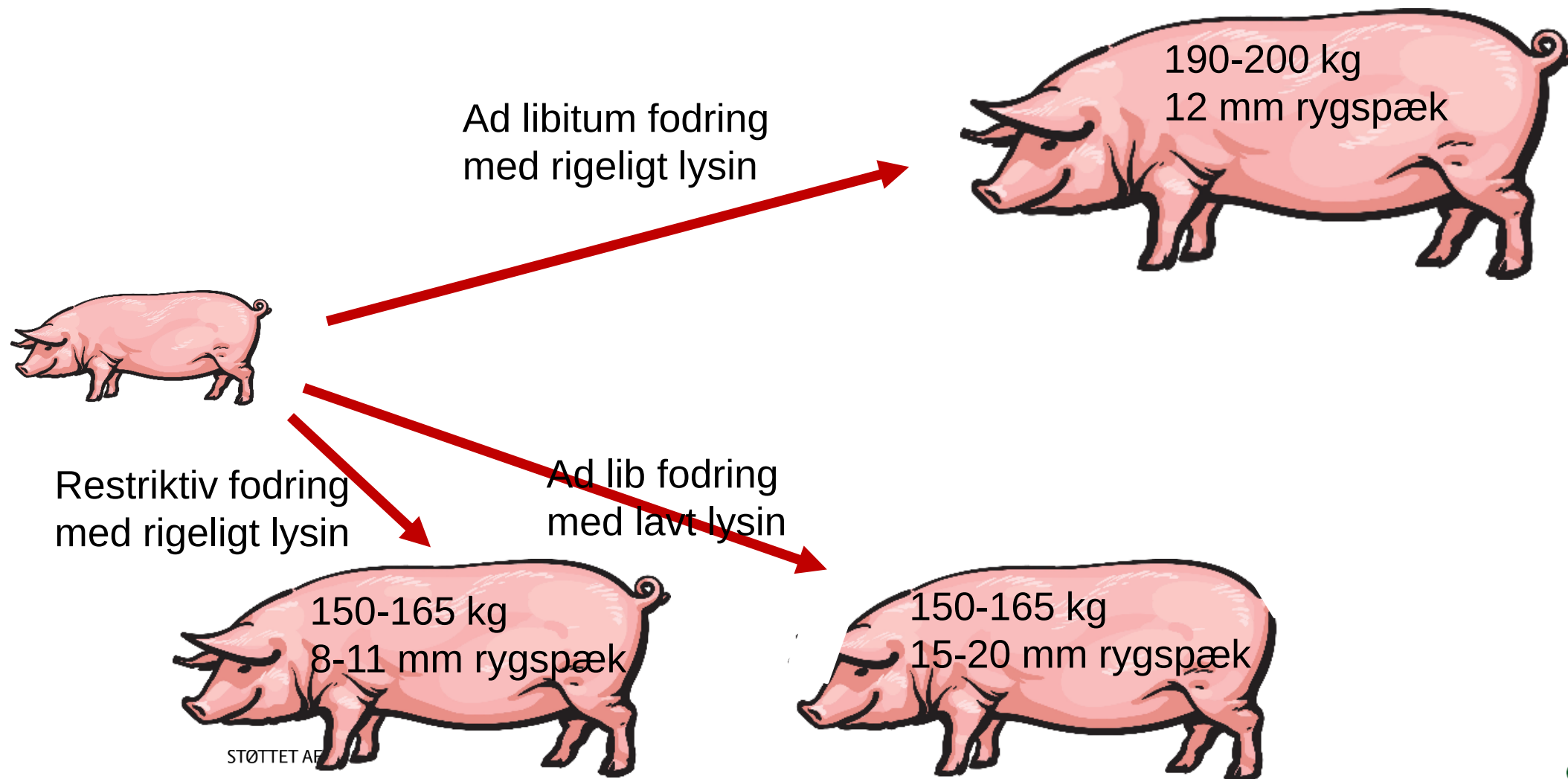
Primær anvendelse	Goldsøer, polte og drægtige søer		Drægtige søer og polte	
Drægtige inkl. gylte, dag Drægtige ekskl. gylte, dag	2 90-114	(0-114) ¹	0-114 ¹	1 0-90 0-110 ¹
Normkolonne	52	53	54	55
St. ford. protein, g pr. FEso	90 (95)	85 (92)	80 (90)	75 (85)
St. ford. lysin, g pr. FEso	5,0	4,5	4,0	3,5

¹ Søer og især gylte bør tildeles mindst 5,0 g ford. lysin pr. FEso (20-22 g ford. lysin pr. dag) de sidste 5-7 dage før faring af hensyn til yverudvikling og mælkeydelse.

Nye normer til polte

- Udfordringen med moderne genetik

31 uger gammel



STØTTET AF

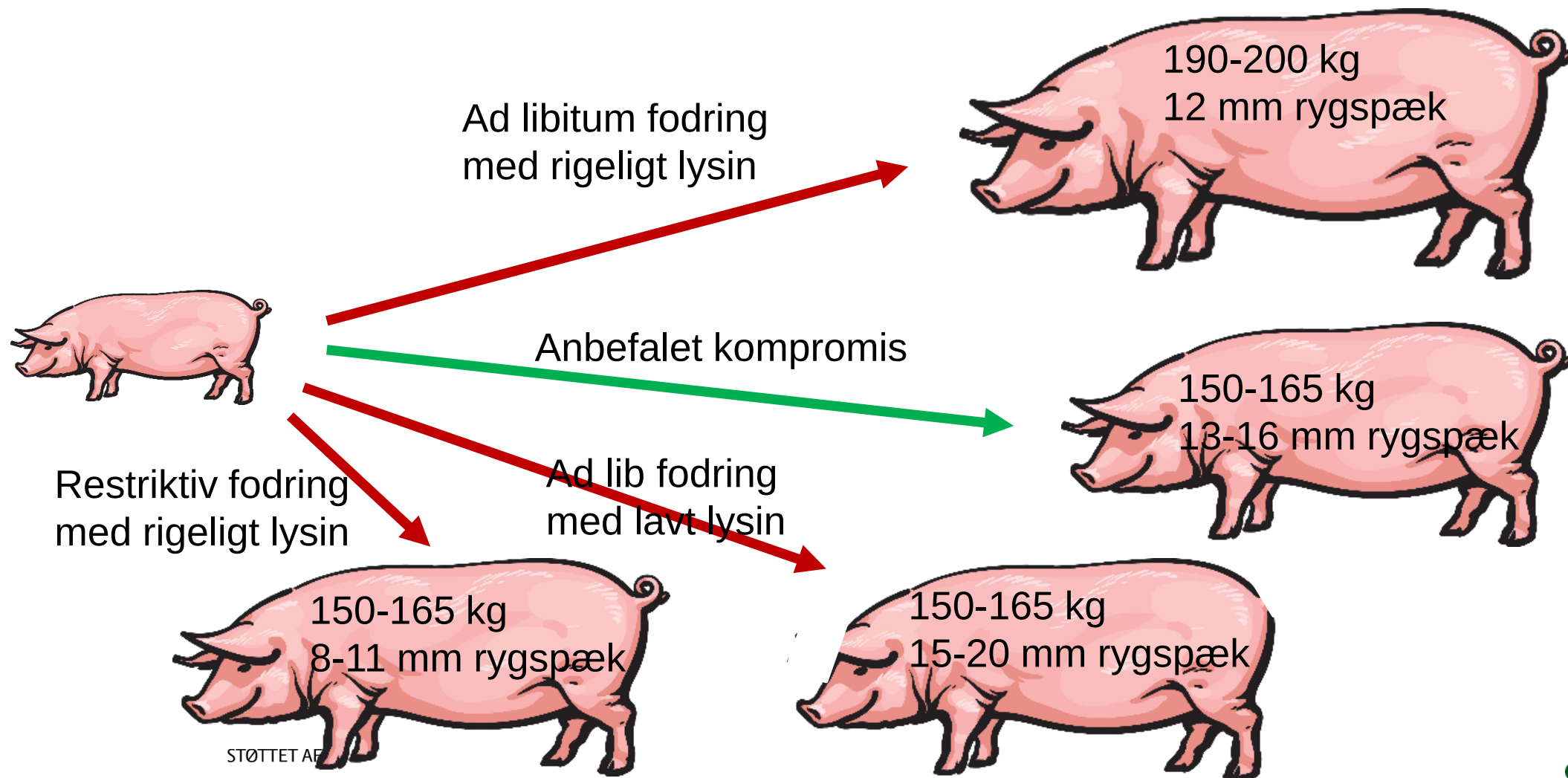
Svineavgiftsfonden

SEGES
INNOVATION

Nye normer til polte

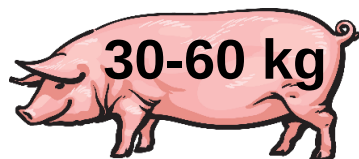
- Udfordringen med moderne genetik

31 uger gammel



Nye normer til polte er fasefodring!

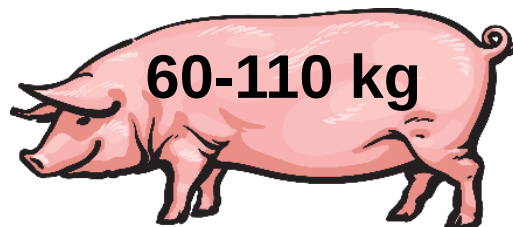
Næringsstoffer er pr. FEsv/FEso



Ford. lysin: 7,7 g

Ford. protein: 114 g

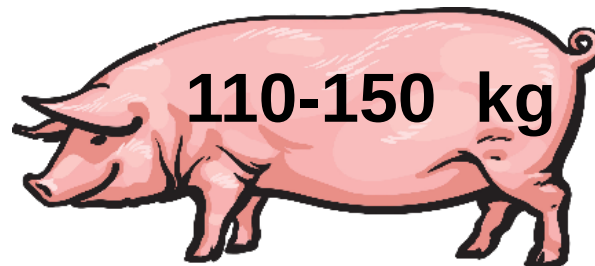
Ford. fosfor: 2,5 g



Ford. lysin: 6,0 g

Ford. protein: 100 g

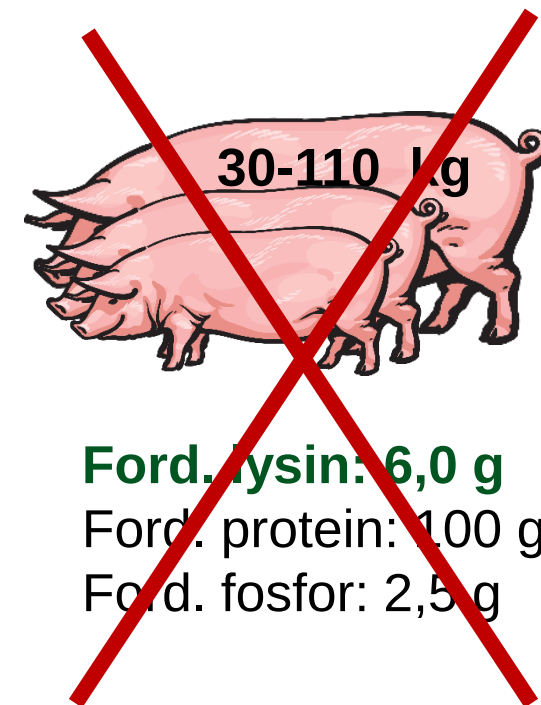
Ford. fosfor: 2,3 g



Ford. lysin: 4,0 g

Ford. protein: 80 g

Ford. fosfor: 2,0 g



Ford. lysin: 6,0 g

Ford. protein: 100 g

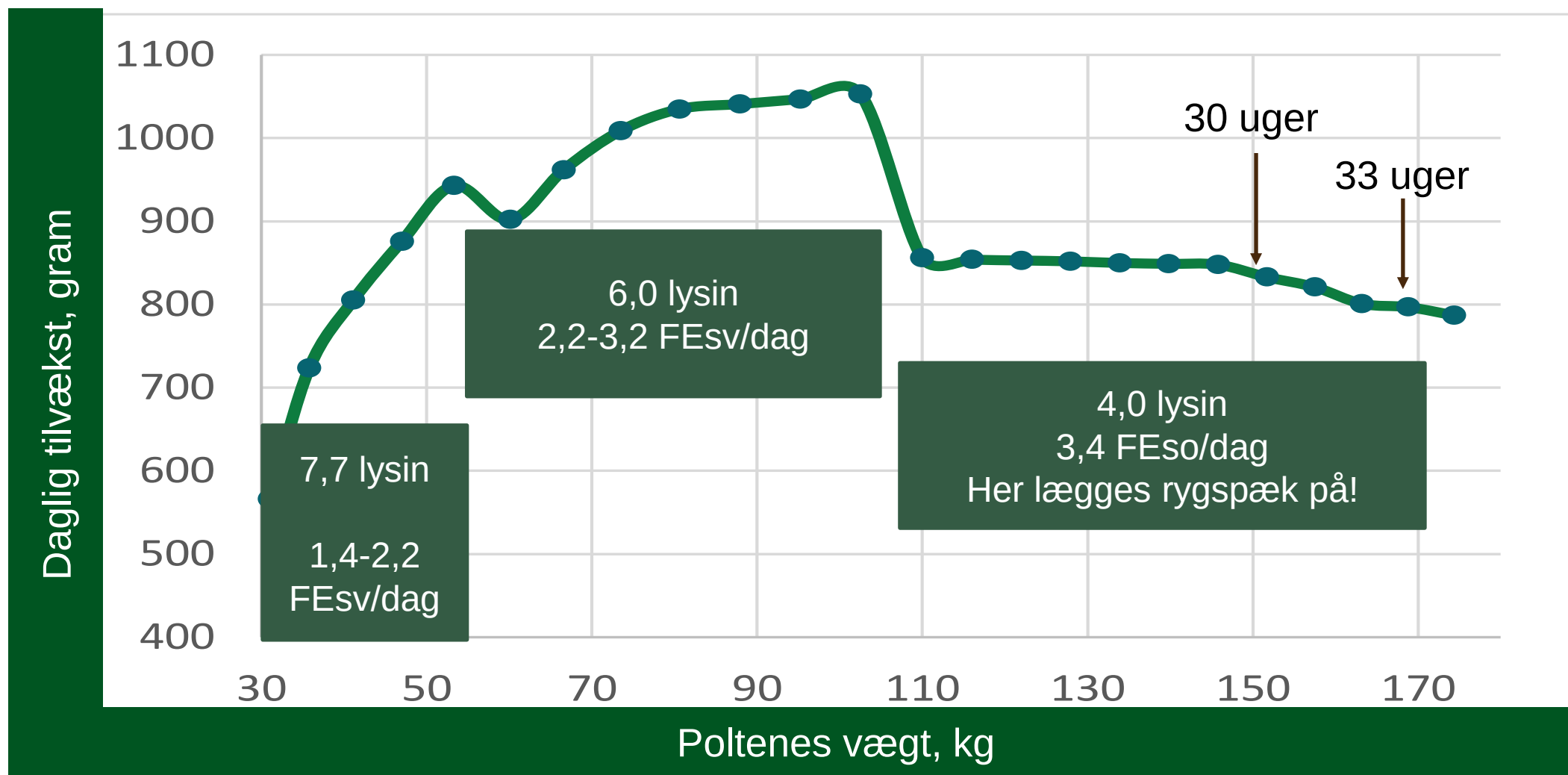
Ford. fosfor: 2,5 g

STØTTET AF

Svineafgiftsfonden

SEGES
INNOVATION

Vækstforløb ved anbefalet fodring



STØTTET AF

Svineafgiftsfonden

SEGES
INNOVATION

Palmitoleinsyre i mælkeerstatning til pattegrise

- Forsøgsdesign

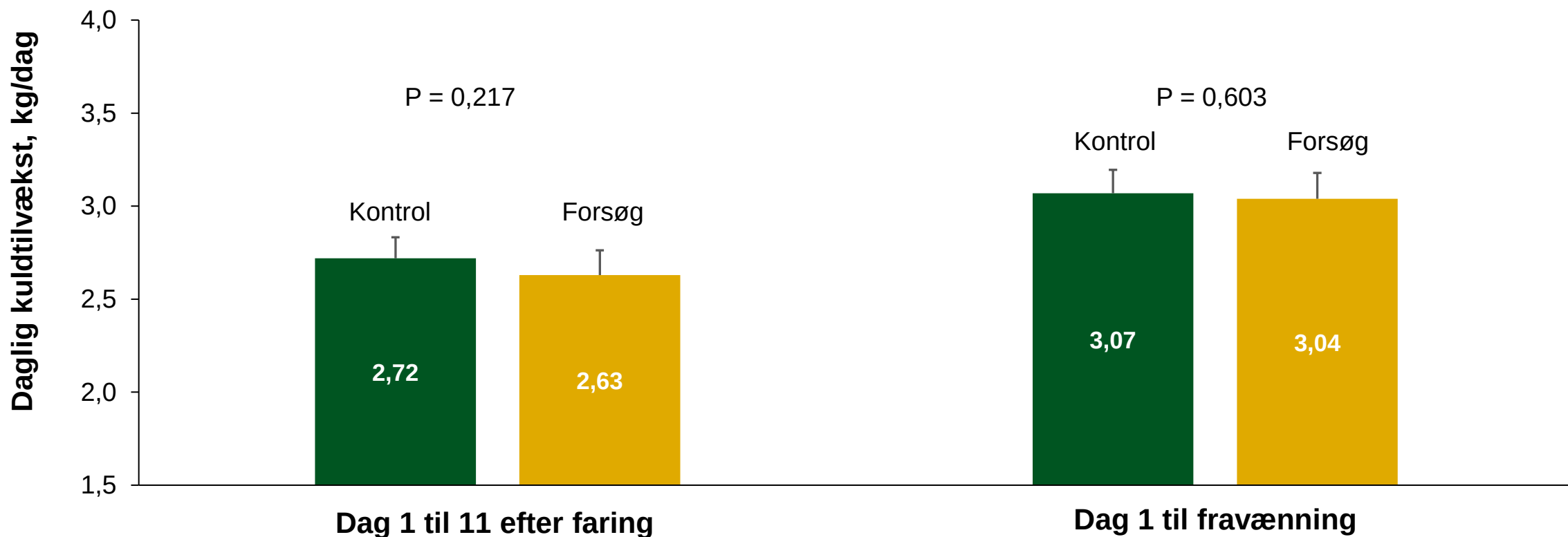
BoPil BabyDos minivådfoderanlæg

	Kontrol	Forsøg
Antal kuld	128	87
Startblanding:		
Dag 1 til 11 efter faring	Mælkeerstatning	Mælkeerstatning + 5 % palmitoleinsyre
Slutblanding:		
Dag 11 til fravænning	Alle grise blev fodret vådfoder	



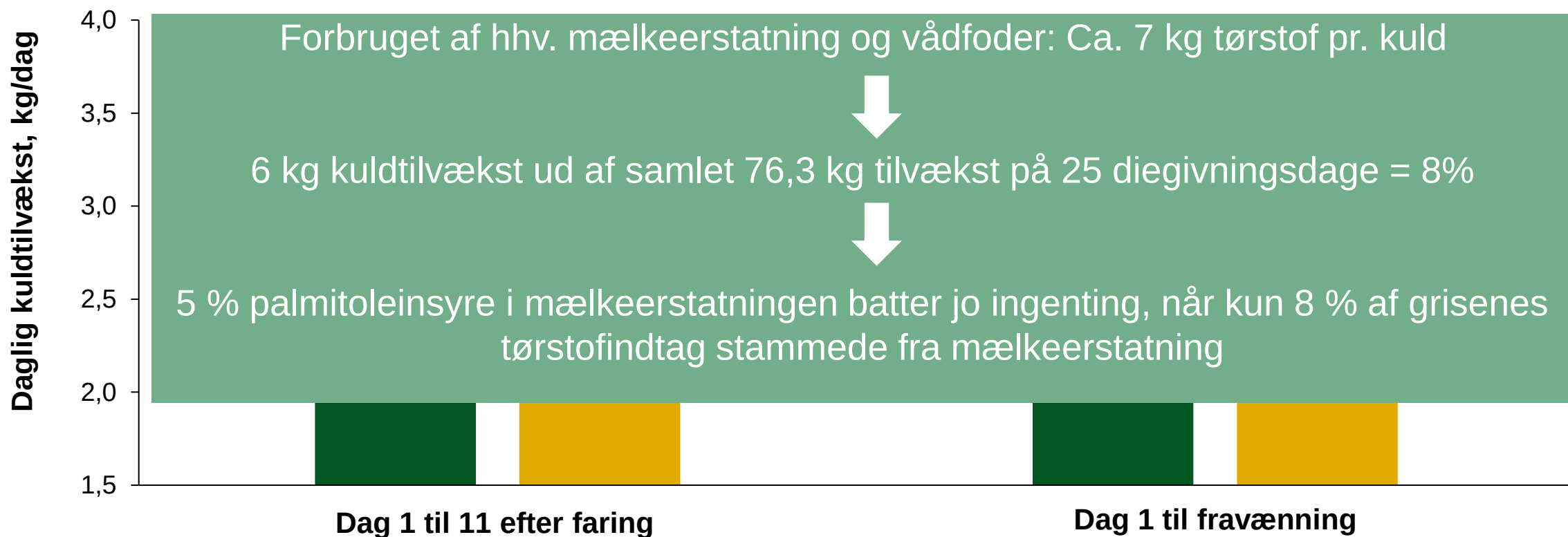
Palmitoleinsyre i mælkeerstatning til pattegrise

- Effekt på kuldtilvækst



Palmitoleinsyre i mælkeerstatning til pattegrise

- Effekt på kuldtilvækst



Klimafoderdatabasen

 **KLIMAFODER**database

Forside | Blandingsberegner | Fodermidler | Sammenlign fodermidler

Hvad er KLIMAFODERdatabasen?

I KLIMAFODERdatabasen kan du beregne næringsstofindhold, energiindhold og klimaaftryk i foderblandinger - samt få overblik over fodermidlernes tabelværdier.

Blandingsberegner

Her kan du indtaste en foderblanding til grise med kendt fodermiddelsammensætning. På siden kan du beregne fordeljligt indhold af centrale næringsstoffer og sammenligne foderblandingen med normen for den angivne dyregruppe.

Desuden kan du beregne klimaaftrykket for en kendt foderblanding. Siden henvender sig til rådgivere, producenter og andre med interesse for at undersøge klimaaftryk og fordeljligt indhold i en kendt foderblanding. Det er ikke et optimeringsprogram.

GÅ TIL BLANDINGSBEREGNER

Fodermidler

Her kan du finde information om de enkelte fodermidlers indhold og beskrivelser ved at se ét fodermiddel ad gangen. Til hvert fodermiddel knytter sig en uddybende beskrivelse af karakteristika og andre relevante oplysninger om pågældende fodermiddel.

På denne side findes desuden referencer til artikler og rapporter, som har bidraget til beskrivelser af fodermidlerne.

GÅ TIL FODERMIDLER

Sammenligning af fodermidler

Her kan du sammenligne forskellige fodermidlers indhold af næringsstoffer og energi. Tabellen giver mulighed for at sætte fodermidlerne op side om side for at give en hurtig og overskuelig sammenligning.

Alle fodermidler, der er tilgængelige i databasen, kan vælges.

GÅ TIL SAMMENLIGN



Næste skridt:

Benchmarking af klimaværdier – hvor ligger min blanding i forhold til standardblanding i den valgte norm?



Skriv her for at søge



2°C Let regn/sne

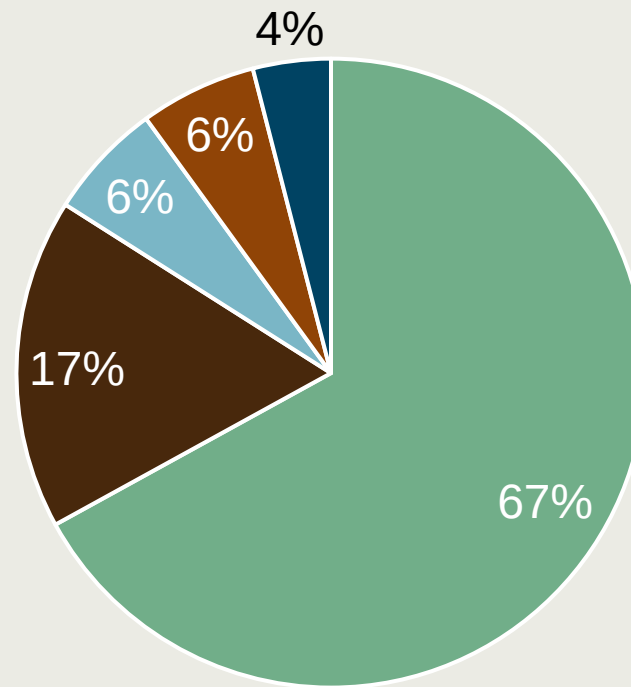
10:55 03-01-2024



Fokusområder

Reduceret emission

Klimabelastning, griseproduktion, CO₂e



■ Foder, CO₂e

■ Metan, gødning

■ Metan, tarmgas

■ N₂O, gødning

■ Energiforbrug

Reduceret emission

Udvikling af systemer til håndtering af gødning

- Test af forskellige typer linespil i slagtegrisestalde og farestalde
- Test af Space-tragte
- Dokumentation af effekt af daglig udslusning (CH₄ + NH₃)

Hyppig udslusning

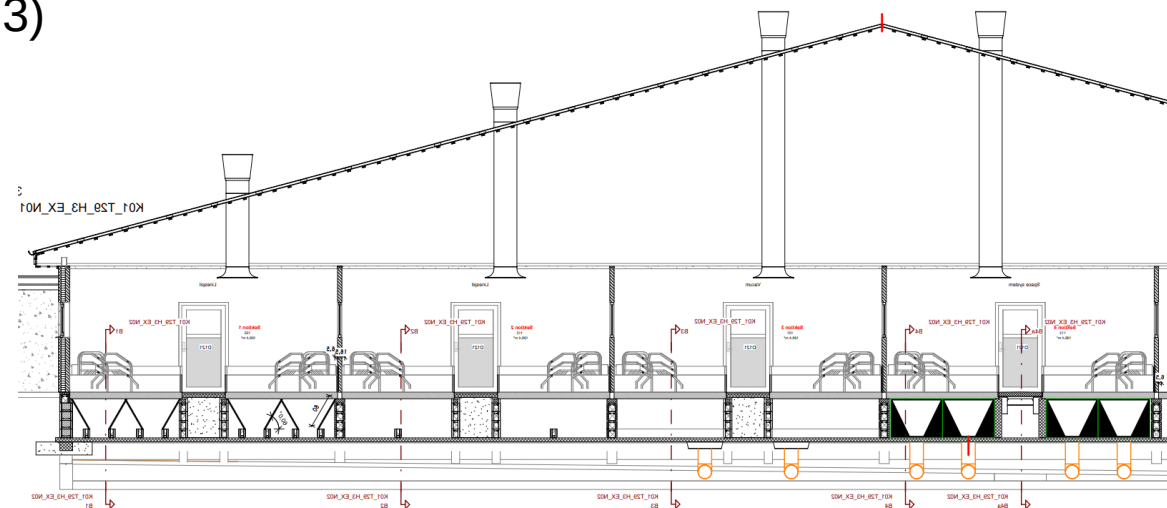
- Hyppig udslusning (ugentlig)
- Hyppig udslusning + gyllekøling
- Hyppig udslusning + additiver (2025)

Staldforsuring

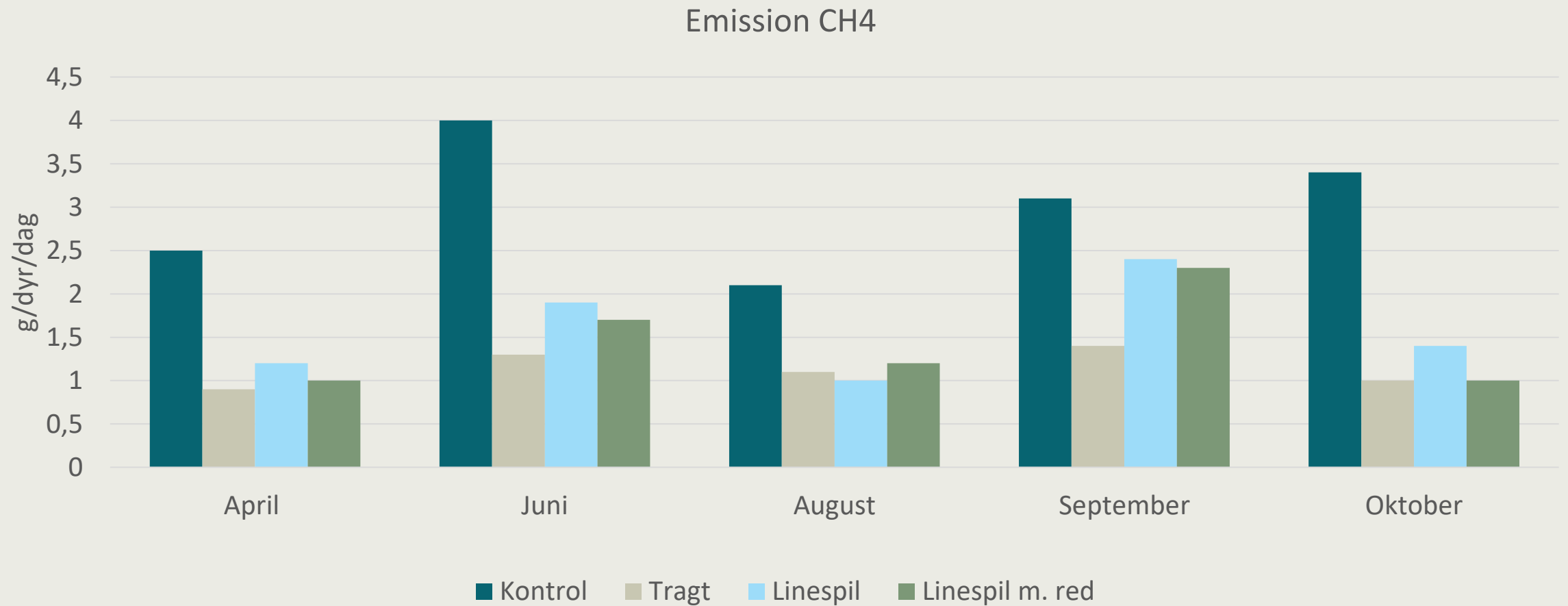
- Metanudledning fra stald og lager

Vask af kumme (GreenSlurry)

- Vask af kummer efter udslusning – fjerne restmængde (inoculum)



Foreløbige resultater – Metan



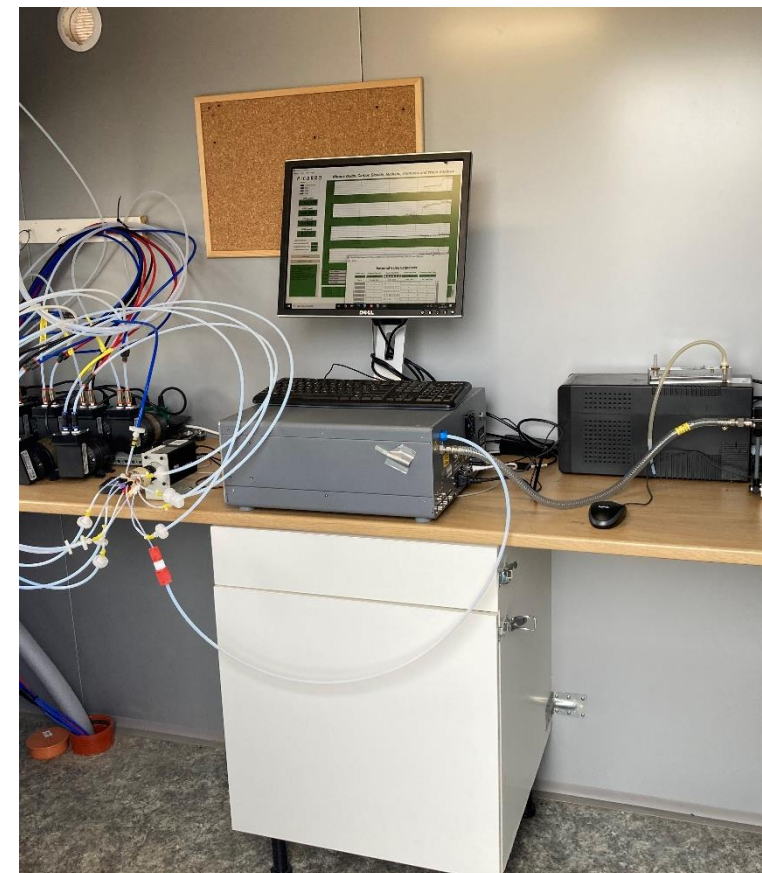
Reduceret emission

Emissionstal for løse diegivende søer

- Dokumentation af udledning (ammoniak, metan og lugt)
- Kassestier og løsdriftstier, fulddrænet eller delvist fast gulv (12 stalde i alt)

Lugtudbredelse fra grisestald

- Lugt er ikke stabilt over større afstande
- Datagrundlag for nye beregningsmetoder af lugtemission vha. kemisk måling af lugt med PTR-MS



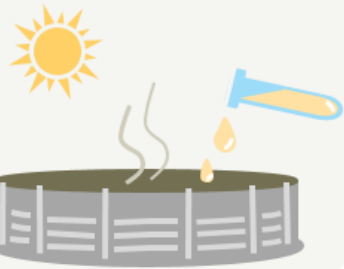
Metanudledning pr. sæson (2500 m³ pr. beholder)



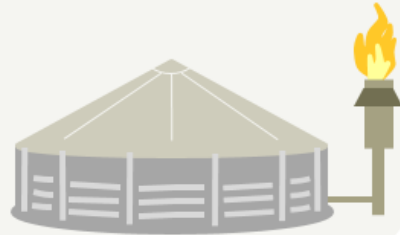
(foreløbige data)

Reduktion af emission

Forsuring



Afbrænding



Iltning



Biofilter



Flydelag



Køling



Spørgsmål?



COMPAN **YOUNG**

Elevers engagement og læring

Generation Z.

SEGES: Pig Academy
15 . Maj 2024



Agenda.

 **1** Om CompanYoung

 **2** Situationen – War for talent

 **3** Den unge generation –
hvem er Generation Z?

 **4** Karrierevalget

 **5** I arbejdet

 **6** I undervisningen

 **7** Generationskarakteristika

 **8** Spørgsmål

Om CompanYoung.

Hovedkontor i Aalborg

Startet i 2008

Kunder: Virksomheder, kommuner,
uddannelsesinstitutioner og brancheorganisationer

+90 medarbejdere med en gennemsnitsalder på 28 år

4 x Børsen Gazellewinner

"Hos CompanYoung er vi specialiserede i tiltrækning og tilknytning af unge. Vores ekspertise er at omdanne viden og indsigt til strategiske løsninger, der skubber til standarderne og gør jer til det foretrukne valg for den nye generation af talenter"



Karriereby
Viborg

JYSK

ØSTERSKOV
EFTERSKOLE

BLUE
WATER
SHIPPING

salling group

MEDTECH
CAREERS

IKEA

MAERSK

novo nordisk®

Vi styrker hele den unges rejse.



Tiltrækning & Rekruttering

Vi udtænker, eksekverer og styrer komplette strategier og kampagner der tiltrækker de helt rette unge.

Ydelser:

- Brand Strategi
- Brand Identitet
- Brand Platform
- Brand Aktivering
- Brand Interaktion

Trivsel & Tilknytning

Vi skaber de helt rette rammer for, at unge vokser i takt med organisationen.

Ydelser:

- Pre - & Onboarding
- Trivselsundersøgelser
- Trivselsforløb- og rådgivning
- tilknytningsaktiviteter
- Offboarding & Alumni



Viden er fundamentet.

Vi starter aldrig fra scratch.

Vores viden er hjørnestenen i vores arbejde og danner grundlaget for vores rådgivning, anbefalinger og kampagner.

Som ingen andre investerer vi i at forstå unges valg af uddannelse og karriere. Det sikrer, at vi og vores kunder altid har den nyeste viden og data inden for tiltrækning og fastholdelse af unge.

+32.000

Unge deltager årligt i vores undersøgelser om uddannelsesvalg

+150.000

Årlige besvarelser via mikromålinger om unges trivsel på uddannelser i Danmark

+80

Årlige individuelle analyser om blandt andet unges uddannelses- og karrierevalg og trivsel for vores kunder





Om oplægsholderen.

"Skaber vidensgrundlaget for strategiske beslutninger ved at prøve at forstå unges beslutningsproces og adfærd når det handler om job, uddannelse og karriere"

Datagrundlag:
Surveys, Fokusgrupper, Interviews etc.



Birthe Kamstrup
TeamLead | Senior Insight Specialist
Cand.scient.soc
bk@companyoung.com
+45 71 96 24 77

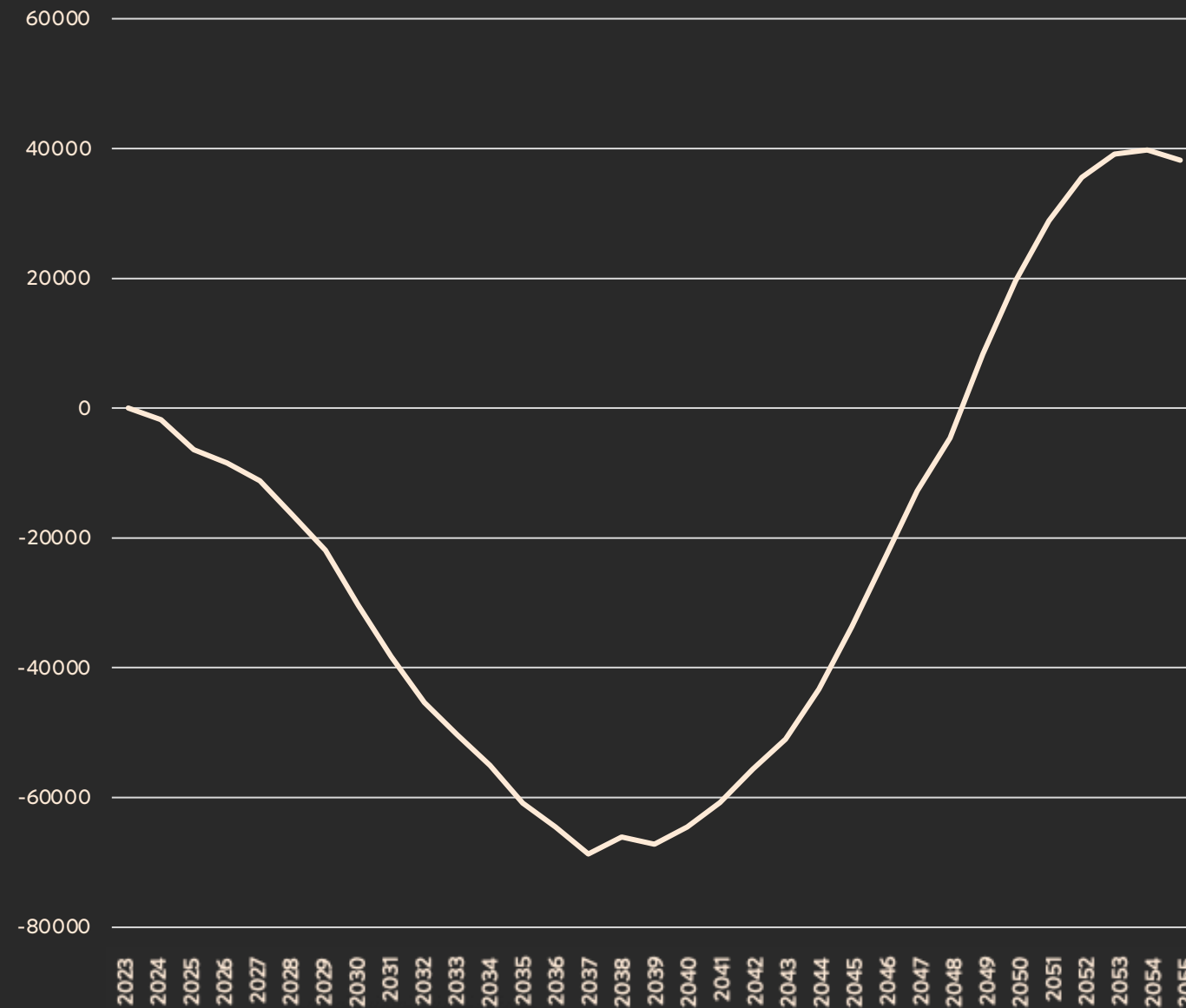


COMPAN **YOUNG**

Situationen.

War for talent

En problematisk udvikling



Fald i ungdomsårgange
giver øget konkurrence.

I 2037 vil der være 9,3%
færre unge end i dag.

Først i 2049 opnås
samme mængde unge
som i 2023.

**Baseret på 16-25årige i 2023*

Og samtidig stiger efterspørgslen..



28. APR KL. 12:52

DR

Minister godkender 22 nye uddannelser på tværs af hele landet

LÆS OP ORDBOG TEKST

D I

Søg her

Bliv medlem

Min side

Dansk Industri / Om DI / Kontakt os / Presse / DI: Massiv mangel på arbejdskraft er den største vækstbarriere i 2022

07.01.22 • DI • PRESSEMEDDELELSE

☆ ✉ in f t

DI: Massiv mangel på arbejdskraft er den største vækstbarriere i 2022

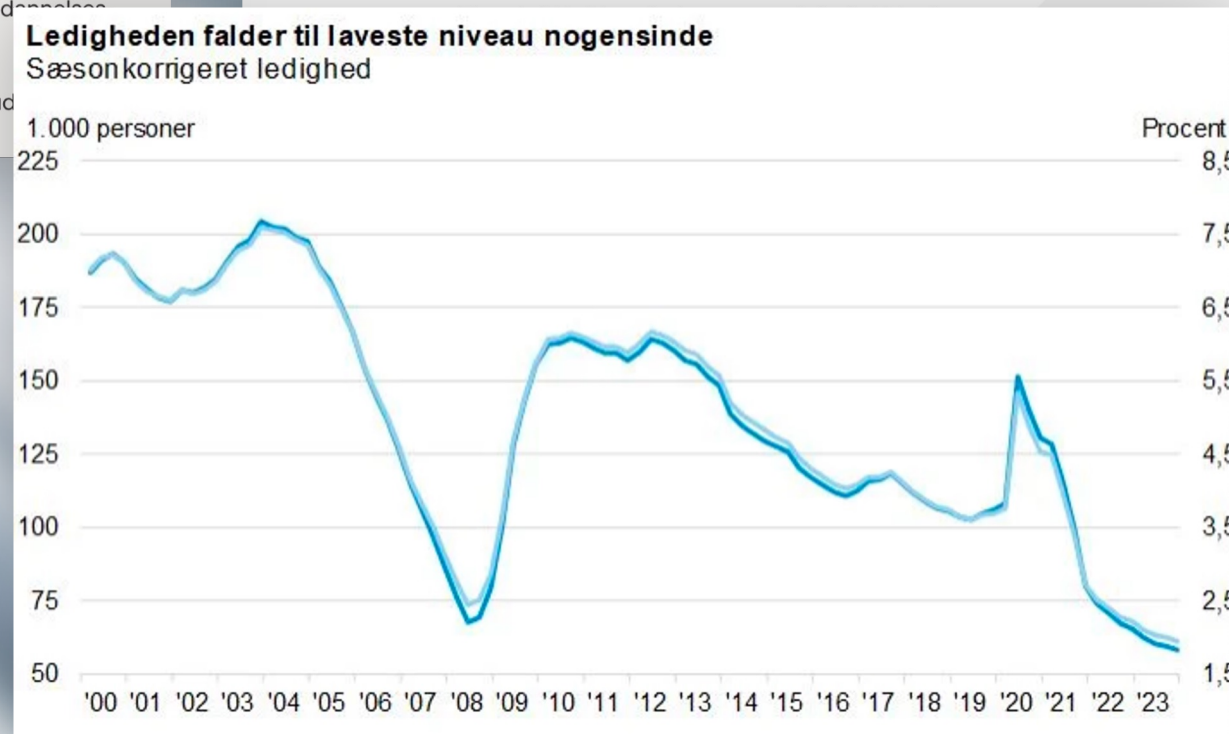
Manglen på arbejdskraft i industrien når nye højder

Andelen af virksomheder, der melder om mangel på arbejdskraft i industrien, steg fra 38 pct. i fjerde kvartal 2021 til 42 pct. i første kvartal 2022 og slog dermed endnu engang rekorden. Manglen på arbejdskraft er dog ulige fordelt mellem industribrancherne, hvilket ses i figuren nedenfor, som dækker de fem industribrancher med flest beskæftigede. For bygge- og anlægsbranchen steg andelen fra 41 pct. til 46 pct. og nærmer sig dermed igen efterårets rekordniveauer. I serviceerhvervet faldt andelen en smule fra 38 til 35 pct. Her var det primært turismebranchen, der trak ned med et dyk fra 52 til 33 pct., men det er også en branche, der er særligt påvirket, når der sker ændringer i de COVID-19-relaterede restriktioner.

Andelen af virksomheder, der melder om mangel på arbejdskraft, i udvalgte industribrancher

Brancher	3. kv. 2021	4. kv. 2021	1. kv. 2022
Føde-, drikke- og tobaksvarerindustri (andel 16,3 pct.)	45	63	62
Medicinalindustri (andel 11,3 pct.)	3	3	4
Plast-, glas- og betonindustri (andel 8,7 pct.)	49	49	43
Metalindustri (andel 10,0 pct.)	50	41	36
Maskinindustri (andel 20,5 pct.)	37	40	67

Kilde: www.statistikbanken.dk/baro3





Det betyder mangel på unge



Ingeniører

Danmark kommer til at mangle over 13.500 ingeniører og naturvidenskabelige kandidater frem mod 2025



SOSUer

I 2030 kommer Danmark til at mangle 16.000 SOSUer



Bygge- og anlægsbranchen

46% af virksomhederne indenfor bygge- og anlægsbranchen mangler i 2022 arbejdskraft.



Faglærte

Danmark kommer til at mangle over 99.000 faglærte på arbejdsmarkedet i 2030



IT & Tech

Danmark kommer til at mangle over 19.000 IT-specialister i 2030



Velfærd

Danmark kommer til at mangle over 35.000 uddannede lærere, pædagoger, sygeplejersker og socialrådgivere i 2030

Forventes særligt at være inden for kontor og handel samt jern og metal

*Vi forventer, at antallet af personer med en erhvervsuddannelse vil falde med 90.000 fra 2020-2030



COMPAN **YOUNG**

Den unge generation.

Hvem er generation Z?



Generation Z.

- Generation Z født 1995 til 2010
- De er mellem 14 og 29 år og kom til i en tid hvor, hvor børn tidligt fik indflydelse på beslutninger der blev taget i familien.
- Præget af individuelle læreplaner i daginstitutioner og skoler med et udgangspunkt i en positiv og anerkendende tilgang til barnet.
- De er opvokset med teknologi og er rutinerede digitale brugere.

COMPAN **YOUNG**

Medieforbrug.

Hvor er de?



Udvikling i brug af sociale medier

2021



86% af de unge bruger
Snapchat dagligt



77% af de unge bruger
Instagram dagligt



62% af de unge bruger
TikTok dagligt



68% af de unge bruger
Facebook Messenger dagligt



54% af de unge bruger
Facebook dagligt



48% af de unge bruger
YouTube dagligt

2022



88% af de unge bruger
Snapchat dagligt



77% af de unge bruger
Instagram dagligt



76% af de unge bruger
TikTok dagligt



52% af de unge bruger
Facebook Messenger dagligt



38% af de unge bruger
Facebook dagligt



40% af de unge bruger
YouTube dagligt

2023



89% af de unge bruger
Snapchat dagligt



76% af de unge bruger
Instagram dagligt



74% af de unge bruger
TikTok dagligt



41% af de unge bruger **Facebook
Messenger** dagligt



32% af de unge bruger
Facebook dagligt



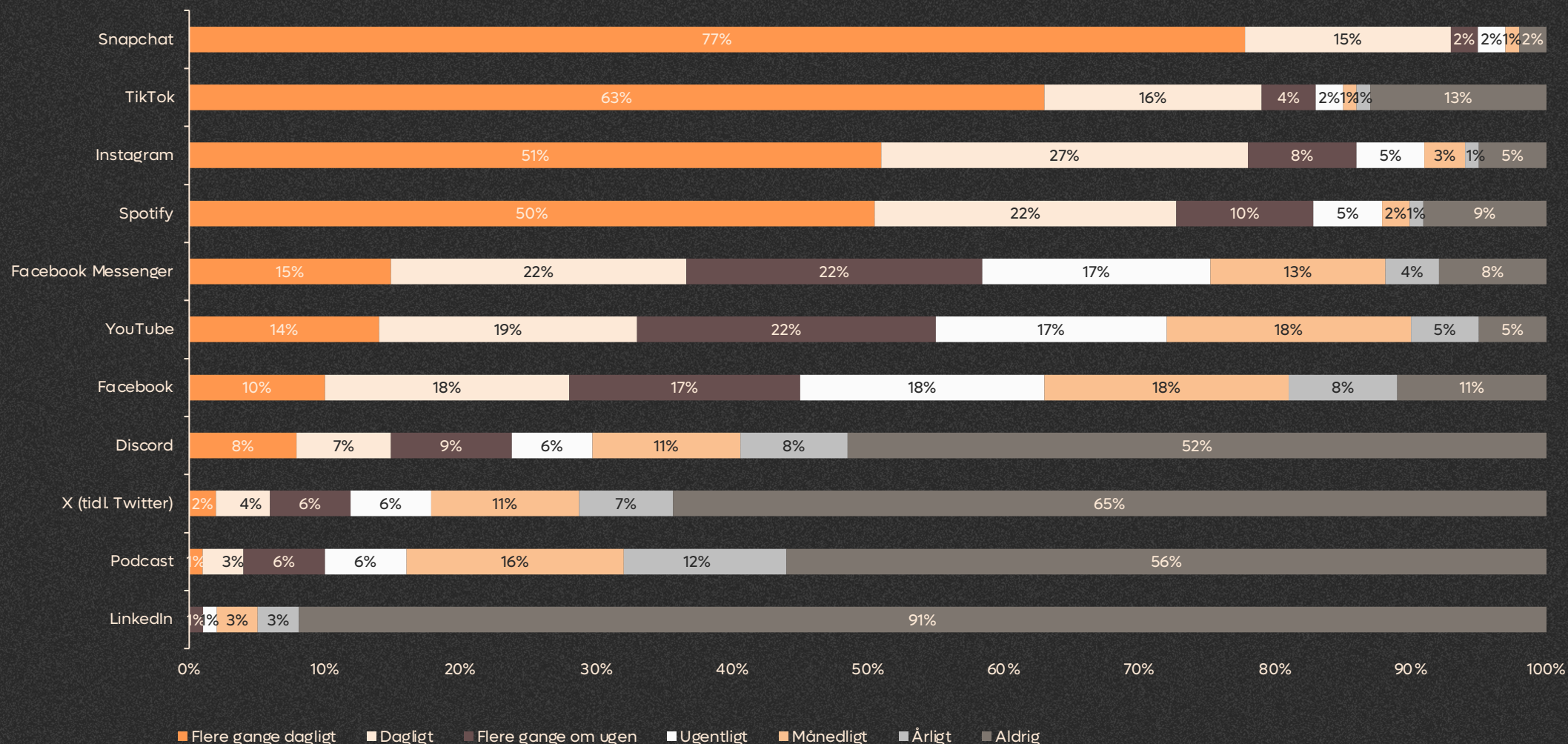
34% af de unge bruger
YouTube dagligt

Unges brug af medier

15 - 18 år

"Hvor ofte bruger du følgende sociale medier?"

Figuren illustrerer respondenternes brug af diverse sociale medier. Her skulle de angive hvor ofte, de bruger hvert medie.



Alder 15-18 år N=13.157

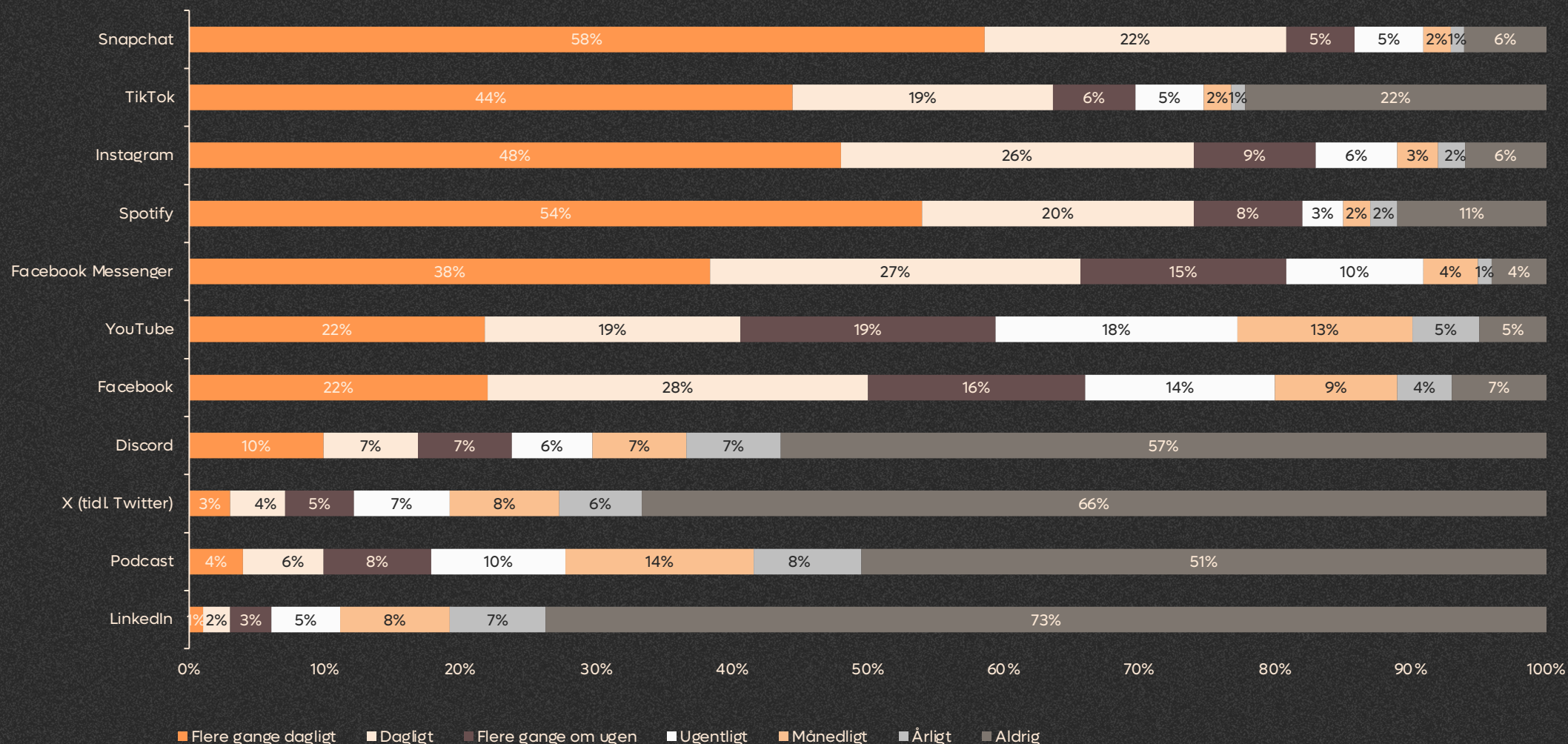


Unge brug af medier

18 - 24 år

"Hvor ofte bruger du følgende sociale medier?"

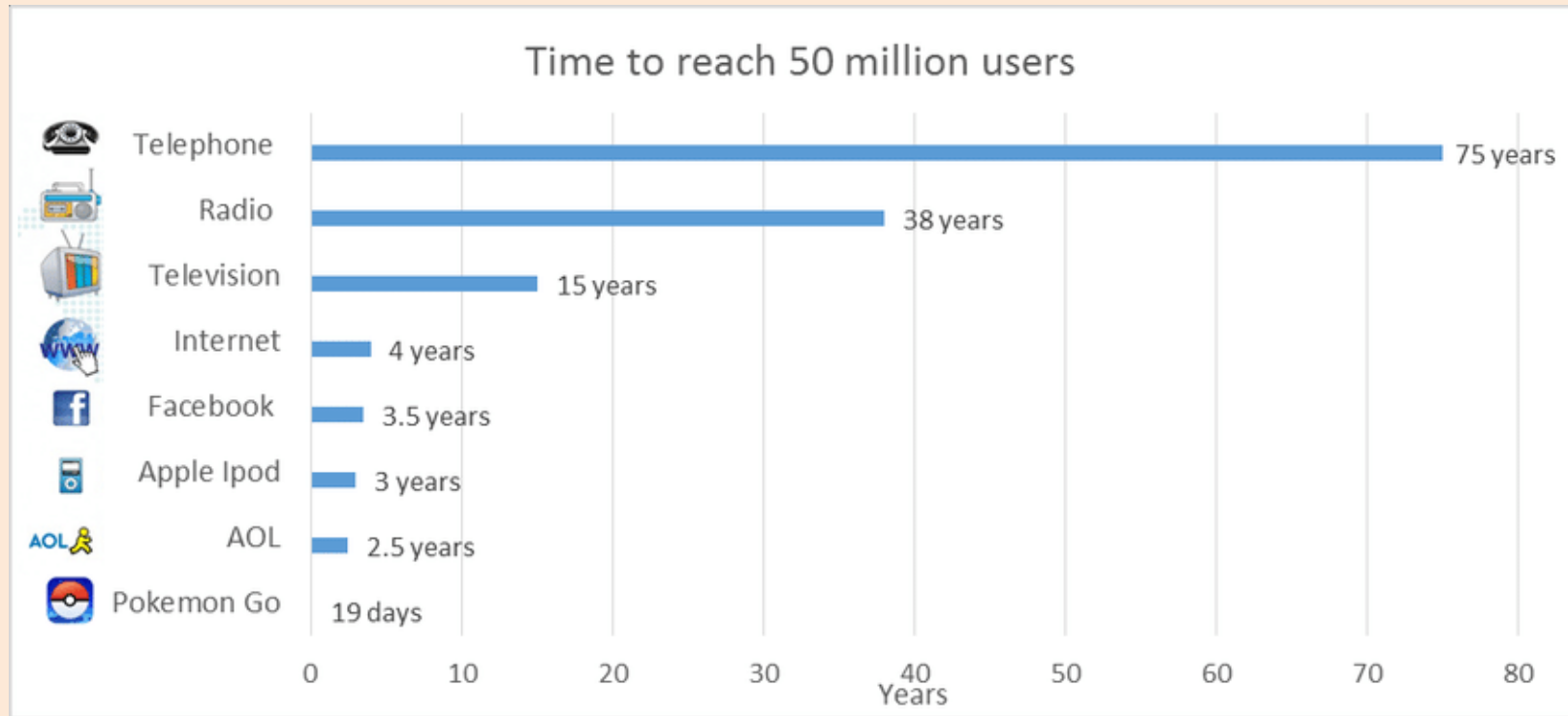
Figuren illustrerer respondenternes brug af diverse sociale medier. Her skulle de angive hvor ofte, de bruger hvert medie.



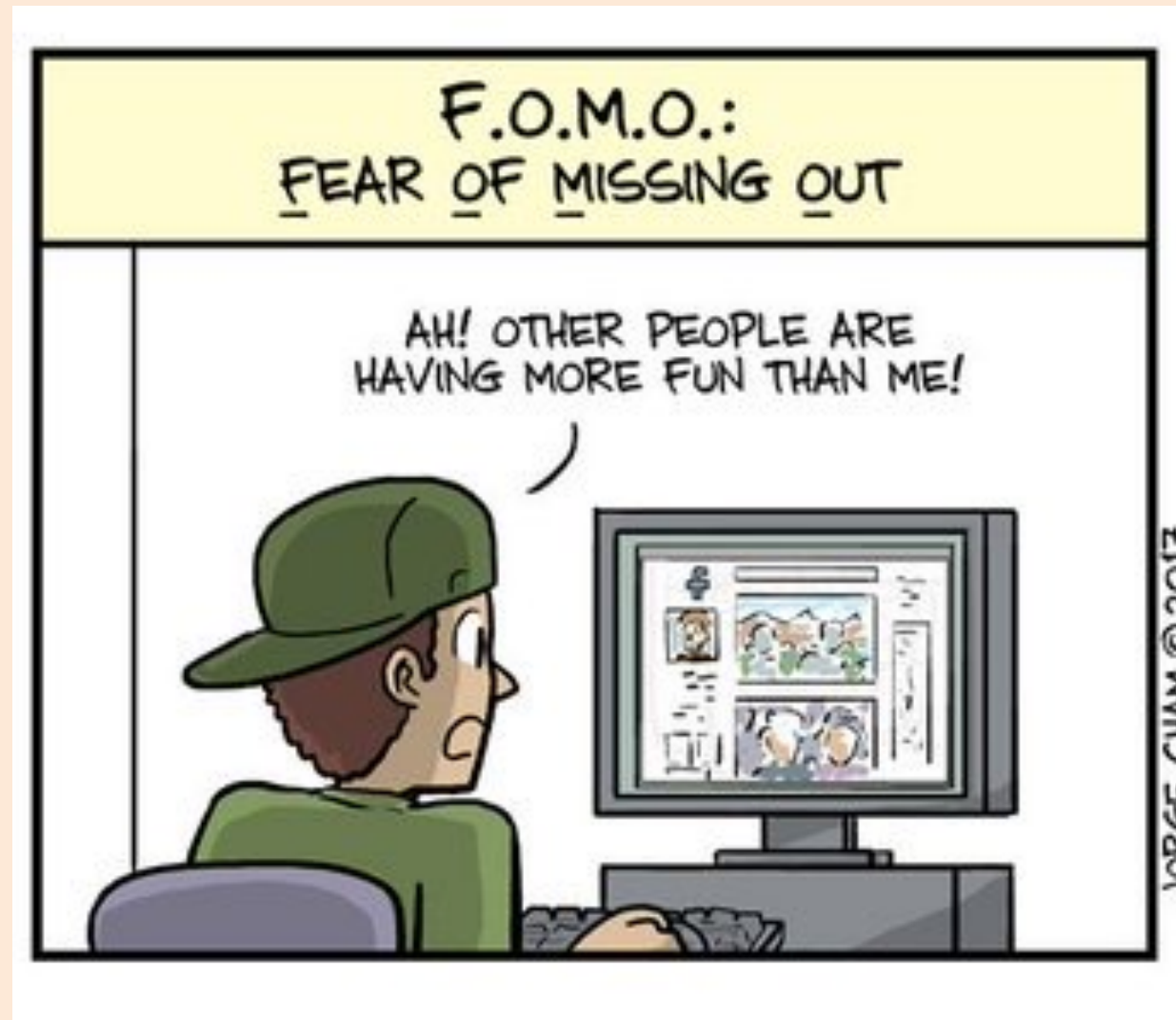
Alder 18-24 år N=1.965



Accelerationen..



https://www.researchgate.net/figure/Time-taken-to-reach-50-million-users-Adapted-from-Aeppel-2015-and-Nelson-2016_fig3_340175837





At navigere i en digital verden.

- Information er lettere tilgængelig (Google, hjemmesider, Sociale medier)
- På internettet møder den unge et uendeligt antal af muligheder, hvilket gør det svært at vælge.
- Når man skal fange den unge på nettet, er det derfor vigtigt, at informationen er overskuelig.
- Tænke mere i at kommunikationen til den unge skal vejlede fremfor at informere – hjælp den unge med at sortere i informationen.

43%

**synes at det er svært at vælge
uddannelse.**

... men hvorfor er det svært?



Unge forestilling om uddannelse.

- De fleste unge **oplever uddannelse som vigtigt** og ser det som en forudsætning for at få et job og et godt liv.
- De unges valgmotiver får derfor en mere **strategisk karakter**, hvor fokus flyttes fra uddannelsesprocessen til langsigtede mål.
- Uddannelse opfattes som lineær og ofte er de unge bange for at vælge "forkert", fordi de oplever det som vigtigt at **træffe det "rigtige" valg** første gang.
- Hvilket kan have den konsekvens, at valget af en **erhvervsuddannelse udskydes**, fordi det forbindes med et endeligt erhvervsvalg.

De mange muligheder.

+110

uddannelsesmuligheder
efter folkeskolen

+800

videregående uddannelser





hvad kan jeg blive|



hvad kan jeg blive
hvad kan jeg blive **bog**
hvad kan jeg blive **med en hf**
hvad kan jeg blive **test ug**
hvad kan jeg blive **med mit snit**
hvad kan jeg blive **med en hhx**
hvad kan jeg blive **bog 2017**
hvad kan jeg blive **ug**
hvad kan jeg blive **med en stx**
hvad kan jeg blive **2018 bog**

Google-søgning

Jeg prøver lykken

Rapporter upassende forslag



= 107.000.000 søgeresultater

Uddannelsesvalget.

48%*

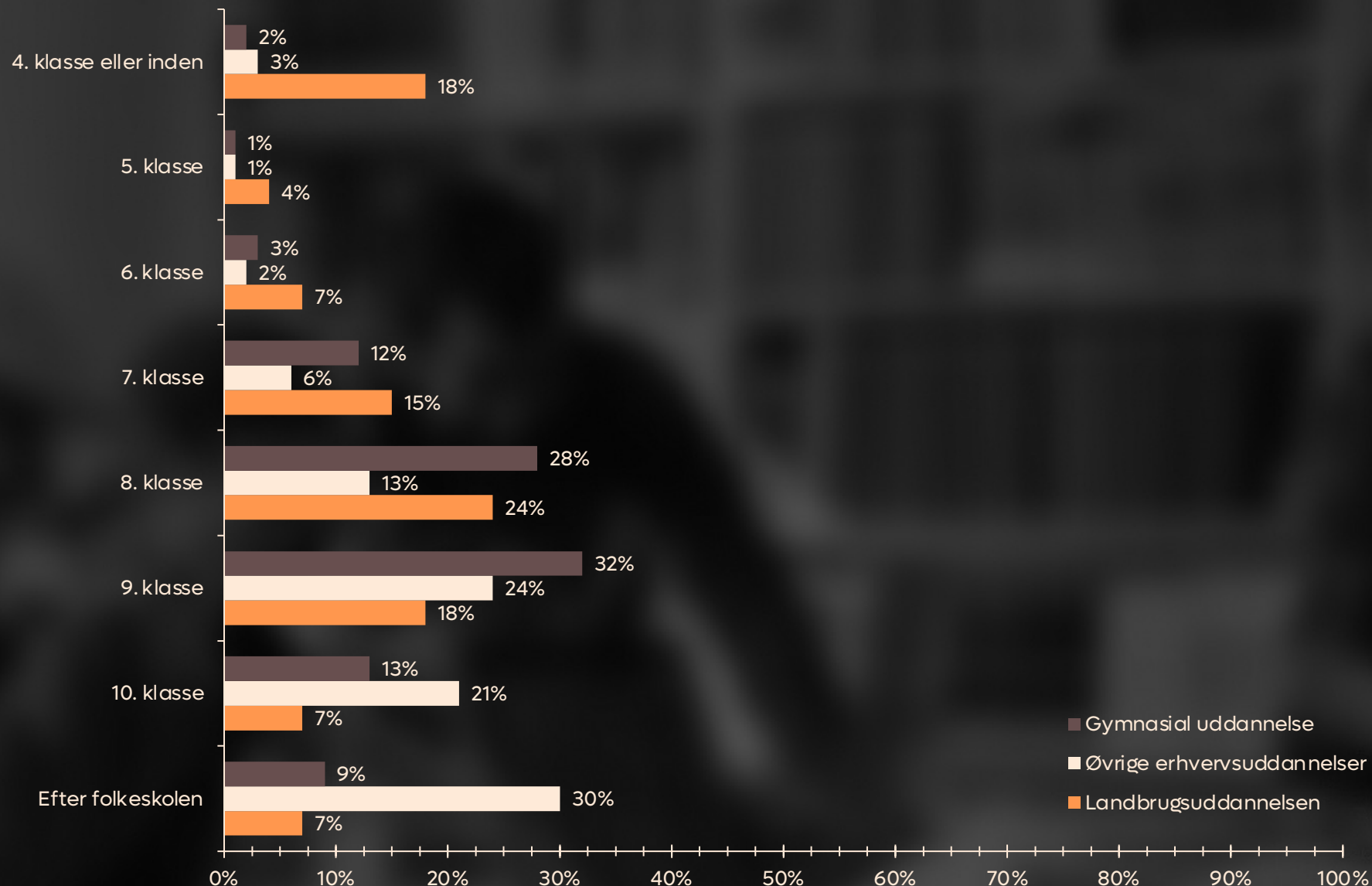
Af unge på **landbrugsuddannelsen** angiver, at interessen opstod **gennem familie**. Det gælder for 29% af unge på øvrige erhvervsuddannelser.

41%

Af unge på **erhvervsuddannelser** er i høj grad bekymrede for, om de har valgt den uddannelse, som er bedst for dem

36%*

Af unge på **landbrugsuddannelsen** er i høj grad bekymrede for, om de har valgt den uddannelse, som er bedst for dem. Det er samme andel som på gymnasiale uddannelser



Uddannelsesvalget.

29%*

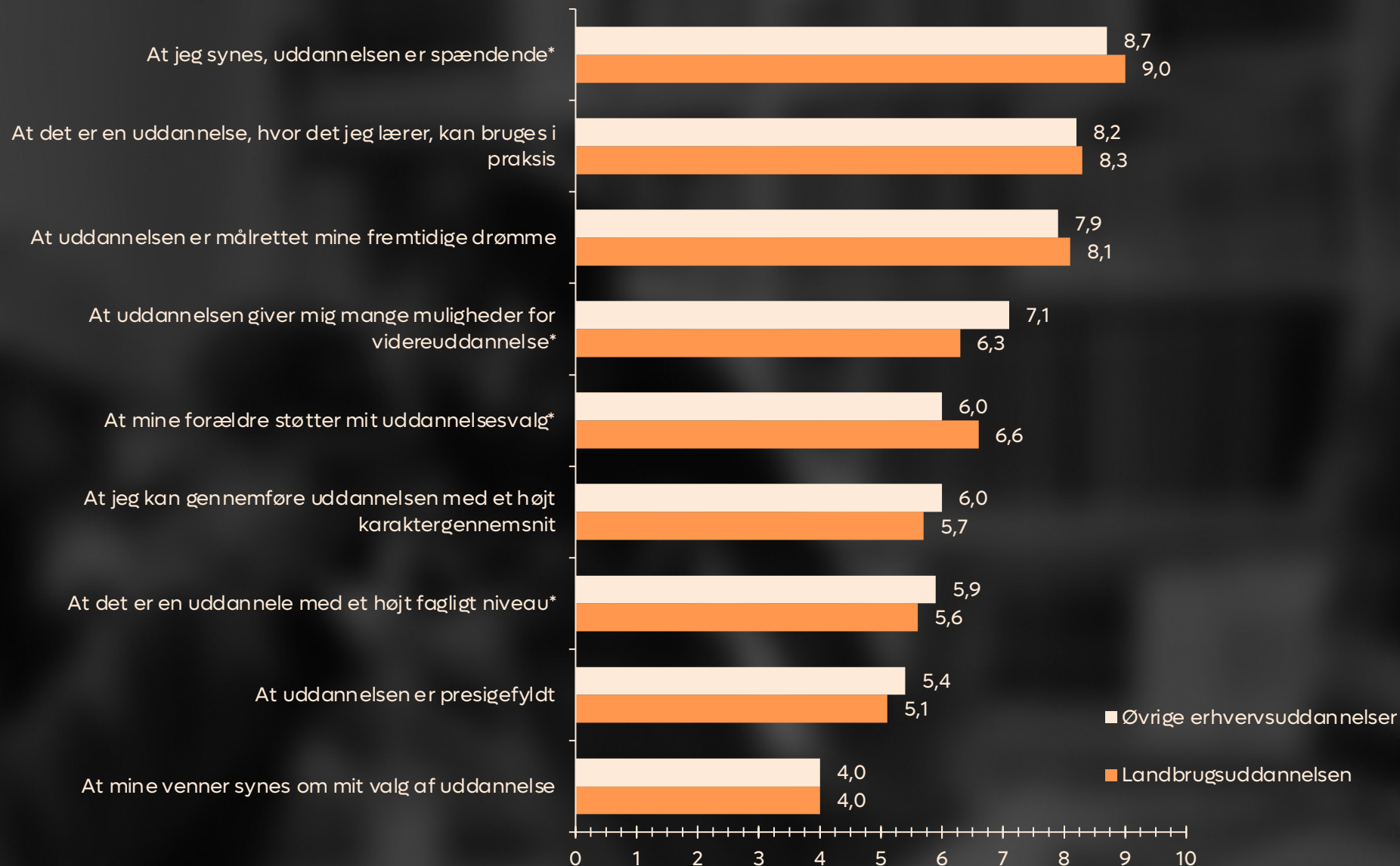
Af unge på **gymnasiale** uddannelser oplevede, at det var **svært** at vælge ungdomsuddannelse

36%*

Af unge på **erhvervsuddannelser** oplevede, at det var **svært** at vælge ungdomsuddannelse

21%*

Af unge på **landbrugsuddannelsen** oplevede, at det var **svært** at vælge ungdomsuddannelse



COMPAN **YOUNG**

Karrierevalget.

Karrierevalget.

25%*

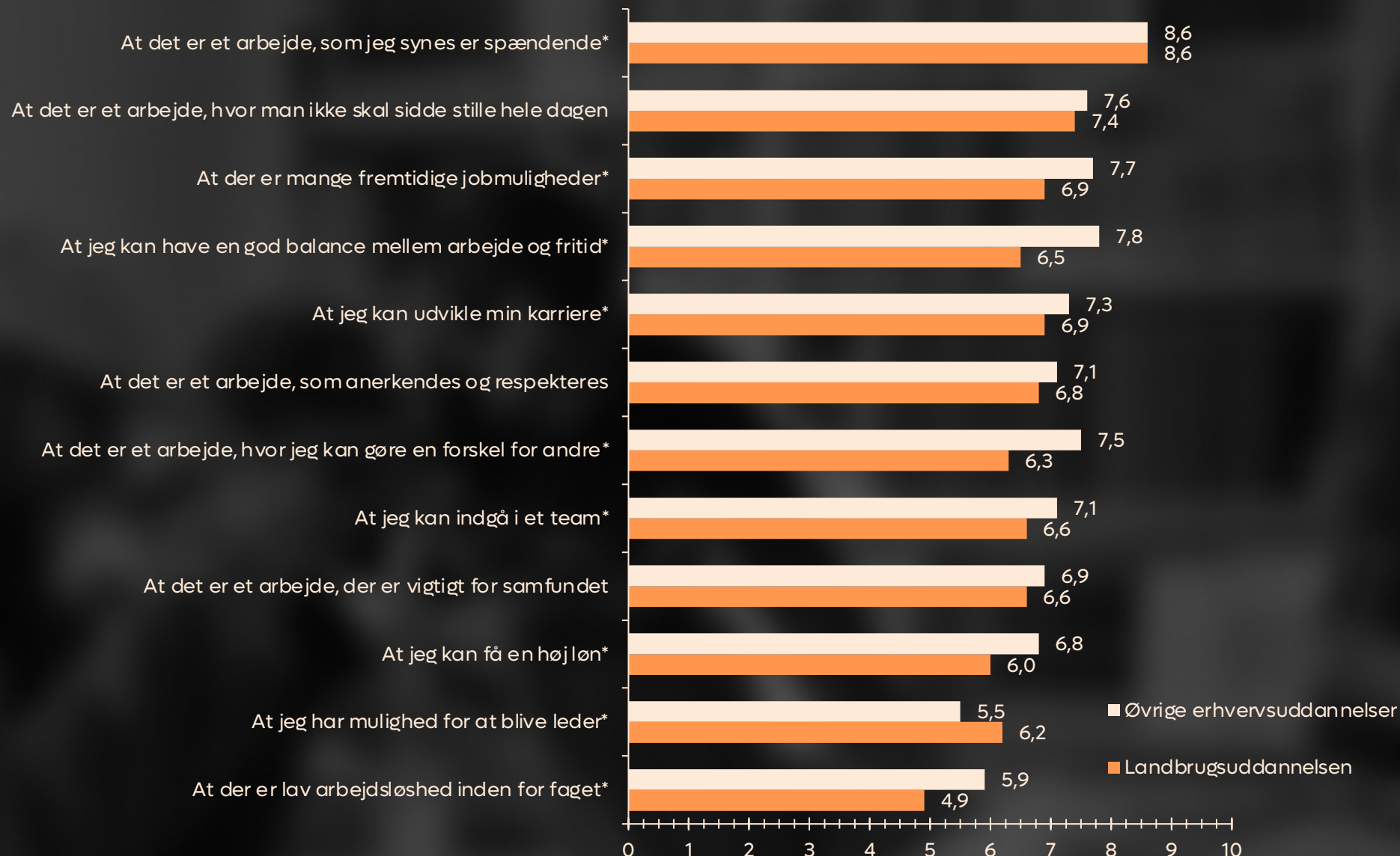
Af unge på **gymnasiale** uddannelser er **afklarede** omkring deres fremtidige karriere

70%*

Af unge på **erhvervsuddannelser** er **afklarede** omkring deres fremtidige karriere

76%*

Af unge på **landbrugsuddannelsen** er **afklarede** omkring deres fremtidige karriere

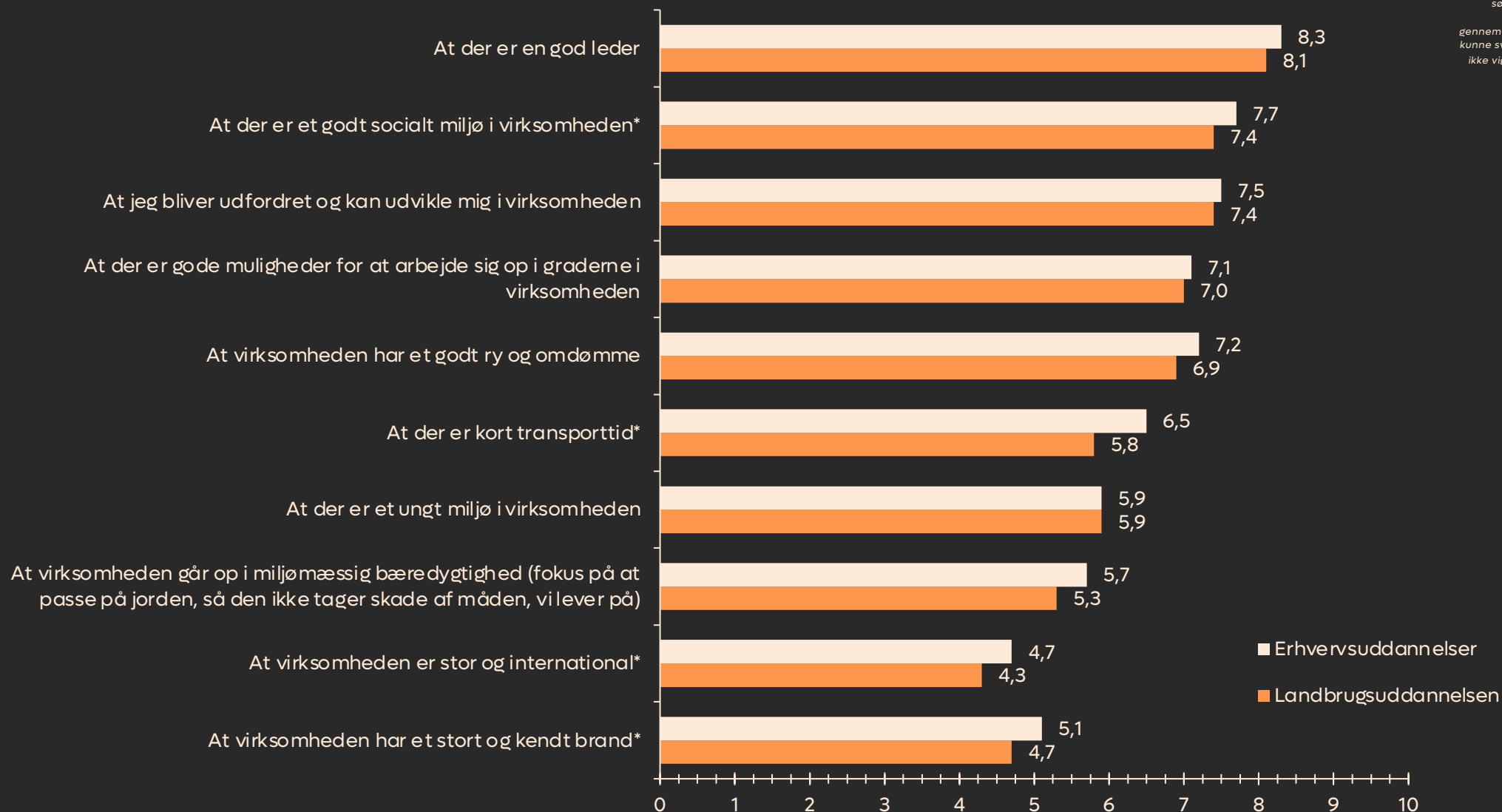


I arbejdet.

Hvad kendetegner virksomheden, eleverne gerne vil arbejde i?

"Hvad kendetegner virksomheden, hvor du gerne vil arbejde?"

Figuren illustrerer, hvor vigtige en række kategorier var for respondenterne i deres søgning efter en elev- eller læreplads. Resultaterne er angivet i den gennemsnitlige værdi, hvor respondenterne kunne svare fra 0 til 10, hvor 0 betyder "Slet ikke vigtigt", og 10 betyder "Meget vigtigt".



En god leder

"Jeg ønsker at blive fordi der har været et godt samarbejde indtil videre. Der er støtte, opbakning og anerkendelse. Det ønsker jeg at være en del af"

"Man bliver behandlet rigtig godt og der bliver faktisk taget et ansvar rundt omkring. Min leder går op i at personalet har det godt og trives"

"Der er gode arbejdsforhold, hvor du mødes med forskellige ansatte og har velerfarne og dejlige ledere"



Et godt socialt miljø

Takt og tone – 21 %

Takt og tone omhandler, hvordan man som medarbejder omgås og taler til hinanden. De unge giver udtryk for at en god omgangstone, og at man taler pænt til hinanden, er en vigtig del af det gode sociale arbejdsmiljø.

“En god tone og gensidig respekt på arbejdspladsen”

Plads til forskellighed – 28 %

Flere af de unge angav, at hvis der skal være grundlag for et godt socialt arbejdsmiljø, er det betydningsfuldt, at der er plads til forskellighed, hvad enten der er tale om personlighed eller arbejdsmetoder. Plads til forskellighed angiver også, at der på trods af hierarkisk forskel blandt medarbejderne bør foreligge en vis respekt, accept og mulighed for at blive lyttet til.

“Et godt socialt arbejdsmiljø er for mig et sted, hvor alle accepteres for den, man er, og man behandler hinanden med respekt, samt vil give en hånd hvis det brænder for en kollega”

Tid og lyst til at hjælpe hinanden – 35 %

De adspurgte ser det som en vigtig faktor, at man som kollega hjælper og assisterer hinanden ved forskellige lejligheder. Det er afgørende, at man evner at se og have forståelse for hinandens behov, og at man får etableret et stærkt fællesskab og sammenhold.

“For mig er gode kollegaer altafgørende for et godt arbejdsmiljø. At man er god til at hjælpe hinanden i teamet, og at man hele tiden har lyst til og motivere hinanden til kun at blive bedre”

Socialt samvær – 21 %

For at der kan foreligge et godt arbejdsmiljø, er det vigtigt, at der på arbejdspladsen findes en sund balance mellem det faglige og personlige. Det er betydningsfuldt, at man på arbejdet husker at inkludere og opretholde det sociale aspekt både indenfor såvel som udenfor arbejdspladsen, da dette medvirker til, at det bliver en fornøjelse at komme på arbejde.

“Sociale arrangementer uden for arbejdstiden samt personalegode på arbejdet, som binder medarbejderne tættere på hinanden”

Udfordring og udvikling

"Det er et dejligt sted, med et godt arbejdsmiljø. Man lærer rigtig mange ting rent fagligt, men også personligt. Der er stor mulighed for videreuddannelse på stedet"

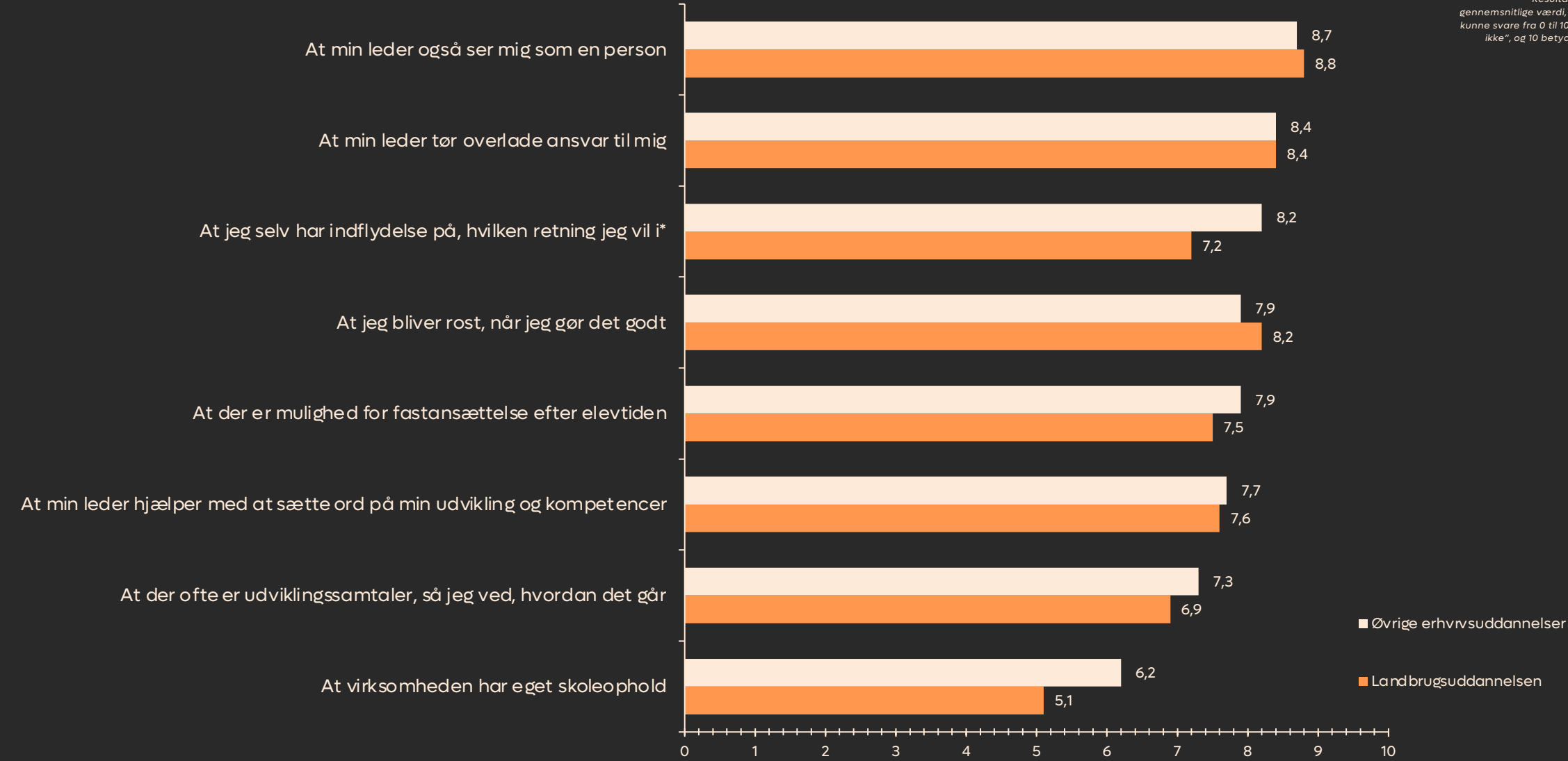
"Jeg kan godt lide udfordringer"

"Jeg er glad for der hvor jeg er elev nu og mener det er der jeg bedst kan udvikle mine kompetencer - arbejdsmæssige såvel som personlige"

Hvad karakteriserer den gode virksomhed at lære i?

"I hvilken grad mener du, at følgende karakteriserer en god elevplads?"

Figuren illustrerer, i hvilken grad en række kategorier forbindes med en god elevplads. Resultaterne er angivet i den gennemsnitlige værdi, hvor respondenterne kunne svare fra 0 til 10, hvor 0 betyder "Slet ikke", og 10 betyder "I meget høj grad".



1., 2., 3., 10., 11., 12. (!?)



Ros hjælper de unge med at forstå og validere deres indsats

En god dag på arbejdet er når:

"Jeg blev anerkendt for mit arbejde"

"Det er rart at vide, om man er på rette spor"

- Anerkendelse er vigtigt for at kunne udvikle sig
- Anerkendelse kan dog blive for meget, hvis man hele tiden bliver målt og vejet. Så føler man sig i stedet overvåget.
- Ros skal (kun) gives, når man har fortjent det for ikke at miste sin værdi

Kontinuerlig udvikling er afgørende.

Hvorfor vælger unge at skifte virksomhed eller retning?

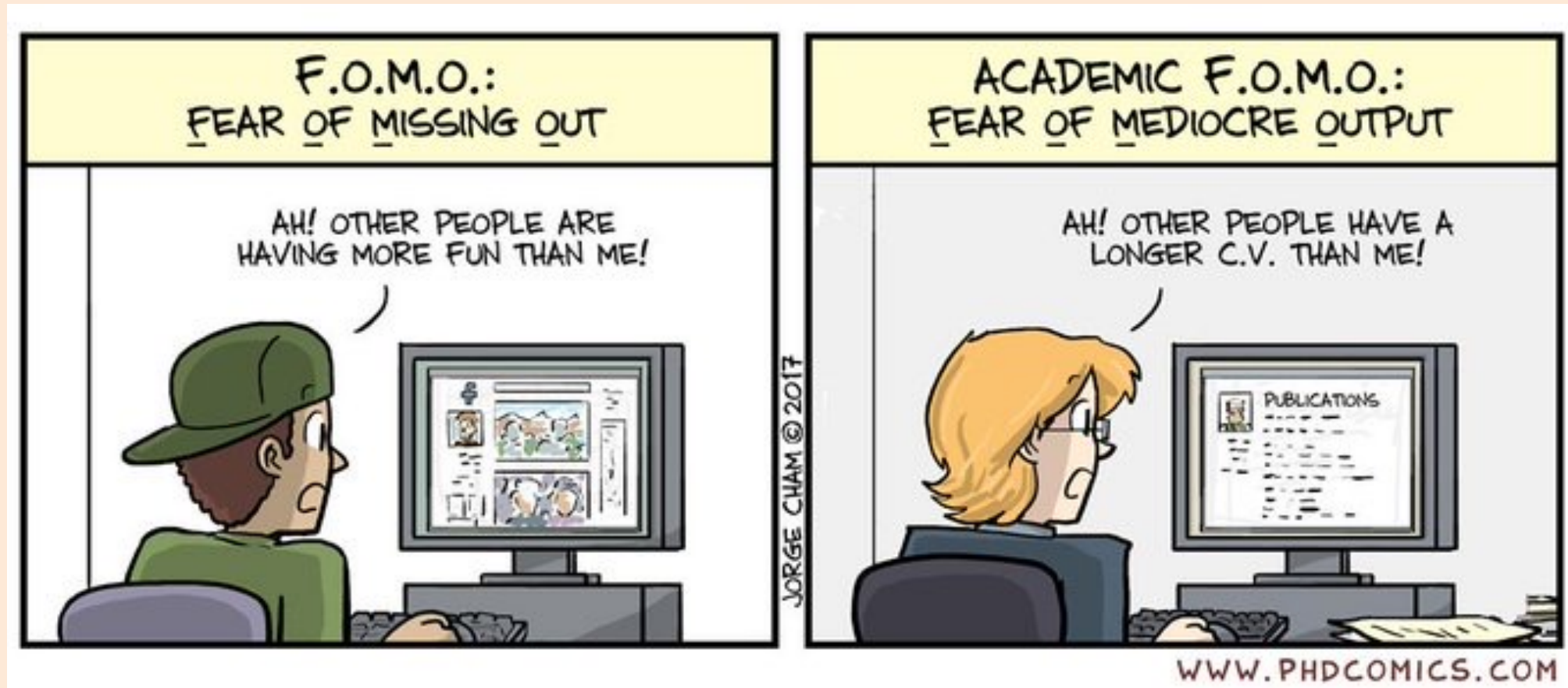
"Jeg har været her længe, så jeg har svært ved at udvikle mig yderligere"

"Hver dag ligner hinanden, så jeg keder mig!"

"Dårligt elevforløb, ingen samtaler mellem leder og elev, samt fremtidssnak. Ingen veksling mellem opgaver i dagligdagen"

"Jeg har en chef som ikke er interesseret i mig og min uddannelse, hvilket har gjort at jeg faktisk ikke gider være der længere"

"Jeg synes ikke mine ledere er gode nok, der mangler nogen der virkelig opfører sig som leder, og tager hånd om elever og udvikler dem, det er den største grund til jeg ikke vil blive i virksomheden"





Ønsker til arbejdet før og nu.

Før

- At komme hurtigt afsted på arbejdsmarkedet
- Jobsikkerhed
- Valg af fornuftige jobs og uddannelse

2024

- Præget af svære beslutninger
- Større informationstilgængelighed skaber forvirring.
- Drages mod udvidelse af muligheder
- Et øget behov for fleksibilitet og opgør med 8-16 tankegangen.
- Ønsket om kortsigtede karriereplaner.
- Behov for verificering

I undervisningen.

Tilknytning og motivation

Mikromålinger på trivsel viser, at elevernes glæde ved skolen og deres motivation for at gennemføre uddannelsen kan påvirkes.

- Særligt for elever indenfor kontor, handel og forretningsservice har undervisningsformen stor betydning for deres motivation.
- Forholdet til klassen, undervisningens relevans og relationen til læreren har også stor indvirkning.

Multiple logistiske regressioner	Variabel	Kontor Tech		Oms	Fødevarer
	↑ Glad for klassen	6,5%	7%	9,7%	5,5%
	↑ At kunne gå til læreren	4,4%	4,6%	3,2%	4,0%
	↑ Undervisningsformen	4,1%	3,6%	1%	7,4%
	↑ Relevant undervisning	1,7%	4,2%	8,4%	5,1%
	↑ <u>Målingsnummer</u>	1,7%	1,4%	–	2,7%
	Forklaringsgrad	35%	25%	43%	35%

Manglende evne (eller vilje) til at fokusere

Hvordan ser vi det?

- Generationen mister hurtigt fokus og man skal være hurtig til at fange opmærksomheden før "løbet er kørt".

Hvorfor ser vi det?

- De uendeligt mange inputs og bombardementet af information, de hele tiden møder, stiller krav til, at man sorterer og prioriterer sin energi rigtigt.
- De skal gennem inputs konstant træffe valg for at vurdere, hvad der er vigtigt og hvad der har mindre betydning

Hvad gør vi ved det?

- Derfor søger generationen **meningen** med alt. Hvor der er menig, er der fokus.





48%

Af eleverne indenfor fødevarer, jordbrug og oplevelser oplever i høj grad, at de kan gå til en lærer, hvis du har brug for hjælp eller støtte

19%

Af eleverne indenfor fødevarer, jordbrug og oplevelser oplever ikke, at de kan gå til en lærer, hvis du har brug for hjælp eller støtte

Individualisme

Hvordan ser vi det?

- Generation Z udfordrer i høj grad den traditionelle uddannelsestankegang og søger indflydelse i processen.
- Demotiveres af at skulle indgå i setups, de ikke kan påvirke.

Hvorfor ser vi det?

- De er vokset op som individer og har behov for at blive set som individ.
- Har lært at blive set og hørt og har svært ved at navigere i at være "en af mange".
- Mangel på opmærksomhed og anerkendelse tolkes som om man ikke kan lide dem – hvilket forplanter sig i manglende lyst til at engagere sig i undervisningen og nervøsitet til prøver.

Hvad gør vi ved det?

- Sikre at man kan alle navne.
- Bliv i pauserne og tal med dem om både faglige og personlige temaer.
- Lad dem komme med inputs til temaer og vinkler.
- Form undervisning efter elevernes behov og spørgsmål.
- Arbejd med selvvalgte opgaver og temaer for at øge motivation og engagement.

Zapper-adfærd

Hvordan ser vi det?

- Generationen adopterer hurtigt nye interesser og udskifter gamle.
- Hvis noget ikke passer dem, skifter de videre til det næste.

Hvorfor ser vi det?

- Generationen er født ind i en verden, hvor normaltilstanden er forandring. De er derfor vant til hele tiden at tilpasse sig nye omstændigheder.
- Er det utålmodighed vi ser eller en helt ny grad af tilpasningsdygtighed?

Hvad gør vi ved det?

- Fasthold fokus gennem mening.
- Lad de unge være med-skabere.
- Sikre at de kontinuerligt er inspirerede og nysgerrige på mere.

59%

Af eleverne indenfor fødevarer, jordbrug og oplevelser oplever i høj grad, at de kan bruge det de lærer i det efterfølgende arbejdsliv.



Her er fagområdet kontor, handel og forretningsservice udfordrede idet kun 31% har denne oplevelse

16%

Af eleverne indenfor fødevarer, jordbrug og oplevelser oplever ikke, at de kan bruge det de lærer i det efterfølgende arbejdsliv.



Tempo og krav

Hvordan ser vi det?

- Generation Z beskrives ofte som utålmodige og krævende.
- De demotiveres, når de bliver nødt til at vente på svar eller feedback.

Hvorfor ser vi det?

- De er opvokset i en teknologisk verden, hvor de lynhurtigt får svar og feedback og bliver frustrerede, når de skal vente.
- Det kan være svært for et uddannelsessystem at følge med i en tid, hvor 24 timers svartid er en evighed og ugelange ventetider på eksamensresultater er en joke.
- Forståelsen af læring er løsrevet fra tid og sted, hvor læring og uddannelse sker **"any where any time"**.

Hvad gør vi ved det?

- Forhold os til behovet for hurtig feedback.
- Italesæt og forventningsafstem.
- Brug gerne midlertidig feedback, når muligt.

Underviserens rolle

Generationens evne til at søge information og tillære sig nye evner på egen hånd, stiller nye krav til undervisere.

Det betyder, at underviseren i større og større grad skal agere som coach, vejleder og facilitator.

- Man skal sikre på, at undervisningsformen giver mening for en generation, der ikke kan forestille sig en verden uden konstant adgang til internettet.
- Man skal sikre læring gennem et undervisningsmiljø, som matcher det arbejdsmarked, som venter dem.
- Man skal hjælpe generationen med at navigere i- og omsætte den informationsmængde, de møder konstruktivt.

Herved understøttes elevernes læringsproces, så den enkelte bliver så dygtig som overhoved muligt.

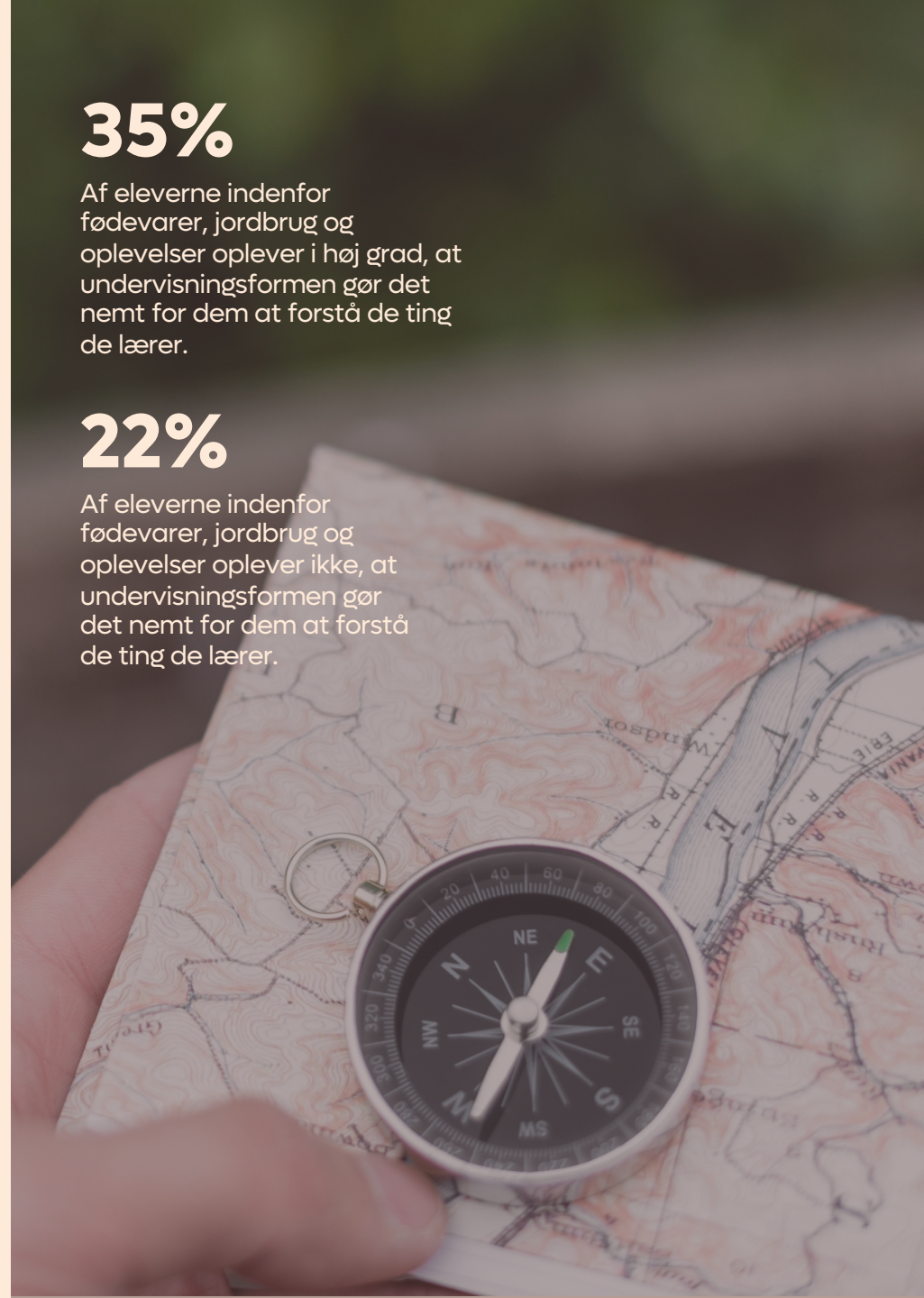
Som underviser for generation Z skal man sikre, at man ikke opleves som den, der læser det op, de selv kan google sig til.

35%

Af eleverne indenfor fødevarer, jordbrug og oplevelser oplever i høj grad, at undervisningsformen gør det nemt for dem at forstå de ting de lærer.

22%

Af eleverne indenfor fødevarer, jordbrug og oplevelser oplever ikke, at undervisningsformen gør det nemt for dem at forstå de ting de lærer.



Generationskarakteristika



Baby Boomers (1946-1966)

Kendetegn:

- "Børn skal ses, ikke høres"
- Hårdtarbejdende
- Disciplinerede
- Tør gå mod strategien, hvis den ikke giver mening for dem

Opleves som:

- Loyale
- Kreative
- Livsnydere



Generation X (1967-1979)

Kendetegn:

- Resultatorienterede og vil gerne måle resultater
- Dedikerede og hårdtarbejdende for at opnå forfremmelse
- Penge og titler
- Hårdtarbejdende
- Opdeler arbejde og fritid
- Foretrækker konkret individuel belønning

Opleves som:

- Resiliente
- Stabile
- Fokuserede



Generation Y (1980-1994)

Kendetegn:

- IT-fortrolige
- Karrieremindede
- Utålmodige
- Meningssøgende
- Søger udvikling for sig selv
- Ser sig selv som en del af et netværk
- Motiveres af at opleve at de dygtiggør sig

Opleves som:

- Krævende
- Passionsdrevne
- Fleksible
- Udviklingssøgende



Generation Z (1995-2010)

Kendetegn:

- Opvokset med IT
- Utålmodige zappere
- Meningssøgende
- Relationsorienterede
- Forventer ligeværdige relationer
- Autoriteter og stjerner bliver ikke tilskrevet megen værdi.
- Søger at gøre en forskel i samarbejde
- Foretrækker teambelønning

Opleves som:

- Tidskrævende
- Feedback-hungrende
- Krav om medindflydelse

Tak for jeres tid.

COMPAN  YOUNG