

# MEDARBEJDERNES ERFARINGER MED SAMT SYN PÅ DYREVELFÆRD I DANSK HUSDYRPRODUKTION

INGER ANNEBERG

DCA RAPPORT NR. 105 · SEPTEMBER 2017



AARHUS  
UNIVERSITET

DCA - NATIONALT CENTER FOR FØDEVARER OG JORDBRUG



# MEDARBEJDERNES ERFARINGER MED SAMT SYN PÅ DYREVELFÆRD I DANSK HUSDYRPRODUKTION

---

DCA RAPPORT NR. 105 · SEPTEMBER 2017



AARHUS  
UNIVERSITET

DCA - NATIONALT CENTER FOR FØDEVARER OG JORDBRUG

**Inger Anneberg**

**Aarhus Universitet**  
Institut for Husdyrvidenskab  
Blichers Allé 20  
8830 Tjele

# MEDARBEJDERNES ERFARINGER MED SAMT SYN PÅ DYREVELFÆRD I DANSK HUSDYRPRODUKTION

---

Serietitel	DCA rapport
Nr.:	105
Forfatter:	Inger Anneberg
Udgiver:	DCA - Nationalt Center for Fødevarer og Jordbrug Blichers Allé 20, postboks 50, 8830 Tjele. Tlf. 8715 1248, e-mail: dca@au.dk, hjemmeside: www.dca.au.dk
Rekvirent:	Miljø- og Fødevareministeriet, Fødevarestyrelsen Rapporten er udarbejdet på foranledning af Fødevarestyrelsen, som en del af "Aftale mellem Aarhus Universitet og Fødevareministeriet om udførelse af forskningsbaseret myndighedsbetjening mv. ved Aarhus Universitet, DCA - Nationalt Center for Fødevarer og Jordbrug, 2016-2019."
Fotograf:	Inger Anneberg
Tryk:	www.digisource.dk
Udgivelsesår:	2017 Gengivelse er tilladt med kildeangivelse
ISBN:	978-87-93398-97-9 trykt udgave. 978-87-93398-98-6 elektronisk udgave
ISSN:	2245-1684

Rapporterne kan hentes gratis på [www.dca.au.dk](http://www.dca.au.dk)

## Videnskabelig rapport

Rapporterne indeholder hovedsageligt afrapportering fra forskningsprojekter, oversigtsrapporter over faglige emner, vidensynteser, rapporter og redegørelser til myndigheder, tekniske afprøvninger, vejledninger osv.



## Resume af rapporten

Medarbejdernes forståelse af dyrevelfærd kombinerer først og fremmest dyrevelfærd med ydelse/produktion, og samtidig havde medarbejderne også et klart ønske om at have tilstrækkelig tid og mulighed for at se det enkelte dyr og handle i forhold til dyrets behov. Medarbejderne lagde især vægt på, at velfærd var, når dyr får tilstrækkeligt foder, har adgang til vand og er sunde dyr. Dernæst vægtede de forebyggelse af sygdom, skader og lidelse, og i den forbindelse vægtede de også korrekt håndtering af dyr højt. Alle i dette studie lagde vægt på ikke at slå dyr, og de lagde afstand til vold mod dyr, herunder råberi og voldsom håndtering. Samtidig reflekterede flere over, hvorfor det kunne ske, at man håndterede dyr forkert.

Dyrets muligheder for at udøve dets naturlige adfærd blev af nogle medarbejdere set som underordnet i forhold til, at dyret fik korrekt fodring og et komfortabelt sted at leve. Fodring og tryghed blev beskrevet som forudsætningen for at holde dyr raske og fri for skader. Nogle af de samfundsmæssige diskurser i forhold til dyrevelfærd satte medarbejderne til forhandling, fx naturlighed og normal/unnormal adfærd. Naturlighed/hensyntagen til dyrets normale adfærd gav mening i nogle situationer men ikke i andre, afhængig både af medarbejderens egne erfaringer og af om det spillede sammen med ydelse/produktion. Medarbejderne stod i hverdagen jævnligt med ambivalente følelser, fx når de skulle påføre dyr smerte og ubehag eller aflive dyr som en del af deres arbejde. Disse dilemmaer var medarbejderne optagede af og meget opmærksomme på, men muligheden for at få dem frem i lyset eller til diskussion i besætningen afhang dels af tid og arbejdsmiljø, dels af stemningen og kommunikationen på gården. For lidt tid betød mindre fokus på dyret og kunne give ulyst til at lave ekstra tiltag for dyrene. Nogle af de ambivalente følelser blev håndteret ved, at man "vænner sig til det", men flere medarbejdere udtrykte også behov for at arbejde med dyr på en måde, så de kunne gavne dyret mest muligt – og de beskrev således sammenhæng mellem dyrs trivsel og medarbejdernes trivsel.

Undersøgelsen viser således, at medarbejdere kunne opleve en sammenhæng mellem dårligt socialt miljø på en bedrift og dårlig dyrevelfærd, ligesom de så sammenhænge mellem fraværende, negativ ledelse og dårlig dyrevelfærd. Medarbejdere, der oplevede, at man ikke fik ros eller anerkendelse for arbejdet, mente, at det kunne have direkte negativ afsmitning på dyrene. Relationer til kolleger og ledelse spillede således en afgørende rolle for dyrevelfærden og for medarbejdernes interesse for det enkelte dyr og for dyrevelfærd.

Når medarbejderne taler om forståelsen af egen baggrund og betydningen for dyrevelfærd, nævnes det blandt andet, at det kan være en udfordring, at man er splittet mellem to lande og derfor er mere optaget af, hvordan man håndterer denne splittelse end af dyrs velfærd. Man kan også, hvis man er på lav løn og ikke har meget fritid, opleve, at denne kontekst sætter grænser for, hvor meget man kan

yde i forhold til dyrevelfærd. En baggrund, hvor man som medarbejder er omgivet af dårlige arbejdsforhold, smitter negativt af på dyrevelfærden.

Med i medarbejdernes forståelse af egen baggrund er også temaet om nationalitet og hvordan man samarbejder på tværs af forskellige kulturelle baggrunde – et vilkår på mange produktioner i dag. Opdeling af medarbejdere i et A-hold (danskerne) og et B-hold (udlændinge) nævnes som et negativt eksempel på, at baggrunden skiller medarbejderne ad – og dette kan smitte negativt af på dyrevelfærden. Det nævnes af flere mellem ledere, at der ikke er forskel på danske og udenlandske medarbejdere og måden de håndterer på eller er optagede af dyrevelfærd, for det handler grundlæggende om oplæring, og det er en ledelsesudfordring, ikke et spørgsmål om national baggrund.

Den største udveksling af viden om dyr og produktion samt om dyrevelfærd foregik på staldgangen og i ERFA-grupper, men også sociale medier blev taget i brug, fx udveksling af billeder på Facebook, som skulle skabe opmærksomhed om dårlige situationer på bedriften - for både dyr og mennesker. Flere udenlandske medarbejdere ønskede sig mere egentlig efteruddannelse, fx i dyrevelfærd, men var samtidig tøvende med, hvorvidt det kunne lade sig gøre (tid/penge, opbakning fra ledelsen). Efteruddannelse med fokus på ledelse blev anset for vigtig, også af de danske medarbejdere, fordi ledelse/kommunikation blev koblet sammen med dyrevelfærd. Medarbejderne anså til en vis grad også lovgivning om dyrevelfærd for et område, der kunne bidrage med ny viden. Lovgivning blev således beskrevet som igangsættende for at se dyret på nye måder. Forandringer i produktionen, fx ved omlægning til nye systemer, eller ved at man skiftede fra en type produktion til en anden, var noget af det, som blev beskrevet som motiverende i arbejdet med dyrevelfærd og noget, der også kunne medvirke til, at medarbejderne så dyrets adfærd i et nyt lys.

### Tak

Tak til de mange, der har muliggjort denne undersøgelse. Det drejer sig først og fremmest om medarbejdere og ejere på de fem bedrifter, som stillede op til besøg af antropologen, til observation i hverdagen, til at dele frokoststue og kage - og ikke mindst sagde ja til interviews. Alle har I deltaget med meget stor nysgerrighed og engagement og beriget undersøgelsen. Også tak til kolleger, der har medvirket med faglig sparring, nyttige råd og opbakning undervejs.



## Indhold

Resume af rapporten.....	3
Tak.....	4
Indhold.....	5
1. Introduktion .....	7
1.1 Baggrund .....	7
1.2 Medarbejdernes rolle for dyrevelfærd i hverdagen.....	8
1.3 Uddannelse af medarbejderne i dyrevelfærd.....	9
1.4 Forskellige forståelser af hvad dyrevelfærd er .....	10
1.5 Forskellige forståelser af hvad viden og læring er .....	11
2. Metode .....	13
2.1 Kvalitative forskningsmetoder .....	13
2.2 Individuelle interviews.....	13
2.3 Deltagerobservation .....	15
2.4 Transskribering, læsning og analyse af data.....	16
2.5 Anonymitet.....	16
3. Resultater.....	17
3.1 Introduktion til resultater: Associationer til ordet dyrevelfærd .....	17
3.2 Interview-analysens fire temaer i forståelsen af dyrevelfærd .....	18
3.3 TEMA 1: Dyrevelfærd som erfaringer i hverdagen – faglig viden, praktisk ræsonnement og svære valg.....	19
Foder, vand og sundhed som grundsten.....	20
Nej til frygt og lidelse – men man må prøve at vænne sig til at påføre smerte og at aflive.....	23
Dyrets natur og adfærd – til forhandling?.....	28
Tid og arbejdsbetingelser.....	33
De svære valg.....	35
3.4 TEMA 2: Kommunikation og relationer har betydning for dyrevelfærden .....	41
Erfaringsdeling – fra Facebook til fælles morgenkaffe.....	42
Stemning, anerkendelse eller kritik – fra bowling til bonus eller ligegyldighed.....	44
"Den der ko kan mærke, hvordan jeg har det" – gensidig tilknytning .....	50
Hvad med mine vilkår? – Menneskevelværd og dyrevelfærd .....	57
Dansk eller udenlandsk arbejdskraft – betyder det noget for dyrevelfærden?.....	59
3.5 TEMA 3: Dyrevelfærd knyttet til krav udefra samt til ledelse og værdier .....	63
Love om dyrevelfærd som nødvendighed, motivation til forandring – eller irritation.....	64
Ledelsens rolle .....	68

Værdiers betydning i forhold til dyrevelfærd.....	72
3.6 Tema 4: Behov for uddannelse/efteruddannelse og behov for indflydelse .....	72
Ny viden – muligheder i hverdagen .....	73
Efteruddannelse – både nej og ja.....	75
Medarbejdernes organisatoriske indflydelse i landbruget .....	79
4. Diskussion.....	82
4.1 Lovgivning kan motivere .....	82
4.2 Naturlighed og normalt/unormalt til forhandling.....	83
4.3 Demotiverende eller motiverende arbejdsvilkår .....	84
4.4 Det sociale fællesskab samt ledelse som motivation .....	85
4.5 Motivation i forandringer .....	86
4.6 Motivation i uddannelse .....	87
4.7 Motivation i relation til dyret.....	87
5. Konklusion og perspektiver .....	89
Referencer .....	91



## 1. Introduktion

Som et led i Fødevarestyrelsens forskningsstrategi har styrelsen ønsket øget fokus på medarbejdernes holdning til dyrevelfærd samt på ledelses - og kompetenceudvikling på bedrifter med flere ansatte. I den forbindelse har der også været ønsket fokus på landmændenes/medarbejdernes egne opfattelser af og motivation for god management i forbindelse med dyrevelfærd.

I projektets del 1 blev der gennemført en spørgeskemaundersøgelse med fokus på ejernes viden om deres medarbejdere (Anneberg et al., 2016).

Det overordnede formål med projektets del 2 har derfor været at belyse, hvilke holdninger *medarbejderne* i husdyrproduktionen har til dyrevelfærd under forskellige forhold, herunder blandt andet hvad der former medarbejdernes holdninger til dyrevelfærd, og hvordan holdninger udmønter sig i praksis.

Målet har været at indsamle observationsdata fra fem forskellige besætninger samt at interviewe medarbejderne på disse besætninger.

Selv om medarbejdernes betydning for fx håndtering/pasning af dyr er belyst i blandt andet forskellige internationale interventionsstudier (se baggrundsafsnittet), har der ikke tidligere været forsket i, hvordan medarbejderne i dansk husdyrproduktion forstår dyrevelfærd og forholder sig til begrebet i hverdagen.

For at udfylde dette tomrum har projektet fokuseret på følgende forskningsspørgsmål:

- Hvad forstår medarbejderne ved dyrevelfærd?
- Hvilke elementer af dyrevelfærden synes de er vigtige?
- Hvorfra har de deres viden om dyrevelfærd, og hvordan får de ny viden?
- Hvilken rolle spiller relationerne til fx kolleger og ledelse for medarbejdernes interesse for dyrevelfærd?
- Hvordan ser medarbejderne selv på betydningen af deres baggrund?

### 1.1 Baggrund

Strukturudviklingen i dansk landbrug (færre men større bedrifter og flere dyr per gård<sup>1</sup>) afspejler sig også i medarbejdernes situation i landbruget. Antallet af ansatte medarbejdere har i mange år været faldende – således er antallet af beskæftigede i det primære jordbrug mere end halveret de sidste 20

---

<sup>1</sup> I 2015 var det samlede antal bedrifter på ca. 29.000, og malkekvægsbesætninger var vokset fra et gennemsnit på 24,3 årskøer i 1975 til 168 årskøer i 2015 (Anonym 1, 2016). På minkfarme ser vi en lignende udvikling, færre farme men flere dyr per farm. Således var der i år 2000 2197 farme med i snit 1001 avlstæver, mens antal farme i 2015 var på 1438 med et gennemsnit på 2355 avlstæver (Anonym 2, 2016). Særlig drastisk har udviklingen været for svinebruget med en tyve-dobling af antal dyr i besætningerne, og knap 91 % af alle svin befinder sig nu i besætninger med over 2.000 svin (Anonym 3, 2016).

år. Danmarks Statistik har i 2016 opgjort antal ansatte i landbruget til 35.674 (Danmarks Statistik 1, 2016). Samtidig med at antal ansatte generelt er faldende, ses et stigende antal medarbejdere per bedrift. Som et eksempel: I 1982 havde kun 100 svinebedrifter fem medarbejdere eller derover, mens antal bedrifter med fem medarbejdere eller derover i 2014 var steget til 637. Antal gårde med grise med kun én ansat er faldet drastisk fra 6719 i 1982 til kun godt 600 i 2016 (Anonym 5, 2016).

Ejerformer i dansk landbrug er stadig først og fremmest enkeltmandsvirksomheder ifølge Danmarks Statistik (2016). I 2016 blev 86 % af alle landbrugsbedrifter drevet som enkeltmandsvirksomheder. Imidlertid er der stigende fokus på, hvilke ejerformer der kan komme på tale i fremtiden, når meget store bedrifter skal skifte ejer. Nye ejerformer i form af selskaber er begyndt, og det kan påvirke både medarbejdere og dyr, fordi afstanden til den egentlig ledelse/ejer bliver større (Anonym 4, 2017).

I en undersøgelse foretaget af Aarhus Universitet i 2016 (Anneberg et al., 2016), hvor landmænd (ejere, bedrifter med husdyr) blandt andet blev spurgt om, hvem deres medarbejdere var, viste resultatet, at der var 3,88 ansat per bedrift. Det største antal medarbejdere var på svinebedrifterne med i gennemsnit 5,61 medarbejder og det mindste på malkekvægsbesætningerne med 2,78 medarbejder per bedrift. Den samme undersøgelse viste, at de udenlandske medarbejdere i husdyrbesætningerne udgjorde 38 % af det samlede antal medarbejdere, og halvdelen af respondenterne havde mindst én udenlandsk medarbejder ansat. Mere end hver tredje medarbejder i landbruget er altså udlænding; tal der bekræftes af landbrugets egne opgørelser. Samme undersøgelse viste også, at andelen af medarbejdere, der ikke var faglærte landmænd, var højere hos udenlandske medarbejdere end danske, men der var forholdsvis mange ufaglærte i begge grupper (24 % af de danske medarbejdere og 35 % af de udenlandske). Samtidig viste undersøgelsen, at kun lidt over en fjerdedel af respondenterne, 28 %, havde ansat elever fra danske landbrugsskoler. Det tal er bekræftet i en undersøgelse fra maj 2016 foretaget af Landbrugsavisen, som viste, at mange landmænd tøvede med at tage elever, eller helt var stoppet med det, fordi de finder det for dyrt og for krævende (Landbrugsavisen, 2016).

I samme undersøgelse fra Aarhus Universitet (2016) blev en række nøglepersoner, alle knyttet til landbruget uden at være ejere, også interviewet om deres syn på medarbejdernes rolle i forhold til dyrevelfærd. Her var et dominerende tema ledelsens betydning for, hvordan medarbejderne agerer i forhold til dyr. Synlig ledelse, der viser vej i forhold til daglige rutiner i pasning af dyr, og jævnlige taler med medarbejderne om det, som man ikke synes er i orden, eller giver faglig sparring, blev fremhævet som særligt værdifuldt. Også vægten på kommunikation mellem ledere og medarbejdere blev beskrevet med udgangspunkt i, hvordan standarden for dyrevelfærd blev sat og opretholdt.

## 1.2 Medarbejdernes rolle for dyrevelfærd i hverdagen

Medarbejdere i landbruget spiller en vigtig rolle, når det gælder husdyrenes hverdag og deres velfærd. I den danske bekendtgørelse om mindstekrav til beskyttelse af landbrugsdyr fremgår det blandt

andet, at dyrene skal passes af et tilstrækkeligt antal personer, der har *de relevante faglige færdigheder og kvalifikationer og den relevante faglige viden, således at dyrene kan passes velfærds-mæssigt forsvarligt*<sup>2</sup>. EU har også direktiver, som stiller mindstekrav til pasningen – dyrene skal passes af tilstrækkeligt personale, og medarbejderne skal have de rette evner, den rette viden og professionelle kompetencer (Anonym 6, 2016).

Det britiske Farm Animal Welfare Council (FAWC) understreger i en rapport fra 2007, at medarbejderne har en helt unik rolle i landbruget, når det handler om at sikre høj dyrevelfærd (FAWC, 2007). FAWC opstiller, hvad de kalder "The Three Essentials of Stockmanship", som lægger vægt på: *Uddannelse, træning og motivation*. FAWC er i rapporten fra 2007 kritisk og bekymret overfor manglende søgning til landbrugsuddannelsen og en udhuling af indholdet i uddannelserne, fordi de er blevet beskåret, samt en generel manglende mulighed for, at landmænd bliver efteruddannet tilstrækkeligt. Nogle af disse mangler får FAWC til at anbefale, at man opgraderer muligheder for træning/uddannelse, som kan foregå i stalden (FAWC, 2007: 11).

### 1.3 Uddannelse af medarbejderne i dyrevelfærd

I Danmark har *landbrugsuddannelsen* hidtil været en central kilde til landmænds/ansattes viden om, holdninger til og evne til at håndtere husdyr. 'Dyrevelfærd' har siden 2003 været skrevet ind i kravene til undervisningen via bekendtgørelsen – se fx den nyeste bekendtgørelse om erhvervsskolerne fra foråret 2015 (Anonym 7, 2016). Dyrevelfærd er ikke et selvstændigt fag, men indgår på tværs i husdyrundervisningen. En ny dansk undersøgelse om elevernes og lærernes forståelse af dyrevelfærd på landbrugsskolerne (Anneberg, Sandøe og Lassen, 2016) viste, at der var stigende fokus på dyrevelfærd på uddannelsen, men også at de danske elevers forståelse af dyrevelfærd præges meget af deres praktikophold, og at de først og fremmest ser dyrevelfærd i et produktionsperspektiv. En efterfølgende undersøgelse af elever og landmænds syn på læring i praktikperioden under uddannelsen viste blandt andet, at manglende ledelse var noget af det, elever var kritiske overfor under praktikken, når det gjaldt læring i forhold til dyrevelfærd. Undersøgelsen viste også, at nogle af praktikværterne følte sig isolerede fra den læring, som eleverne fik på skolerne (Anneberg & Vaarst, 2017).

I dag er der ingen krav om, at man skal have en specifik uddannelse, hvis man ansættes i landbruget, eller er ejer af en bedrift med fx husdyr. Derfor er det ikke nogen hindring at ansætte ufaglært, dansk eller udenlandsk arbejdskraft og ingen hindring, at ejeren af et husdyrbrug kan være fx en bestyrelse bag en investeringsfond eller en pensionskasse, så længe man lever op til lovgivningens krav om, at de, der har med dyr at gøre i hverdagen, skal have *"de relevante faglige færdigheder og kvalifikationer og den relevante faglige viden, således at dyrene kan passes velfærds-mæssigt forsvarligt"*.

Der er dog lovgivningsmæssigt indført visse krav om korte kurser, bl.a. må en medarbejder ikke give medicin uden at have fået et medicin håndteringskursus – dog med visse undtagelser (Anonym 8,

---

<sup>2</sup> <https://www.retsinformation.dk/forms/R0710.aspx?id=880#K2>

2016), ligesom besætningsansvarlige på ikke-økologiske malkekvægsbesætninger fx skal på et obligatorisk kursus, hvis de selv ønsker at behandle køer med kælvningsfeber eller tilbageholdt efterbyrd med infektion<sup>3</sup>. Desuden er det i dag obligatorisk, at alle medhjælpere, der beskæftiger sig med levende dyr på minkfarme, skal gennemføre et kursus senest fire uger efter ansættelsens start – igen med visse undtagelser (Anonym 9, 2016).

Landmænds eller ansattes efteruddannelse i konventionelle husdyrbrug organiseres typisk af branchens organisationer (fx SEGES Akademi i samarbejde med rådgivningsvirksomhederne og SEGES Svineproduktion L/F) eller via dyrlægerne. Desuden er det også almindeligt, at både ansatte, mellemledere og ejere udveksler erfaring og viden med andre i ERFA-grupper. Derudover bidrager både landbrugsorganisationer, rådgivere samt dyrlæger med tilbud om faglige oplæg fx på tema-møder eller på konferencer – herunder kurser, som i nogle tilfælde er målrettet medarbejderne, men emnerne kan naturligvis handle om alt muligt andet end dyrevelfærd. I økologiske husdyrbrug har medarbejdere/ejere mulighed for at deltage i staldskoler, hvor der også kan være fokus på dyrevelfærd, og i økologiske kvægsbesætninger er det lovgivningsmæssigt bestemt, at deltagelse i staldskoler kan erstatte et af to årlige rådgivningsbesøg<sup>4</sup>.

#### 1.4 Forskellige forståelser af hvad dyrevelfærd er

Dyrevelfærd på den enkelte bedrift er påvirket af landmanden og de ansattes opfattelse af, hvad dyrevelfærd er, ligesom niveauet af velfærd er afhængig af de konkrete, økonomiske, teknologiske og sociale rammer for den enkelte landmands produktion.

Mens *landmænd* (oftest i forståelsen farmers = ejere) jævnligt figurerer i undersøgelser af holdninger til dyrevelfærd eller diskussioner om dyrevelfærd (se fx Sørensen og Fraser, 2010), er der stort set ingen undersøgelser, der har set på *medarbejdernes* forståelse af dyrevelfærd. Det ser ud, som om medarbejdernes holdninger er langt mere usynlige end ejernes, når det gælder forskning. Ny dansk forskning har, som tidligere nævnt, undersøgt, hvordan studerende og undervisere på landbrugsskolerne forstår dyrevelfærd, FØR de studerende er færdiguddannede som landmænd – og her viser resultaterne, at både yngre og ældre elever ser god dyrevelfærd som et middel til at opnå bedst mulig ydelse og dermed indtjening. Derimod anser eleverne dyrs ret til et naturligt liv for mindre vigtigt end fx forbrugerne gør (Lassen et al., 2016).

Den forskning, som har haft mest fokus på medarbejdere og dyr i landbruget, handler om, hvordan medarbejdernes *adfærd* overfor dyrene kan ændres, fx gennem træning af personalet (Hemsworth et al., 1993, 2003), og det er blevet vist af bl.a. Hemsworth og Coleman (1998), at en høj grad af positiv menneskelig kontakt kan hjælpe med at forbedre velfærden generelt, fordi man som ansat tidligt vil

<sup>3</sup> <https://www.retsinformation.dk/forms/R0710.aspx?id=133256>

<sup>4</sup> <http://okologi.dk/landbrug/projekter/kvaeg/velfaerd-og-sygdomme-hos-oekologisk-kvaeg/staldskoler-som-obligatorisk-sundhedsraadgivning>

kunne spore fx individuelle forandringer, sygdomme eller skader hos dyrene. Træning kan også føre til forbedringer i menneske-dyr relationen på landbrugsbedrifterne (Hemsworth & Boivin, 2011).

Som nævnt af Anneberg et al. (2016) i rapporten "Medarbejdere i Dansk Husdyrbrug, Hvem er de, og hvad er deres rolle i sikring af god dyrevelfærd?", er denne måde at anskue medarbejdernes adfærd på, nemlig gennem de psykologiske/biologiske briller, hvor viden/træning hos medarbejderne vil føre til forbedringer af dyrevelfærden, blevet kritiseret af bl.a. sociologiske forskere. Anneberg et al. (2016) omtaler også, at sociologien præsenterer en mere kontekstafhængig forskning i forbindelse med deres kritik af Hemsworth og Colemans adfærdspsykologiske metoder. Sociologerne forsøger at beskrive medarbejdernes adfærd/holdning til dyrevelfærd som noget, der ikke alene kan baseres på kognition/viden, men i høj grad udvikler sig afhængig af den gård-kultur, som medarbejderne befinder sig midt i (Burtun et al., 2012). Burtun et al. (2012) peger eksempelvis på studier, som omhandler den følelsesmæssige forbundethed eller afskårethed, som kan opstå mellem dyr og mennesker i industrielt landbrug (Wilkei, 2005). Endelig nævnes det af Anneberg et al. (2016), at der i forskningen også har været rejst spørgsmål om, hvorvidt store, industrialiserede landbrug i sig selv påvirker landmandens/medarbejdernes relation til deres dyr. Boivin et al. (2003) har set på en række studier omkring medarbejdernes relation til dyret – og måderne, hvorpå husdyr kontakter medarbejderne eller accepterer sociale relationer til mennesker. De mener, at tendensen i moderne husdyrbrug er, at produktiviteten øges ved at lade færre medarbejdere passe flere dyr. Derfor rejser de spørgsmålet: Hvor mange dyr er en medarbejder egentlig i stand til at tage vare på, hvis man skal respektere både velfærd og produktivitet? Boivin et al. (2003) mener, at industrialiseret landbrug i høj grad betyder, at den sociale kontakt mellem menneske og husdyr er brudt – og spørger, hvilken etisk udfordring dette giver – og ikke mindst, hvordan almindelige borgere i dag ser på medarbejdernes rolle under sådanne forandringer.

## 1.5 Forskellige forståelser af hvad viden og læring er

En central del af denne undersøgelse handler om måden at forstå og tilegne sig viden på, fx viden om dyrevelfærd. Udgangspunktet for undersøgelsen er blandt andet funderet i den antropologiske forståelse af, at viden ikke alene er et kognitivt fænomen, men at der findes mange udlægninger af, hvad viden er, ligesom der findes mange forståelser af, hvad læring er. Mette Bech Risør (2002) beskriver både læring og viden som kontekstuelle fænomener, der er indeholdt i praksis og hverdagsaktiviteter. Hun henviser også til Jean Laves begreb om situeret læring (Lave, 1996), hvor læring er allestedsnærværende i løbende og igangværende aktiviteter. Bech Risør pointerer (med reference til Lave), at viden og læring i praksis ikke altid forbliver situeret og funderet i en social kontekst, men også dekontekstualiseres. Dette er lige så central en del af hverdagslivet og læring, som det er at insistere på konteksten af viden. Dekontekstualisering af viden vil fx sige, at formalisere, at abstrahere, at generalisere og at fjerne betydningen af tid, sted og handling, og sådan en proces finder også løbende sted i social praksis – såvel i hverdagsliv som i videnskabelige processer.

Praksisviden, samt at forstå viden som en kulturel praksis, er et analytisk udgangspunkt for denne undersøgelse, hvor jeg spørger ind til, hvordan medarbejderne ser dyrevelfærd i deres livsverden, i den daglige rutine – uden at jeg går ind og sætter spørgsmålstejn ved, hvorfor denne verden ser ud, som den gør. Jeg kan derfor ikke sige noget generelt om alle medarbejdere i dansk landbrug og deres forståelse af dyrevelfærd, fordi det vigtige i denne type analyse er variation og nuancer, og dermed også at rumme og beskrive det uens, usikre og modsætningsfyldte. Undersøgelsen fokuserer på viden, som rummes i medarbejdernes hverdag - og er ikke en klassisk afprøvning eller evaluering af, hvilke informationer de opfatter som sande og falske. Fordi "dyrevelfærd" som begreb er flydende og kontekstafhængigt, er det ikke relevant i denne type studie at gå ud og teste, om mennesker opfylder bestemte mål i forhold til den viden, de har om emnet. Når jeg i resultaterne taler om, at medarbejderne "forhandler" dyrevelfærd, så afspejler det, at dyrevelfærd indgår i flere forskellige samfundsdiskurser. Viden om dyrevelfærd kan altså forhandles, og begrebet dyrevelfærd kan både anerkendes og udfordres af medarbejderne.





## 2. Metode

### 2.1 Kvalitative forskningsmetoder

Projektet har anvendt en kvalitativ metode, hvor individuelle interviews er kombineret med observationsstudier. Tilgangen er ikke kun begrundet i et ønske om at fokusere på individet, medarbejderen, i den sociale kontekst men i lige så høj grad at forstå, hvordan et fænomen, dyrevelfærd, erfares i medarbejdernes dagligdag, hvordan man kan få øje på det og forstå det, blandt andet via medarbejderens relationer til fx kolleger, dyr og ledelse. Jackson (1996) betegner fænomenologi som det videnskabelige studie af erfaring og som et forsøg på at beskrive menneskelig bevidsthed i dets levede umiddelbarhed. Det er udgangspunktet for det metodiske valg – hvor formodningen er, at et koncept som "dyrevelfærd" ser anderledes ud, når man går bag om det og møder det i stalden i hverdagen, end hvis det er det mere abstrakte begreb, som debatteres i samfundet.

Studierne er gennemført på fem forskellige bedrifter, hvor der er lavet individuelle interviews med medarbejderne. Eftersom formålet med undersøgelsen har været at få indsigt i medarbejdernes forståelse af dyrevelfærd i deres daglige arbejde med husdyr, valgte jeg at rekruttere medarbejdere fra besætninger med forskellige typer af husdyr, nemlig malkekvæg, svin og mink. Fem landbrug med husdyr blev udvalgt med fokus på variation i forhold til størrelse og dyrehold. Tre bedrifter var mellemstore, to store,<sup>5</sup> og et fælles kriterie for udvælgelsen var, at der var mindst tre ansatte. Bedrifterne blev fundet ved, at forskeren spurgte sig for om forskellige typer af bedrifter, fx hos dyrlæger, eller læste om bedrifter i landbrugsmedier og forhørte sig i organisationer. På de fem bedrifter var der fra tre til otte ansatte. Bedrifterne lå alle i Jylland, men geografisk spredt i to forskellige regioner. Alle fem bedrifter var ikke-økologisk. Økologiske besætninger har ikke været forsøgt inddraget, fordi det ikke har været et mål at sammenligne holdninger til dyrevelfærd på tværs af to forskellige systemer.

### 2.2 Individuelle interviews

Efter tilsagn fra ejeren om at forskeren kunne besøge bedriften, blev de ansatte orienteret om projektet ved den fælles morgenkaffe eller en anden form for møde, hvor forskeren deltog. Medarbejderne blev spurgt, om de ville deltage, og i alt blev 23 medarbejdere interviewet. Næsten alle var knyttet til de fem bedrifter, mens en enkelt blev interviewet, uden at det indebar besøg på bedriften, men fordi denne medarbejder havde særlige erfaringer med skiftende ansættelsesforhold.

Undersøgelsen omfattede alle medarbejdere/driftsledere eller elever på de fem gårde, som sagde ja til at deltage, og var til stede i de pågældende dage. Ejerne på fire ud af fem bedrifter blev også interviewet, men disse interviews indgår alene som baggrundsmateriale for forskeren, og er ikke med i resultatafsnittet.

---

<sup>5</sup> Detaljer om bedrifterne tilbageholdes med vilje, fordi det er et ønske, at de forbliver anonyme.



## Oversigt over hvad der karakteriserer de 23 interviewede medarbejdere fra 5 bedrifter.

- Medarbejderne kom primært fra 5 gårde/farme (kvæg, svin og mink\*) plus en enkelt fra en 6. bedrift
- Bedrifterne havde 3-8 ansatte, og i alt deltog 23 medarbejdere i alderen 21-53 år
- 10 af medarbejderne var danskere, mens 13 var fra andre lande
- Seks var kvinder, men 17 var mænd
- Timelønnen hos ansatte varierede fra 80 kr. til 150 kr. i timen. Ledere på fast månedsløn fik fra 25.000 til 32.500 – ofte plus muligheder for bonus relateret til ydelse/produktionstal\*\*
- Den uddannelsesmæssige baggrund: Ni medarbejdere var uddannede faglærte landmænd, heraf to med overbygning (agrarøkonom/produktionsleder). To var under uddannelse (elever, landbrugsskole). To var i arbejdsprøvning. Blandt de udenlandske medarbejdere havde en gruppe på seks en faglært landbrugsuddannelse fra eget land, seks var ufaglærte/eller med anden type af uddannelse, mens en var dyrlægeuddannet i eget land.

*\* Det angives bevidst ikke, hvordan typer af husdyr er fordelt på de fem bedrifter, eller hvordan medarbejderantallet fordeler sig på de forskellige besætninger med tre typer af husdyrbrug, fordi medarbejderne er anonyme. Dette er sværere at fastholde i et kvalitativt materiale, hvis medarbejderne fordeles på specifikke bedrifter.*

*\*\* De fleste medarbejdere opgav lønnen som timeløn, en enkelt som månedsløn. Alle fik en højere timeløn for overarbejde/weekendarbejde (fx plus 20 kr. mere i timen). Flere mellemledere fik bonus oven i lønnen, fx i form af resultatbonus ved højere ydelse. Nogle (både medarbejdere og ledere) havde en billig bolig som en del af lønnen.*

Interviewene foregik primært på selve bedriften i en pause (fx i frokoststuen), med mindre medarbejderne havde andre ønsker, således blev ét foretaget på et bibliotek i den nærliggende by. Et interview blev foretaget over telefon, alle andre ved personlige møder.

Interviewene blev struktureret efter en interviewguide, som rummede en kronologisk oversigt over interviewets temaer, forslag til spørgsmål samt andre måder at facilitere samtalen på. De indledende spørgsmål omhandlede medarbejderens baggrund (uddannelse, tidligere arbejde med dyr, interessen for dyr) samt oplysninger om alder, løn og faglig organisering. Medarbejderne blev desuden bedt om at svare på, hvilke associationer de havde til ordet/begrebet "dyrevelfærd", og hvad de anså for at være god og dårlig velfærd for de dyr, de aktuelt arbejdede med.

For at fremme at forskningsprojektet var interesseret i holdninger til dyrevelfærd – uden at medarbejderne skulle føle, at de skulle præstere faktuel viden – brugte jeg et værktøj – nemlig at lade medarbejderne rangordne "de fem friheder" og fortælle om deres tanker og prioriteringer af disse udsagn. Desuden blev medarbejderne vist fotos af forskellige situationer, som gjaldt de dyr, de arbejdede med, fx fotos af kalve/grise/mink i forskellige situationer, og ud fra billederne blev de bedt om at forklare, hvad de anså for vigtigt/mindre vigtigt i forhold til dyret. Endelig blev medarbejderne spurgt til deres erfaringer med lovgivningen i Danmark vedr. dyrevelfærd, de blev spurgt til, hvordan de lærte nyt om de dyr, de arbejdede med, hvilken betydning det sociale liv samt ledelsen af bedriften havde for dyre-

velfærd, og hvorvidt de manglede eller ikke manglede efteruddannelse knyttet til viden om dyrevelfærd. Interviews foregik på engelsk, hvis medarbejdere ønskede det, hvilket skete hos 10 af de udenlandske medarbejdere. Der blev ikke brugt tolk.

## 2.3 Deltagerobservation

I modsætning til forskningsinterviewet er deltagerobservation en metode, hvor man i højere grad kan observere social interaktion. Deltagerobservation beskrives også som en faglig betegnelse for feltarbejds særlige metodiske praksis, og går grundlæggende ud på, at feltarbejderen tager del i det sociale liv. Feltarbejdet kan således ses som en metode til at få viden om, hvordan selvfølgheder opstår, vedligeholdes eller ændres indenfor rammerne af konkrete, sociale fællesskaber i det omfang, det er muligt (Hastrup, 2010). Samtidig med at man observerer, lytter man til, hvad folk fortæller. Feltarbejde er ikke nødvendigvis egnet til at skaffe data i konventionel forstand, men er uforligneligt, når det drejer sig om at skaffe viden om alt det, der foregår mellem mennesker og mellem mennesker og samfund (Ibid: 2010: 55). Mange sammenligner metoden med en art læringsproces, og man forsøger at indtage en position som lærling, men dette afhænger i høj grad af ens fysiske mulighed for at være til stede længe nok.

Blandt de fem gårde, som indgår i undersøgelsen, foretog jeg deltagerobservation på de tre i perioder af 4-5 dage. Eksempel på deltagerobservation som blev fulgt, var:

- Morgenkaffe / frokost mellem medarbejderne på alle gårdene
- Faglige møder i stalden
- Deltagelse i malkning
- Deltagelse i rengøring af vandkar
- Observation af arbejde blandt kvier
- Morgenarbejde med kalve, deltagelse i fodring af kalve i enkeltbokse og kalve i grupper
- Deltagelse i rengøring, fejning mv
- Observation i en farestald, løbe-drægtighedsstald, slagtesvinestald og klimastald.

Jeg tog noter undervejs, noter som muliggjorde, at jeg ikke blot huskede faktuel viden, men også stemninger, lyde, lugte eller andet, og kunne spørge ind til dette for at forstå de interviewedes hverdag.

Observationerne udvidede mit materiale og supplerede interviewdata. I denne rapport indgår deltagerobservation enkelte steder som en del af analysen med henblik på at vise kompleksiteten i medarbejdernes hverdag, en hverdag der også rummer medarbejdernes personlige historie, liv og vaner samt etiske refleksioner over de dyr, de omgås.

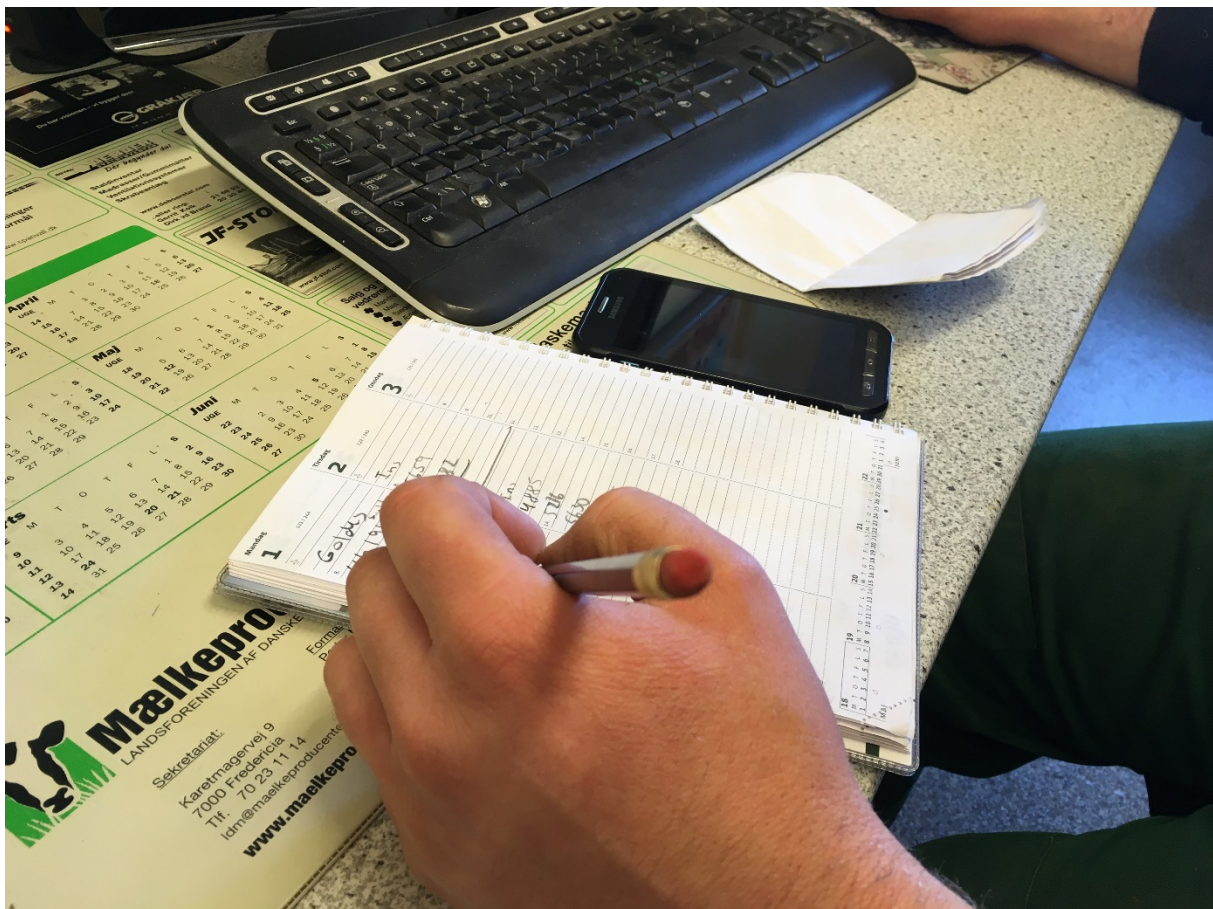
## 2.4 Transskribering, læsning og analyse af data

Alle interviews er blevet optaget og efterfølgende transskriberet. Da talesprog kan fremstå usammenhængende eller forvirrende, hvis man bare gengiver det, er der i de citater, jeg bringer her i rapporten, foretaget en nænsom redigering af diskussioner og udtalelser, og det er markeret med tre prikker i en parentes, når der er tale om større udeladelser. I nogle citater er interview-spørgsmålene medtaget, hvis det giver bedst sammenhæng.

Analysen af de transskriberede interviews er sket gennem en såkaldt meningskondensering (Malterud, 2012), hvor en tematisk kodning af interviewet efterfølges af en meningskondensering, hvor essensen er uddraget. Afsluttende sker en syntese af kondensaterne, som danner baggrund for den endelige fremstilling af analysen i rapporten.

## 2.5 Anonymitet

Alle deltagerne er anonymiserede – og gårdene er omtalt som bedrifter uden specifikke stedbetegnelser, og er således også anonyme. Selv om der er tale om et forholdsvis lille fag, hvor mange kender hinanden, har jeg fastholdt anonymiteten for at understrege, at undersøgelsen ikke er en sammenligning mellem gårdene eller en evaluering af medarbejderes arbejde.



### 3. Resultater

#### 3.1 Introduktion til resultater: Associationer til ordet dyrevelfærd

Medarbejderne blev under interviewet bedt om at sige, hvilke associationer de fik, når de hørte begrebet/ordet "dyrevelfærd". Det flydende i begrebet, herunder dets plads i en politisk kontekst og en samfundsmæssig debat, stod frem gennem medarbejdernes mange forskellige associationer.

Ord/sætninger, der blev associeret til dyrevelfærd, var fx trivsel, frihed og "at passe dyrene ordenligt". En medarbejder beskrev det som et centralt begreb, noget der SKAL til, og som dernæst blev koblet til ydelse.

*Dyrevelfærd, det er jo noget, der SKAL til, altså.. Det... det.. det kan man jo se, når man arbejder med dyr, at... at så yder de jo bare mere, hvis der er noget ordentlig dyrevelfærd. (Medarbejder 3)*

Andre koblede begrebet til konkrete situationer for dyret, som ikke nødvendigvis relaterede til bedriften, fx nævnte en medarbejder, at hun anså velfærd under transport af dyr som en dyrevelfærdsmæssig udfordring, som lovgivningen blev nødt til at tage hånd om. Nogle kom ind på bestemte forbedringer, eller mangel på forbedringer, for dyrene. Således nævnte en medarbejder, at det var en forbedring af dyrevelfærden i den svineproduktion, hvor hun var ansat, at søerne nu også var løse i farestalden og dermed i hele systemet.

*Altså, at lade søerne stå opbokset, det synes jeg overhovedet ikke, der er nogen dyrevelfærd i! Jeg ved ikke, om jeg ville have det godt med at arbejde et sted, hvor de stod sådan, i bokse, helt stramt. (Medarbejder 8).*

En medarbejder tog afstand fra begrebet dyrevelfærd, som han betragtede som et "pop-ord", fordi dyrevelfærd i hans optik burde ses som noget "helt naturligt", men i stedet oplevede han, at det i dag bliver betragtet som noget ekstra, noget særligt.

*Altså, det har jo altid været der! Vi har altid haft dyrevelfærd. Nu er det blevet et pop-ord, og vi skal have handlingsplaner og fint nok, men der er altså ingen produktionsgren der (...) har mere hånd i hanke med det end kvægbruget. Vi har dyrlægebesøg hver 14.dag, hvor hun jo ikke bare rådgiver, men også har armen i koen (...) og vi noterer alt, hvad vi ser. Hvorimod hobby-ejendomme, der kan du se folk har 20 ammekøer, som kun har dyrlægebesøg én gang om året, og det kan da se sødt ud, at de går på engen, men om det er dyrevelfærd, det aner folk ikke et klap om. De kan have lungeorm eller alt muligt, så i det lys så synes jeg næsten, det er et ord, man kan brække sig over. (Medarbejder 10).*

En anden medarbejder var inde på det samme, da han gav udtryk for, at folk, der ikke er i branchen, sjældent forstår, at dyrevelfærden er noget, der "bare skal være der", for ellers tjener man ikke penge.

Analysen af interviewene samt de etnografiske feltnoter viste, at medarbejderne i deres erfaringer med dyrevelfærd i hverdagen først og fremmest lagde vægt på tilstrækkeligt foder, adgang til vand, sunde dyr samt forebyggelse af sygdom, skader og lidelse. Men også korrekt håndtering af dyr blev vægtet højt.

Alle lagde vægt på ikke at slå, og lagde afstand til vold mod dyr, herunder råberi og voldsom håndtering. Flere havde oplevet dette, og nogle kendte det også fra sig selv, men understregede samtidig, at det gav negative relationer til dyret.

Dyrets muligheder for at udøve dets naturlige adfærd blev af nogle medarbejdere set som underordnet i forhold til, at dyret fik korrekt fodring og et komfortabelt sted at leve. Fodring og tryghed blev beskrevet som forudsætningen for at holde dem raske og fri for skader. En medarbejder beskrev det dog omvendt: Hvis dyret fik plads til at udøve naturlig adfærd, så ville det også trives og være rask.

Dyrets mulighed for at udøve eller tilnærme sig dets naturlige adfærd var et af de områder, som medarbejderne satte til forhandling, forstået på den måde, at medarbejderne både anerkendte og udfordrede forskellige forståelser af dyrevelfærd, som de kendte til via samfundsdiskursen, fx naturlighed. Medarbejderne blev således medskabere af, hvordan dyrevelfærd kan forstås, og deres fortællinger viste, at dyrevelfærd ikke bare bliver til gennem lovgivning, men i høj grad bliver til i en proces – fx over tid.

### **3.2 Interview-analysens fire temaer i forståelsen af dyrevelfærd**

Medarbejderne havde således forskellig tolkning af og forståelse af dyrevelfærd – afhængigt af, hvilken kontekst de satte dyrevelfærden ind i. Forståelsen af dyrevelfærd kunne både knytte sig til de praktiske erfaringer, man havde fra hverdagen (på ens nuværende eller tidligere arbejdspladser), og til ens professionelle identitet (det man havde lært under uddannelse i Danmark eller i et andet land). Forståelsen kunne også knytte sig til relationerne på arbejdspladsen, i privatlivet og til egne holdninger/værdier.

Analysen viste fire overordnede temaer, som hver især har tilknyttet en række under-temaer. De fire overordnede temaer lyder:

- 1. Dyrevelfærd som erfaringer i hverdagen – faglig viden, praktisk ræsonnement og svære valg**
- 2. Kommunikation og relationer har betydning for dyrevelfærd**
- 3. Dyrevelfærd knyttet til krav udefra (loven) - samt til ledelse og værdier**
- 4. Behov for uddannelse/efteruddannelse, behov for indflydelse**

Herunder ses en oversigt over de under-temaer, som knytter sig til hvert af de fire overordnede temaer:

**1. Dyrevelfærd som erfaringer i hverdagen – faglig viden, praktisk ræsonnement og svære valg**

- Foder, vand og sundhed som grundsten
- Nej til frygt og lidelse – men noget forsøger man at vænne sig til: at påføre dyr smerte, at aflive
- Dyrets natur og adfærd – til forhandling?
- Tid og arbejdsbetingelser
- De svære valg

**2. Kommunikation og relationer har betydning for dyrevelfærd**

- Erfaringsdeling – fra Facebook til fælles morgenkaffe
- Stemning, anderkendelse eller kritik – fra bowling til bonus eller ligegyldighed
- "Den der ko kan mærke, hvordan jeg har det" – dyret som samarbejdspartner
- Hvad med mine vilkår? Menneskevelværd og dyrevelfærd
- Dansk eller udenlandsk medarbejder- betyder det noget for dyrevelfærden?

**3. Dyrevelfærd knyttet til krav udefra (loven) samt til ledelse og værdier**

- Love om dyrevelfærd som nødvendighed, motivation til forandring – eller irritation
- Ledelsens rolle
- Bedriftens værdier

**4. Behov for uddannelse/efteruddannelse og behov for indflydelse**

- Ny viden, muligheder i hverdagen
- Efteruddannelse, både ja og nej
- Medarbejdernes organisatoriske indflydelse på hverdagen

### **3.3 TEMA 1: Dyrevelfærd som erfaringer i hverdagen – faglig viden, praktisk ræsonnement og svære valg**

Erfaringer med dyrevelfærd i hverdagen, og hvad der får dyr til at trives/mistrives, var hos medarbejderne delvis knyttet til faglig viden, fx fra deres uddannelse eller fra fælles udveksling af viden på gården – og delvis til det jeg her kalder praktisk ræsonnement, hvor medarbejderne reflekterer på baggrund af en blanding af erfaringer fra deres livsverden, deres praksis og deres følelser.

I praktisk ræsonnement spillede tid for eksempel en rolle – man har måske et ønske om at bruge mere tid på bestemte dyr, men man har ikke muligheden, fordi tid hænger sammen med en forventning om at være effektiv snarere end med hensynet til dyrets behov eller medarbejderens behov for at se det enkelte dyr. I hverdagen spillede det en også rolle, at medarbejderne befandt sig i en bestemt kontekst, den intensive produktion, hvor de lagde vægt på ydelse og produktion, og når dyret blev set i en bestemt kontekst (fx at koen gik i en løsdriftstald og ikke kom på græs) fik det betydning for, hvordan medarbejderne vurderede dyrs adfærd. Forskellige forståelser af dyrevelfærd var til forhandling i hverdagen – og medarbejderen traf valg baseret på mange former for input af viden. Valgene viste, at medarbejdernes forståelse i forhold til dyrevelfærd ikke var baseret på en entydig, lineær proces, fx fra

input af viden til output i form af en bestemt handling, men snarere var en uens blanding af mange slags input og former for viden: Egne hverdagserfaringer, ting man havde hørt og læst, dyrlægens input, de værdier man tillagde produktionen, kollegaernes/ledelsens syn og de arbejdsbetingelser, man havde.

**Analysen af TEMA 1 viste fem undertemaer, som beskrives i detaljer nedenunder:**

**1.1 Foder, vand og sundhed som grundsten**

**1.2 Nej til frygt og lidelse - men man må prøve at vænne sig til at påføre smerte og at aflive**

**1.3 Dyrets natur – til forhandling?**

**1.4 Tid og arbejdsbetingelser**

**1.5 De svære valg**

### **Foder, vand og sundhed som grundsten**

Foder og vand i hverdagen var, hvad en af medarbejderne kaldte "grundstenen", det som alt byggede på, når det gjaldt dyrevelfærd. Uden korrekt fodring og uden adgang til vand var der ikke noget at bygge på. Men ofte blev sundhed, (i forståelsen forebyggelse af sygdom og skader), omtalt i samme forbindelse som endnu et afgørende aspekt af dyrevelfærden.

*Jamen hvis de ikke spiser, så dør de. Så simpelt er det. De må spise og drikke som det grundlæggende. (Medarbejder 2).*

*Vi producerer grise, og vi skal have dem til at vokse; det er logisk, at foder og vand er vigtigt (...) men det vigtigste er alligevel, at de ikke bliver syge eller får skader. Nogle gange får slagtesvinene dårlige ben, infektion eller betændelse, det skal behandles med det samme, nogle gange to gange om dagen, og de skal have plads, så de kan få ro. (Medarbejder 9).*

En medarbejder beskrev 'god fodring' og 'god opførsel' i samme sætning som afgørende for koens velfærd. God opførsel henførte til medarbejderens egen opførsel og betød, at medarbejderen ikke slog på dyret og så vidt muligt også undgik at råbe, selv om det af og til skete. Han refererede til viden-skab, som havde beskrevet, at råb var lige så stressende for koen som at få elektrisk stød.

*Du bør ikke råbe af dem (køerne), men det sker jo nogle gange alligevel. De kan være dovne, og ønsker ikke at gå til malkning, og så råber vi for at få dem til at flytte sig. Men man skal ikke slå dem, aldrig (...) og for meget skrig er skidt for køerne. Videnskaben har vist, at hvis du råber af dem, så er det ligeså slemt, som hvis de man bruger elektriske stød, det giver det samme stress.*

*Har du set brug af elektrisk stød mod køer?*



*Ja, for tre-fire år siden, en fyr der kom og lavede klovbeskæringer på den gård, hvor jeg var ansat dengang. Han brugte en elektrisk pistol, hvis koen ikke ville gå ind i klovbeskæringsboksen. Det var hans eneste måde at få den ind på. Jeg så det, men jeg sagde ikke noget, jeg havde jo ikke noget med det at gøre, jeg malkede bare. (Medarbejder 14).*

Næsten alle medarbejderne lagde afgørende vægt på sunde dyr, forebyggelse af sygdom, smerte og skader, og at man fik behandlet sygdom i tide, fx ved brug af forebyggende smertebehandling. På det punkt var der sket fremskridt for dyrevelfærden, mente en medarbejder. Blandt andet var det, ifølge hans erfaring, blevet mere almindeligt at smertebehandle køer/kvier i den besætning, han havde med at gøre – det vil sige at bruge smertestillende medicin kombineret med fx brug af en aflastningsboks:

*Vi giver dem en smertestillende... Fx en, der kommer galt afsted med benet eller et eller andet. Det er bare med at få den givet noget smertestillende, ikke også, med det samme (...) I stedet for at den skal gå og (...) Så kan den også hurtigere komme sig, og så får den lige en aflastningsboks. Og er der en kvie, der kommer til skade... der var faktisk en lige her i weekenden... jeg kunne se, den havde haft et forben i klemme. Men den kunne så godt nok rejse sig op. Så fik jeg bare givet den noget smertestillende (...) og så noget penicillin også, for jeg ved, når det begynder at hæve op... så det kunne jeg lige så godt bare give den med det samme. Og så i boks med den (...) Hvis jeg havde... bare havde ladet den ligge, til dagen efter måske, så kunne det være, at det er hævet sådan op, at så kunne jeg ikke få den i boks. (Medarbejder 1).*

En medarbejder formulerede sit ønske om sunde dyr som en personlig modstand mod at opleve, at dyr havde smerte. Han brød sig ikke om de lyde, som dyrene gav, når de udtrykte smerte. Den samme medarbejder koblede syge dyr, men også dyrs frygt, sammen med et dårligere produkt.

*Når de giver lyde, ja råber, eller lyde som har med smerte at gøre. (...) det er ikke noget, som vi bør acceptere. (Medarbejder 11).*  
*Du skal undgå, at de lider. Det er klart, hvis du vil have en forretning ud af bedriften. Hvis køerne oplever frygt og lidelse, så giver det dårlig mælk, og det kan mærkes direkte på tegnebogen, fordi du tjener mindre på dem. Det nytter ikke at se på dem som bare forretning, køerne. Du skal hellere betragte dem som en ven, der hjælper dig. Du klør dens ryg, og den klør din, og vi hjælper hinanden. De giver mig penge, hvis jeg giver dem et godt miljø at leve i. (Medarbejder 11).*

Pasning i form af 'rettidig omhu' blev også nævnt som afgørende i forbindelse med forebyggelse af sygdomme. At lade stå til, netop ved sygdomme, var den værste form for dårlig dyrevelfærd, mente en medarbejder.

*Det der med at komme for langt bagefter med et eller andet omkring sundhed, så er løbet tit kørt. Altså, man skal være hurtigt over det og gribe ind (...) Fx yverbetændelse. Da jeg selv malkede, altså hvis der er det mindste tegn, så frem med et termometer for at se om, der er feber og så ellers udmalke flere gange om dagen for at se, om man kan redde det uden dyrlæge. Altså tager man det på et tidligt tidspunkt, kan det gå over af sig selv. (Medarbejder 1).*

En medarbejder fremhævede også, at sygdom var et dyrevelfærdsproblem, hun så som en stor udfordring hos de grise, hun arbejdede med, men først og fremmest lagde hun vægt på, at det var muligt at se dyr som individer.

*Jeg vil helst se på dem individuelt, egentlig som man ser på personer. De er jo ikke dumme, og man kan se forskelligheden hos dem ved at se dem i øjnene (...). (Medarbejder 23).*



## Nej til frygt og lidelse – men man må prøve at vænne sig til at påføre smerte og at aflive

Næsten alle medarbejderne forbandt lidelse til forkert håndtering af dyrene, og lagde kraftigt afstand til dette. De kobledes forkert håndtering til voldsomhed, fysiske slag, råben og jagen med dyr, alt sammen noget der kunne betyde, at dyret oplevede frygt. En medarbejder formulerede modstanden mod, at dyret skulle lide med ordene: *De skal jo ikke kun vokse, de skal også leve.* Samtidig fremhævede han, at det var lettere at bevæge sig omkring hos slagtesvinene, hvis de faktisk frygtede ham en lille smule, fordi det gjorde det nemmere at passe dem, hvis de ikke var for nærgående overfor ham.

En anden medarbejder pointerede, at vold mod dyr var at stille sig dummere an end dyret selv. Samtidig var flere medarbejdere inde på, at man kunne stå i situationer, hvor man tabte hovedet og blev aggressiv overfor dyret. En driftsleder fortalte, at det skete, man blev vred på minken, når man blev bidt, men dels var det dumt, fordi det kunne give frygtsomme dyr, dels ville han hellere være et ordenligt forbillede overfor medarbejderne ved IKKE at slå fra sig.

*Man skal da ikke være for hård ved dem.*

**I: Kan man komme til det, eller hvad?**

*Ja, det kan man da godt. Når man håndterer nogen dyr (...) man har også set nogen, der blev sure, fordi at den har bidt dig. Og så skal du have hævn over den der lille mink.*

**Fordi du bliver forskrækket?**

*Ja.*

**I: Ja. Har du ikke gjort det selv, eller hvad?**

*D: Jo, det har jeg.*

**Fordi du blev forskrækket?**

*Ja og sur.*

**I: Det... den er så hurtig, ikke?**

*Ja, det er den. Man vænner sig til det (...). Det handler jo om at være et forbillede. Det hjælper jo ikke, jeg går og slår dem i jorden eller gør et eller andet, fordi JEG er sur. Fordi så tror de jo allesammen, det er okay. Derfor kan man jo godt gå og bande og svovle lidt. Men det går jo ikke ud over minken.*

*(Medarbejder 6).*

Lidelse kunne i medarbejdernes forståelse også være forbundet med smerte hos dyret på grund af helt konkrete skader, som man som medarbejder arbejdede på, at dyret skulle undgå, blandt andet fordi dyret ellers ville klare sig dårligt i flokken.

*De (køerne) skal være fri for lidelse, fx klovlidelse, hasetrykning og sådan nogen ting (...) for det betyder smerte (...) Og fri for frygt (...) fx at få tæsk fra den større ko... altså, i forhold til det der skånehold, vi har.*

*I: Som I bruger, hvis de har det skidt?)*

*Ja og de trængter til at blive... få fred og ro... (Medarbejder 10).*

At man som medarbejder selv påfører dyr smerte eller ubehag/frygt, fx når man kastrerer eller halekuperer grise, eller når man sondefodrer kalve, blev omtalt af flere medarbejdere som et område, hvor de havde ambivalente følelser. Følelser, som de forsøgte at håndtere på forskellige måder, fx ved at tale om at "vænne sig til det", eller fokusere på, at dyret måske ikke har særlig ondt/kun kortvarigt ondt.

For nogle var det at påføre smerte ved halekupering koblet til, at man dermed forebyggede, at grisen fik en endnu værre smerte, nemlig den der kunne opstå ved halebid.

*At påføre smerte.. ja, vi gør det for, at de undgår at få smerte, sådan er det i mit hoved, når vi halekuperer, ikke også. Det er for, at de IKKE skal få den store smerte til sidst. Men jeg siger også: HVIS de får smerte ved halekupering, for hver gang vi rører ved dyrene og gør noget andet, så gør det da nok ondt. Kastration, ja, det vil jeg helst være fri for. (Medarbejder 3).*

Flere medarbejdere i svineproduktionen var negative overfor processen med kastration af pattegrise. Kastrationen foretages for at undgå ornesmag i svinekødet. Den udføres, når pattegrisen er 2-3 dage gammel. Pattegrisen får, inden selve indgrebet, en indsprøjtning med smertestillende (svarende til en Panodil), som hjælper mod den efterfølgende smerte, sådan som det er bestemt i lovgivningen<sup>6</sup>. Men selve indgrebet sker i Danmark uden bedøvelse.

For at kunne foretage indgrebet skal pattegrisen holdes fast, enten mellem knæene eller også i et særligt apparat og på en måde, så testiklerne træder tydeligt frem. Derefter laves der et snit i huden, og når stenene (testiklerne) træder frem, kan sædstrengen trækkes frem og skæres eller klippes over. Grisen sættes tilbage i stien, og snittet i huden lukker sig af sig selv.

Den generelle modvilje mod processen kunne medarbejderne ikke altid forklare i ord, men den handlede ikke nødvendigvis om smerte hos grisen. En elev forklarede, at han indtil nu kun havde prøvet at kastrere et par stykker, og han syntes ikke, det var rart, fordi han identificerede sig med grisen.

(Om processen med at kastrere, som medarbejderen ikke syntes var sjov).

*Nej, DET syntes jeg satme ikke det var!*

*I: Hvorfor ikke?*

*Det er nok lidt, fordi man er en mand. Men nu er jeg begyndt lidt at kunne*

---

<sup>6</sup> § 7. Kastration af pattegrise kan foretages uden forudgående bedøvelse af pattegrisen, hvis det sker så tidligt som muligt inden for dyrets 2.-7. levedøgn, og hvis dyret gives smertebehandling. Se retsinformation, <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2015/1462>

*sige: Nå ja, det ER jo bare sådan, men første gang jeg så det, tænkte jeg: Pffuu.*

***I: Kunne du finde på at stoppe i produktionen her, fordi du ikke vil?***

*Nej, det har jeg ikke tænkt, så langt kommer jeg ikke.*

***I: Er det fordi, den skriger?***

*Jamen den skriger jo faktisk kun, idet du skærer. For det har jeg lagt mærke til, at når du har skåret testiklerne væk, og sætter den ned i stien igen, så skriger den ikke. Så er der jo ingenting. Den mærker nok stadig smerte, men den skriger ikke.*

***I: Så du tror, du vænner dig til det?***

*Ja, jeg tror bare, det er noget, man skal over.*

*(Medarbejder 5).*

En kvindelig medarbejder fremhævede også, at hun ikke brød sig om processen, men man kunne vænne sig til det og kompensere for grisens stress ved at behandle den skånsomt *efter* indgrebet. Desuden følte hun sig ikke sikker på, at grisen rent faktisk havde smerte ved kastration.

*Selvfølgelig vil jeg gerne være fri for det. Men det er jo forbrugerne, eller os, der ikke kan lide den onnesmag. Så det er jo bare sådan, det er lige nu. Og jo flere gange man gør det.. ikke at man bliver ligeglad, men det gør jo ikke så ... ondt indeni. Og når jeg sætter den ned i stien bagefter, gør jeg det lidt forsigtigt. For de er stressede nok i forvejen, så går de ind i hulen igen eller til patten ved soen, og det er rart synes jeg.*

***I: Har du indtryk af at den har ondt?***

*Nej, den skriger lige så meget, når jeg bare tager den op, som når jeg kastre- rer den (...). Min fodermester har snakket om, at grise rent faktisk ikke udvikler evnen til at føle smerte så tidligt. Jeg kan ikke helt huske det.. (Medarbejder 16).*

En anden medarbejder havde lært på landbrugsskolen, at grisen ikke har udviklet noget smertecenter i hjernen de første syv dage. Samtidig fremhævede han, at han grundlæggende syntes, det var forkert at ændre på dyret, så det skal tilpasses en produktion, men omvendt kunne han ikke se, hvordan han skulle lave om på de vilkår.

*Der er jo en grund til, at de er skabt, som de er, tænker jeg. Og så gælder det om at lave mindst muligt om på det.. fordi jeg kan godt mærke, at det er træls, vi skal gøre det.*

***I: Diskuterer I det mellem jer medarbejdere eller med lederen?***

*Nej egentlig ikke, altså jeg kan jo ikke få ført noget igennem. Det er jo stille*

*an på den nemmeste måde... og grisene trives jo også med det, de vokser jo pænt og sådan.. (Medarbejder 13).*

"Den går videre, som om intet var hændt" var en erfaring flere medarbejdere var fælles om, når de kiggede på pattegrisen efter indgrebet – og dette blev beskrevet som en form for lettelse. At grisen bare var i stand til at vende tilbage til patten hos soen eller lægge sig og, som en medarbejder udtrykte det, "fortsætte deres hverdag", blev beskrevet som et udtryk for mindre eller hurtigt forbigående smerte.

Selve måden at udføre indgrebet på blev også fremhævet som afgørende for, at grisen ikke skulle føle smerte.

*Det var da svært at lære at kastre, og hvis folk, der kommer her, kun har arbejdet med køer, er det vanskeligt for dem at lære. Nogle gange dør de første grise, hvor du prøver det, men du SKAL jo prøve det, og det er svært i starten. Det gør ondt på grisen, men jeg tror, at hvis jeg gør det hurtigt, så gør det ikke så ondt. (Medarbejder 17).*

Samme medarbejder udtrykte tilfredshed med, at man i fare-stalden var begyndt at give mere smertestillende medicin til søerne, når de skal fare. Det hjalp især 1.lægs søer, når de skulle have grise, mente hun, og hendes erfaring var også, at disse smertebehandlede søer passede deres unger bedre bagefter.

I denne produktion var man netop ved at få de første erfaringer med ikke at halekupere grisene længere, og det blev også fremhævet af samme medarbejder som en lettelse, primært fordi man derved undgik, at grisene risikerede infektion i såret bagefter.

En medarbejder, som stadig halekuperede grise, fremhævede, at det kunne være rart at slippe for det arbejde, både tidsmæssigt (for medarbejderens skyld) samt for grisens egen skyld, men om grisen mærkede noget eller ej, var hun i tvivl om. Måske i det øjeblik det skete, men "det var så det", mente hun.

Nogle var dog helt overbeviste om, at pattegrise kunne føle smerte, fordi det var en erfaring, man havde. En medarbejder sagde:

*Det kan de (føle smerte). Det ved jeg, det kan de.*

***I: Hvordan ved du det?***

*For hvis du har en pattegris med et ømt ben, og du så kommer til at røre ved det, så trækker hun det. Jeg tror, de mærker smerte, lige som vi gør - fra de er helt små. (Medarbejder 5).*

Aflivning af dyr blev af flere fremhævet som en del af arbejdet, man fandt mest ubehageligt, og her kom begrebet tilvænning ikke altid ind over. For nogle, især de yngste og nyeste i faget, var aflivning grænseoverskridende.

En ny elev på en svineproduktion sagde om at aflive de mindste grise (under et vist antal kg sker det ved at svinge grisen ned i gulvet):

*Nej, tøserne siger også, at det sgu ikke er det sjoveste at få sådan en gris og så skal daske den ned i gulvet. Jeg har gjort det et par gange, men jeg synes stadigvæk, det er sådan: Arhh. (Medarbejder 5).*

Den samme elev havde endnu ikke prøvet at være med til at aflive de store søer, en proces, som foregår med en bolt pistol og derefter afblødning, så man er sikker på, at soen er død. Det var ikke en opgave, han så frem til.

***I: Har du været med til at aflive? Altså, med bolt pistol mener jeg.***

*Nej. Ikke endnu. Jeg har SET det. Og jeg synes, det var meget, meget barsk.*

***Ja. Hvorfor det?***

*Du TAGER jo faktisk et liv på et væsen, et levende væsen, ikke? Jeg synes, det ser sådan barskt ud, du... giver hende en trynebremse på, og så skyder du hende, og så stikker du hende bagefter. (Medarbejder 5).*

En ældre medarbejder fremhævede, at aflivning var en afvejning i forhold til lidelse hos dyr, hvor det ikke nyttede at give dem flere chancer. Derfor anså han sig selv som en, der havde rimeligt nemt ved at slå ihjel.

*Det synes jeg egentlig, jeg har rimelig nemt ved.*

***I: Hvorfor det?***

*Det er fordi, at... øh... vi forsøger selvfølgelig at holde liv i så mange som muligt. Og vi tager kun livet fra nogen, hvis... de alligevel ikke har nogen chance. (Medarbejder 13).*

En kvindelig medarbejder på en af minkfarmene påpegede, at selv om hun i starten ikke brød sig om at aflive hvalpe, havde hun gradvist lært at håndtere det. Men netop processen med at redde hvalpe anså hun for meget vigtig – og det, hun brød sig mindst om, var, når det ikke lykkedes, eller når en tæve ikke var en tiltrækkelig god mor, og hvalpene derfor måtte fjernes og tæven måske aflives.

*Hvis jeg ikke kunne lide det, ville jeg finde noget andet. Det er jo et hårdt job, også psykisk, fx når en hvalp er syg, og du må slå den ihjel, og den er så lille. Den slags ting. Men det er et arbejde, det er det, du gør, så selv om det er mærkeligt i starten, så er det et job ligesom andre folks job.*



*Især i hvalpesæsonen er det hårdt. Vi skal kunne høre, hvad der sker i kasserne og hjælpe dem og redde dem. Jeg vil gerne redde dem alle (...) Vi har, hvad vi kalder en "vuggestue", vi kan komme hvalpene i, en varmeboks, men nogle dør alligevel. Det er hårdt for mig, for jeg har jo gjort alt muligt for at redde dem.. Men det er livet, man må vænne sig til det (...) Jeg har det nok sådan med alle små dyr.*

*Nogle gange bliver man vred, hvis tæven er en dårlig mor, og tænker: Hvorfor kan hun ikke tage vare på hvalpen? Af og til er vi nødt til at fjerne hvalpene og give dem til en anden tæve, hvis hun ikke har mælk nok. Men det er jo på sin vis ikke hendes skyld (...) og det kan være sørgeligt, for måske skriger hun efter sine hvalpe (...) Men i naturen er det også kun de stærkeste der overlever. (Medarbejder 9).*

Medarbejderen fremhævede, at hun så sit køn som en del af problemet. Som kvinde på farmen havde hun iagttaget, at mændene havde lettere ved at håndtere det og ikke blev så følelsesmæssigt involverede.

*Nogle gange er det hårdt, fordi vi er så få kvinder (...) Mændene forstår ikke helt (...) vi er mere følelseladede, jeg synes ikke altid, de forstår mig. For dem er det lettere, forstår du? Slå ihjel og gå videre (...) men måske går de hjem og fortæller deres ægtefælle noget andet om, hvordan de har det. Men for mig.. det er ikke et arbejde, jeg vil fortsætte med hele mit liv. (Medarbejder 9).*

### **Dyrets natur og adfærd – til forhandling?**

Den naturlige adfærd – som et dyr ville udføre i naturen – blev beskrevet som noget, der ikke altid var muligt at udføre i en stald, hvor betingelserne var helt anderledes. Begreberne 'naturligt'/'unaturligt' blev nogle gange blandet sammen med 'normalt'/'unormalt' – og hvis noget, der i virkeligheden var 'unormalt', begyndte at blive normalt, så kunne man som medarbejder i nogle tilfælde begynde at diskutere med sig selv, hvad der egentlig var 'normalt', og/eller også om det var 'unaturligt/naturligt', og hvordan det hang sammen med andre faktorer, såsom hvad dyret ydede. Det betegner jeg i denne analyse, som at medarbejderne bragte forskellige dyrevelfærdsforståelser 'til forhandling': Medarbejderne var fortrolige med, at der i den samfundsmæssige diskurs eksisterer flere forståelser af dyrevelfærd. Disse forståelser kan forhandles, og når det skete, blev medarbejderne også medskabere af, hvordan dyrevelfærd kan forstås.

*Hm, normal adfærd, den har vi diskuteret rigtig meget med vores dyrlæge, fordi, hvad ER normal adfærd?*

*I: Ja. Hvad tænker du om det? Hvorfor har I diskuteret det?*

*Det er i forhold til, når en ko den går... og hvornår den så er halt (...) vi er jo*

udmærket klar over, at en ko går ikke på samme måde inde på spalterne, som den ville gå på en græsmark.. det (spalterne) er mere usikkert for den. Men... om det er noget, der BELASTER den, det... det mener jeg, det er det jo ikke. ..Så ville de slet ikke yde, som de gør.

**I: Er det fordi, dyrlægen siger, der er for mange, der går unormalt?**

Ja. Og hun sagde jo, at hvis hun skulle GÅ efter lærerbogens skala med at sige: Sådan går en ko! Så er der... altså, så har vi ingen køer, der går normalt. Så er det, jeg siger, så er det jo... så er det jo ikke normal adfærd... altså..

**I: Men det, du siger lidt, det er, at... altså, der er også nogen rammer, som gør, at det her med normal adfærd det er sådan en underlig ting at bringe ind i det?**

P: Ja. Fordi at... Nej, det er jo heller ikke normal adfærd, at en ko den giver 70 kilo mælk. Det er jo ikke normalt. Det er jo fordi, vi har... boostet dem til det. Med vores know how, altså...det er længe siden, at en ko den var (...) en urko...altså, det er vi for længst ovre. Og det skal man holde med at se på... tror jeg. (Medarbejder 10).

Selv om denne medarbejder så koens "unormale gang" i stalden som noget, der var blevet "det normale", pegede han samtidig på, at der på andre områder stadig var noget, han anså for 'naturligt' for en ko, fx at den gerne vil kælte for sig selv, men alligevel være i nærheden af sin flok. Derfor var den del af "Lov om hold af kvæg"<sup>7</sup>, som nu kræver, at køer, som skal kælte, sættes i en kælvningsboks, ikke noget, som medarbejderen var tilhænger af.

...De har også frihed til at udtrykke normal adfærd i forhold til deres kælvning, altså, inde i den store (fælles) box, hvor de kan trække sig fra af sig selv, men samtidig er de i flokken.

**I: ... I har ikke kælvningsbokse, vel?**

Nej.

**I: Det kommer I til at skulle have? Er det ikke rigtig?**

Jo, men det tror jeg, det bliver nok noget, vi skal diskutere, for det er jeg ikke fan af, fordi at... Hvis du lægger mærke til det, så sådan en ko... hvis de bare de har plads nok i den der kæmpeboks... så er der nogle gange, hvis der er en ko, der vil til at kælte, så vil hun GÅ over i hjørnet og lægge sig, og få kalven. Så vil hun søge tilbage til flokken igen (lade kalven være i hjørnet). Sådan er det i naturens verden også... normal adfærd. Og hvis vi spærre dem inde (i en kælvingsboks), så kan de ikke komme tilbage til deres flok

<sup>7</sup> Lov om hold af kvæg. § 27. Kælvning skal ske i en enkeltkælvningsboks, medmindre der foreligger ganske særlige omstændigheder. Kælvning kan dog foregå på græs, hvis kvien eller koen har adgang til et areal, der har en sådan størrelse og beskaffenhed, at den har mulighed for at kælte uforstyrret. <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=186234>

*igen. Og det er faktisk... der er flere studier, der... som... jeg hørte det også på et kursus, jeg var på... der viser, at det er (...) mere utrygt for dem. At de er isolerede. Det kan de simpelthen ikke lide. (Medarbejder 10).*

Forskellige former for viden var til forhandling, når det drejede sig om medarbejdernes erfaringer med, hvad der var 'normalt' for dyret, og hvor langt man kunne gå for at tilpasse dyret til produktionen. Nogle gange refererede man til dyrlægen, andre gange til sine egne observationer og andre gang til noget, man havde læst eller været på kursus i.

En medarbejder pegede på, at muligheden for, at dyrene kunne udtrykke deres normale adfærd, altid måtte have førsteprioritet. Hvis de behov kunne opfyldes, så ville alt andet, at æde, at drikke, ikke være stressede og ikke være frygtssomme, komme af sig selv. Med mulighed for at kunne 'udtrykke normal adfærd' mente denne medarbejder først og fremmest, at dyret skulle have *plads*- og plads blev koblet sammen med ydelse. Hvis koen havde plads nok, ville den også yde nok og være mindre syg. Medarbejderen var, i princippet, tilhænger af, at køer skulle på græs, han havde erfaringer med dette fra andre gårde samt med kvierne på sin nuværende arbejdsplads, men *samtidig* mente han, at køerne havde stor frihed i en løsdriftsstald, hvis blot der var plads nok. Han fremhævede også, at for medarbejderne var det langt nemmere at passe køer i en løsdriftsstald. Indsamling af køer på græs når de skulle hjem til malkning, havde han dårlige erfaringer med. Hans umiddelbare ønske om at køer skulle på græs, blev vejret op imod hans syn på, hvad der var praktisk i hverdagen for de, der passede dyrene. I interviewet kom han frem til, at hvis friheden (pladsen) i løsdriftstalden var stor nok, ville det afbalancere den manglende frihed for køer, der ikke kom på græs.

Dyrs mulighed for at udøve naturlig adfærd blev nogle gange i en forhandling til noget, der ikke kunne rangeres ret højt, fordi dyrene indgik i en produktion. Desuden blev det fremhævet, at netop almindelige konventionelle systemer i sig selv "undertrykker dyrs normale adfærd", men det er ikke afgørende, så længe dyrene stadig yder godt.

*Vi undertrykker det jo, lige så snart vi lukker dem indenfor døren, men (...) det generer dem ikke så meget - inde i mit hoved. De har det jo godt jo. De ville jo ikke lave så mange grise, hvis de ikke havde det godt. (Medarbejder 3).*

Medarbejder 3 tvivlede på, at man kan tale om en normal adfærd, når konventionelle grise i flere generationer ikke havde levet udendørs. Samtidig fremhæver han alligevel fordele ved, at systemerne tog hensyn til grisens natur, fx at være løse i grupper, en udvikling han anså for at være en gevinst i forhold til tidligere tiders dyr i bokse.

*Hvis vi lukkede de her grise, ud, jamen de ville jo rende forvildet rundt og føle frygt og utryghed. Jeg havde en orne, der rendte ud af døren - sidste vinter. Det var bestemt ikke meningen. Den stod omme ved gyllebeholderen i*

bælgmørke. Jeg åbnede døren op og sagde: Skal du ikke ind igen, og han vendte lige rundt og løb ind i stalden igen. Det var jo dejligt herinde og farligt derude (...) Samtidig - så er det jo langt bedre for grisene herinde, end da jeg startede, hvor de stod bundet med en kæde. På sin vis var det nemmere for MIG dengang. Vi kunne have mange på en række, det var nemmere at se, hvem der var løbet (insemineret) eller i brunst. Nu render de løse, og det er ikke så nemt for os mere. Det koster jo også penge - fx med brug af halm. Men det er fint nok for mig, jeg synes, det er fint, vi får også bedre resultater. Jo flinkere vi er ved dem, jo bedre er de også ved os. (Medarbejder 3).

Forhandling om mulighed for naturlig/normal adfærd kontra produktionens behov blev også nogle gange omtalt som "en balance, der skulle holdes". En medarbejder vurderede, at det trods alt kun var kort tid i en sos liv, at den stod bokset op (i farestalden), og hun syntes også, at det var bedst for produktionen, hvis søerne stod i boks fire uger efter løbning, hvor loven i dag kræver, at søerne skal være løse både i løbe- og drægtighedsperioden. Samtidig pegede hun på, at ens indstilling afhænger af, hvad man har erfaringer med som medarbejder - hvad man selv har set.

*Det med at lukke dem løs, så snart de er løbet, det øger jo risikoen for (...) om-løbning. Så det er igen det økonomiske i det. Jeg synes, der skal være en balance, og i det store og hele, så er det jo ikke nogen lang periode..I: **Så det med løse søer betyder delvis noget for dig, men det er ikke det vigtigste?** Nej, altså jeg kan se, der hvor jeg arbejder nu, når jeg lukker dem ud på dybstrøelse, det bliver jeg da glad over at stå og se på, så jo, lidt betyder nok. Men de steder, hvor jeg har været før, hvor de ikke var løse i løbeafdelingen, da tænkte jeg jo ikke over det. Men her fungerer det jo (...) De kan løbe meget stærkt, ikke, og de vælter sig i halm, og det er dejligt at se, den frihed man fornemmer. Det var nyt for mig, da jeg kom her, at se det. (Medarbejder 16).*

Dyrets adfærd blev af nogle medarbejdere set som underordnet i forhold til, at dyret får god fodring og et komfortabelt sted at leve. Fodring og tryghed var forudsætningen for at holde dem raske og fri for skader. En medarbejder, der passede mink, understregede, at den vigtigste dyrevelfærd for ham var, at minken ikke var stresset, og det behøvede den netop *ikke* at blive, når man holdt den i fangenskab.

*Dyret er jo ikke stresset over noget som helst. Den (minken) får slet ikke stress. Den har alt, hvad den behøver, foder, et komfortabelt sted, legetøj, en hylde.. I: **Men ikke meget plads?***

*Jo men de kan stadig udtrykke sig, og hvis vi ser stereotypier, så er det fordi, de er stressede, og så beholder vi dem ikke. Så afliver vi dem. Men det ser vi meget sjældent (...) Men der findes jo mink, som ikke kan håndtere det her*

*liv, som man også kan se det hos mennesker, og så kan vi ikke nødvendigvis hjælpe (...) Men jo, det er jo en meget stor forandring i forhold til naturen. I naturen kan mink jage. Det er det eneste, de ikke kan i et bur. Jage. Men løbe kan de godt i buret. Det er ligesom med mennesker, som dyrker fitness, det gør minken også, den kan springe rundt i buret. Det er bare sådan jeg ser på det (...) Andre kan have andre meninger. (Medarbejder 19).*

Minken som et trygt dyr, der har sit bur, sit foder, blev af en anden medarbejder sammenlignet med, hvad mennesker gerne vil.

*De har et helt pænt stort bur, de har et sted at sove med strå (redekassen) og det er varmt og de har altid mad, det er vigtigt for dem, ligesom det er for os (...) Et tag over hovedet – det er vigtig. (Medarbejder 4).*

Andre beskrev minken i fangenskab som et dyr, der på mange måder ikke kan udtrykke normal adfærd, men samtidig et dyr med en normal adfærd, som produktionen alligevel på visse områder er nødt til at tage hensyn til eller tilnærme sig.

*Vi prøver jo med deres mulighed for at bygge rede og deres parring, men det bliver jo aldrig det samme. Jeg synes jo ikke, det er et issue så meget, for så kan du ikke have dyr i fangenskab, hvis det er et problem. Altså, de skal jo have mad og ikke have smerte. Det skal vi undgå.. (Medarbejder 6).*

Som set hos flere andre medarbejdere hos kvæg og svin udtrykte også medarbejdere hos mink, at selv om dyret *ikke* kunne have sin normale adfærd, så skulle man på visse områder *alligevel* tage hensyn til deres natur for at få det optimale ud af dem. Fx gjorde medarbejderne i hvalpetiden meget ud af ikke at skræmme tæven – blandt andet ved at undgå at køre med maskiner i området.

*Vi undgår støj, de ikke kender, for ellers bliver moderdyret bange.. og så begynder hun at flytte på hvalpene – og det .. derfor skal vi være mere rolige. Men lyden af fodermaskinen, den kender hun. (medarbejder 6).*

En anden fremhævede, at minken skulle have mulighed for at være aktiv og lege.

*Jeg mener, den (minken) har behov for noget legetøj, det får den til at være aktiv, så det ikke bare er på det samme sted, de har behov for at løbe og lege. Lidt som en hund (...). Om sommeren når det er varmt, er de mere dovne, sover mere. Hvis de er stressede, kan vi nogle gange se det på, at de springer op og ned, samme bevægelse hele tiden. (Medarbejder 9)*

## Tid og arbejdsbetingelser

Mangel på tid eller 'at have god tid' kan være afgørende for, om dyrevelfærden bliver god eller dårlig, mente flere medarbejdere. Et eksempel handlede om at give halm til søerne – og bruge tid på dette. For en af medarbejderne var det vigtigt at modvirke kedsomhed hos søerne, og her fremhævede hun, at halm var et godt middel, fordi det gav søerne noget at beskæftige sig med. Medarbejderen var stærk tilhænger af halm til grise, men i perioder afhang det af tiden, hvorvidt halmen blev givet eller ej.

*De SKAL have noget halm men... vi har ikke altid lige haft tid til at gøre det... altså, så har vi ikke prioriteret det højt nok, fordi det TAGER lang tid (...) Nu har vi så haft en, der har været her et par dage om ugen og hjulpet til nogen timer, og det har mest været DET, han har gået rundt og gjort. Givet halm og sådan noget. Fordi det har vi andre... vi... passer jo grisene og kastrerer og sådan noget i stedet for... altså, selvfølgelig giver vi halm også, fordi det SKAL vi også...*

***I: Ja, men det er en konflikt med hvem... tiden..?***

*Ja, fordi der er mange dage, hvor vi sådan har ret travlt, og så er det ikke lige det, der bliver prioriteret højest. (Medarbejder 8).*

Hvis der var mangel på arbejdskraft i en besætning, kunne det betyde nogle fravalg i forhold til dyrene, og her måtte medarbejderne træffe nogle valg: Skal man blive og tage overarbejde pga. det, der mangler, fx at få kastreret nogle grise færdig eller få givet halm.

*Altså, det er ikke ret tit, at vi bliver her OVER tid. Det sker jo selvfølgelig engang imellem, men det er ikke fordi, vi går og giver halm. Så er det fordi, vi skal have kastreret nogen flere hold og sådan noget (...) altså man kan tydeligt mærke, når der mangler en (kollega). (Medarbejder 8).*

En anden medarbejder var inde på det samme tidsmæssige dilemma. Hun var også optaget af, at grisene fik tilstrækkeligt halm, fx at de søger, der skulle fare, fik en håndfuld halm, så de kan skubbe med det som redebygningsmateriale. Også søger, hvor hun observerede, at de tyggede på interiøret (udviste stereotypier), forsøgte hun at nå at give ekstra halm. Fra en tidligere arbejdsplads havde hun oplevet, at der ikke var tid nok til dette arbejde, fordi der var for få medarbejdere i forhold til antallet af grise, og det betød, at det var sværere at nå at observere de enkelte grise.

*Men det var jo sindssygt mange, du skulle igennem. Vi havde jo ugehold på over 100, og vi havde fem farestalde. Så det var jo... det var mange, vi skulle igennem.*

***I: ... Så dyrevelfærd det... altså, det hænger også sammen med, hvad man egentlig kan nå?***

*Ja, MEGET. Der er meget bedre tid til det her. At få gjort de ting, man gerne*

vii. Og lidt ekstra. Og det, synes jeg jo, er VILDT rart, at man ikke hele tiden føler, at man forsømmer et eller andet. Og bedre overblik også, tror jeg. Altså, du kan huske... de forskellige søer. Hvor de er henne og... Nå, ja, hende der, der havde det der inde i farestalden...

**I: Så det, du siger, det er egentlig for DIG, at for dig hænger dyrevelfærd sammen med, at produktionen den ikke må blive for stor?**

I hvert fald i forhold til de mennesker, der er, må den ikke (...). Og selvfølgelig skal man ikke bare have en ansat til at gå rundt med en halmvogn, men... Men altså... det skal selvfølgelig også hænge sammen..

**I: Men talte I om det, på din tidligere arbejdsplads, at det var et behov, at søerne fik halm til redebygning?**

Næ, egentlig ikke. Egentlig ikke. Det VAR altså meget: Vi skal nå det her! Og det skal vi nå i dag! Og... det var de mest praktiske ting, de økonomiske ting. Hvor de måske ikke havde tænkt så meget velfærd ind over. (Medarbejder 16).

I malkekvægsbesætningerne var det normalt, at nyfødte kalve blev taget fra koen meget hurtigt, og kalvene fik ikke lov at patte hos koen af grunde, som oftest blev forklaret med hygiejne (man ønskede at sikre, at der ikke overførtes sygdomme fra koen eller det miljø, kalven blev født i). Kalven skulle imidlertid have den livsvigtige råmælk, og nogle gange foregik det ved at lægge en sonde ned i dens mave og give 3-4 liter råmælk fra en råmælksbank. Andre gange gav man kalven råmælken via en sutteflaske. En medarbejder på en kvæggård, hvor sonde var det almindelige, forklarede, at for kalven var det ikke rart, når man brugte sonde til at give den råmælk, men for effektiviteten, arbejdstiden, var det helt afgørende.

*Jeg ville foretrække at give kalven den første mælk med en flaske, for med sonden kan vi skade kalven, vi kan endda risikere at slå den ihjel (...) den kan få mælken i lungerne (...)*

**I: Så hvis du havde et valg, ville du bruge en flaske? Men du har lært, at du skal bruge sonden?**

*Ja, det er den, vi bruger.*

**I: Har du diskuteret det med kolleger?**

*Nej, det er ikke mig, der laver reglerne. Og med sonden er det langt hurtigere. Hvis vi kun er to, der malker, og en af os skal gå fra til at tage os af en nyfødt kalv, så har man ikke tid til at give den mælk med en flaske. Det tager virkelig meget tid. Vi skal øremærke kalven, desinficere dens navlestreng, give den mælk og flytte den i en boks, og så er sonden altså langt mere effektiv (...). Og i Danmark, folk her på gården har jo haft kvæg i mange år (...). De har haft nok tid til at bestemme sig for, hvad der er godt og hvad der er dårligt, og jeg synes jo gården drives på et meget højt niveau. (Medarbejder 20).*

Nogle gange handlede refleksionerne omkring tid også om, at man som medarbejder gerne ville have et andet liv end blot et arbejdsliv.

*Det er fint nok med møder og information, men nogle gange er der bare ikke tid nok (...), fordi ud over arbejdet ønsker du også at få fri og gå hjem og være i dit virkelige liv. Måske tale med dine forældre eller venner eller bare sove.*

**I: Altså der er et andet liv end at være på gården?**

*Ja, det at arbejde på gården tager måske det meste tid. Og det er også fint med møder, men du har også brug for tid til dig selv, til at slappe af, ikke tænke på arbejdet, ikke hele tiden være stresset. (Medarbejder 20).*

Tanker om tid skabte også andre typer af refleksioner hos medarbejderne, hvor spørgsmålet om dyrevelfærd kontra menneskevelfærd kom i spil. Det kommer jeg tilbage til i et senere afsnit.

### De svære valg

Afsnittet indledes med en situation på en gård, illustreret med en etnografisk feltnote, som er valgt til denne del af analysen, fordi den viser et dilemma: Et valg, som medarbejderne stod i, fordi de ikke nødvendigvis var enige i valget af 'normal praksis' på gården. Det særlige er, at dyrets velfærd var i centrum for begge parter i diskussionen:

*"Vi mødes ved kalvehytterne kl. 8, Trine, der passer kalvene, og jeg. Om natten er der født en, som hun skal lære at drikke fra skålen udenfor hyttens tremmer. Kalven er vild og reagerer med angst, da vi nærmer os, sparker ud og slår bukkespring i hytten, vender det hvide ud af øjnene. "Nåå, måske er du en sonde-kalv?", mumler Trine. Hun fortæller, at der ikke er enighed mellem kollegerne om, hvad der er bedst, når den nyfødte kalv tages fra koen – konsekvent at give råmælk via en sonde, så man er sikker på, at den får de liter, den skal have eller at lade den drikke fra skål/spand eller sutteflaske. Jeg forstår, at det i sidste ende kan være tiden, der afgør, hvad der er bedst. Trine har forståelse for kollegaens valg af sonde, men det giver hende et dilemma, fordi hun kan mærke, at kalven reagerer med frygt, når hun tager over og skal lære den at drikke. Omvendt så er der ingen kalve døde i lang tid, så sonde-fodring ses også som lig med sundhed/mindre smit-terisiko/ingen døde. Jeg får opgaven med at kravle ind i en hytte og lære en mere rolig kalv at drikke af skålen på dag 2, så den har prøvet det en gang før. Det tager mig, hvad der føles som evigheder. Min ryg er krummet sammen i hytten, mine ben helt stive, da den endelig har drukket de to liter via mine fingre nede i mælken og mit konstante pres på dens hoved, så mulen holdes i mælken, mens kalven puster og stønner. Ejeren siger senere til mig: Der er jo intet skønnere end at se en kalv patte hos sin mor, men det fungerer bare ikke sådan...."*



Sondefodring af kalve og herunder ko-kalv sammen var en af de situationer, hvor flere medarbejdere traf valg, som godt kunne være i modstrid med loven, eller valg, hvor de var indbyrdes uenige. Reglen i Lov om hold af Kvæg siger således, at ko og kalv skal holdes sammen mindst 12 timer i den konventionelle produktion (I økologien er det ifølge loven 24 timer)<sup>8</sup>, men flere medarbejdere var modstandere af denne bestemmelse. Argumentet for, hvorfor det var en dårlig ide, knyttede sig oftest til risikoen for sygdomme:

*Jeg synes, det er en dum regel fordi med hensyn til sundhed, så er det bare med at få kalven væk så hurtig som muligt (...). Det ser hyggeligt ud og alt det der, hvis den er hos koen og det er fint med kødkvæg, tænker jeg. Men i sådan en intensiv produktion, hvor vi skal passe meget på sygdomme, (...) så skal den bare væk. Af sundhedsmæssige årsager (...) så kalven ikke ligger for længe i dybstrøelsen (...), for det er jo heller ikke dyrevelfærd ikke at gøre noget ved fx paratuberkulose. Hvis man har set en ko med det, bliver man i hvert fald skidt tilpas. Det har ikke noget med dyrevelfærd at gøre. (Medarbejder 1).*

Samme medarbejder anså det det for helt naturligt, at en kalv pattede hos koen, men han havde altid i sin tid i landbruget været vant til at lære den at drikke uden adgang til koen – dog mest med en finger i munden på den og hovedet ned i en skål mælk. Han var kun vant til at bruge sonde, hvis kalven ikke ville sutte via fingeren. Sutteflaske havde han ikke anvendt, fordi det tog for lang tid.

En anden medarbejder var klar over, at der ikke var enighed på gården om ko-kalv sammen, men for ham var det ikke noget svært valg.

*Det er jo top-tunede dyr, vi har med at gøre. Ko-kalv sammen vil ødelægge mere end det gavner.*

**I: Hvem ødelægger det det for?**

*Kalven. Det ødelægger kalvens fremtidige liv, fordi den løber alt for stor risiko for at blive smittet med alt muligt skidt. Men her vi nok lidt atypiske, for ejeren af gården synes, at de skal gå sammen, koen og kalven. Så det er vi ikke færdige med at diskutere endnu. Jeg mener, de skal væk derfra, fordi der er en risiko for smitte og for at koen tramper på dem. Vi har lige mistet en kalv, fordi en ko lagde sig på den (...) og det er jo mit håndværk (...) vi MÅ ikke miste dyr. (Medarbejder 10).*

---

<sup>8</sup> Lov om hold af kvæg, § 28. Kalve skal opholde sig sammen med koen i en enkeltkælvningsboks i mindst 12 timer efter fødslen. Hvis kælvningsboks har fundet sted på græs, jf. § 27, stk. 1, 2. pkt., gælder dette dog ikke, hvis kalven har adgang til koen i mindst 12 timer efter fødslen og koen og kalven har adgang til et areal, der har en sådan størrelse og beskaffenhed, at de kan færdes uforstyrret. <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=186234>

Medarbejderen forklarede, at før han begyndte på bedriften, var man vant til at kalven fik sin første råmælk via en sutteflaske, men selv var han fan af sonden. Han henviste til viden, som sagde, at kalven inden for fire timer skal have råmælk i en vis mængde og den rette temperatur.

*Og hvis de stå der og søpper med det, så får de lidt andet snask med og mælken, den er halvkold inden de er færdige. Det er sgu for at passe på dem!*

***I: Er det ikke pga. effektivitet for de ansatte?***

*Jo, det er det også. Men jeg gør det lige så meget, fordi jeg vil være sikker på, at de får "banken fyldt op" (...) Det har jo løftet dyrevelfærden, ydelsesstigningen, kalvedødeligheden på landsplan, at man er holdt op med at tro på det der (...). (Medarbejder 10).*

Andre medarbejdere var af samme opfattelse. Kalvens sikkerhed var det vigtigste, og nogle mente, at man bedst sikrede tildelingen af råmælk ved at give den første råmælk med sonde<sup>9</sup>. En mente, at patten hos koen var direkte vej til smitte, og at det var for usikkert at observere, hvad kalven havde fået drukket, hvis den alene drak råmælken hos koen.

*Nej, det går jeg ikke for, kalven tager jo skidt med ind, hvis den drikker efter kælvningen, hvor koen har ligget i dybstrøelse eller, i sand og så får den al det skidt i munden (...) og så er det held, der afgør, om den ikke bliver syg (...) og så skal du bruge tre dage på at få den rask igen, eller måske dør den (...) Desuden, hvis den patter ved koen, har du ingen ide om, hvor meget den får. Om den får, hvad den skal have (...) og det ville kræve, at koens patter var helt rene, så kalven var sikker, og så skal vi veje kalven for at sikre os, om den nu har fået nok (...) det er ikke det bedste. (Medarbejder 14).*

Effektivitet kom på tale flere gange og brugt til at forklare, at fx brug af sonde var en "industriel metode", som netop sikrede effektivitet.

*Især når vi får mange kalve, så er det virkelig hårdt (...) De skal have råmælken inden for 1-2 timer. Skulle vi gøre det med flaske, ville det tage tre-fire timer for hver kalv for at få dem til at drikke tre liter. Med sonden får de ingen helbredsproblemer (...) Sonden er virkelig god. (Medarbejder 2).*

Et argument for ikke lade ko-kalv blive sammen, selv om loven kræver det, var, at det stressede koen i mange timer bagefter, når man så endelig tog kalven fra hende. Hvis man derimod tog kalven med det samme, ville koen glemme sin kalv hurtigt. Ventede man fx et døgn, ville koen lave støj, være urolig og måske kalde på kalven i to-tre dage. Desuden argumenterede en medarbejder for, at det var

---

<sup>9</sup> I dette eksempel blev der sondefodret med optøet mælk fra fryseren

mere sikkert for koen at få kalven taget, for så kunne man give hende foder og vand – og det var vigtigt, at hun fik noget at spise med det samme, for ellers var der risiko for sygdom hos koen (mælkefeber, løbedrejning, etc).

Nogle medarbejdere var meget bevidste om, at der var tale om et valg. En talte således om, at man valgte noget "vigtigt og betydningsfuldt" fra, når man fx valgte at give kalven sonde eller tage kalven med det samme. En medarbejder mente, at ko-kalv sammen repræsenterede "selve livet". At lade kalven patte hos koen var sådan, det *burde* være, men det var samtidig ikke et valg, han havde - og ikke noget han ville kæmpe for.

*Jeg ville helst, det var sådan (kalven patter hos koen), men det er ikke muligt..*

**I: Hvad kan du lide ved det?**

*Det er jo livet. Det repræsenterer livet. Det er sådan, det bør være. Jeg tror, det er bedst for kalven og for moderen, det er ikke godt for koen, at vi tager kalven, men det ville omvendt være en dårlig forretning at lade den blive. For det er jo, hvad det er i sidste ende, en forretning. Det er jo ikke "velgørehed", det er den brutale virkelighed.*

**I: Påvirker det dig?**

*Nej, egentlig ikke, for det er ikke noget, jeg tænker på. Jeg er nok lidt kold, sådan personligheds-mæssigt. Jeg bruger min logik, og hvis jeg kan se, at jeg ikke kan ændre det, så vælger jeg ikke at tænke på det.*

**I: Er der noget, du IKKE ville acceptere?**

*Ja, vold mod dyret. Men en sonde til en kalv, det er ikke vold. I det land jeg kommer fra, når vi har barnedåb, så dypper man hele babyen ned under vandet. Og det er en voldsom behandling af et lille barn. Men når en kalv er nyfødt, og selv om vi holder den fast, så er det jo for dens egen skyld. Vi må holde den fast på den måde for at undgå, at sonden går forkert ned. Jeg har været på en gård, hvor vi gav råmælken i en sutteflaske og kun brugte sonden som en undtagelse, men det her er mere effektivt og ikke dårligt for dyret. Jo, det skaber ubehag, men de er for unge til at blive traumatiserede, og du gør det jo kun den ene gang, den første gang (...) At lade kalven patte ved koen er forrige århundrede, gammeldags. At give sonde, det er vores århundrede. (Medarbejder 11).*

En medarbejder pointerede, at han gerne så, at koen og kalven blev sammen, for hans skyld gerne nogle dage, men det var ejeren, der havde det sidste ord.

*Det er ham, der producerer mælken, det er ikke mig (...) At kalven patter ved koen er det normale, det naturlige, men på en gård som denne kan man*

*godt skippe det, for det går ud over sikkerheden, hygiejnen. Det er rart for kalven men... (Medarbejder 2).*

En medarbejder på en svinebesætning huskede med særlig glæde tilbage på en bestemt kvæggård, hvor hun tidligere havde arbejdet, fordi hun syntes, at ejeren prioriterede dyrevelfærden netop ved at lade kalven få sin første råmælk hos koen.

*Han (landmanden) synes, det var så rart. Altså, han syntes, det var hyggeligt at se kalv og ko stå sammen (...). Han går meget op i dyrevelfærd, derfor elsker jeg også at komme derovre. (Medarbejder 8).*

Især medarbejderne i kvægbesætninger så plads som tæt forbundet til dyrevelfærd og afgørende for produktionen. Det var også et tema i svineproduktionen, dog i mindre grad. Hos kvæg var plads til at komme til ved foderbordet og plads til at lægge sig og drøvtygge vigtigt for, at koen ville yde.

*Det er meget vigtigt for deres adfærd, at de har plads, så de ikke skal slås om pladsen. Hvis du har 50 køer, så skal der også være 50 pladser ved foderbordet. De bliver stressede, hvis der ikke er plads nok. Og de skal kunne lægge sig – der skal være sengebåse nok, ellers giver de ikke nok mælk. (Medarbejder 14).*

Medarbejderne udtrykte derimod ofte et dilemma, hvis plads blev koblet til køer på græs. På den ene side mente de, at dyrene ville blive glade af at græsse, men de af medarbejderne, der tidligere havde arbejdet med køer på græs, fandt det også besværligt. Det tog tid at hente køerne ind – og flere gårde i dag er ikke indrettet med græsningen tæt på gården. Hvis køerne skulle gå for langt, og drivvejen til marken var grus og sten, ville det skade køernes hove, desuden blev de trætte af for lange ture til og fra malkning, og det nedsatte ydelsen, mente en medarbejder.

*Det er jo dyr, så på en måde er græsning fint, jeg tror, det vil gøre dem glade. Men forholdene skal jo være efter det. Og hvis de skal gå en lang vej ud til marken, så får de problemer med deres hove på grund af sten på vejen. Vi har før haft køerne på græs, men vi holdt op med det. De giver mindre mælk, og de bliver for trætte og får ikke hvilet nok, hvis det fx tager 30 minutter at gå fra marken tilbage til stalden. Hvis jeg var en ko, ville jeg ikke orke det. Nej, så hellere blive her i stalden, hvor der jo er mad nok, som jeg ikke skal arbejde så hårdt for at få fat i. (Medarbejder 14).*

En medarbejder, der knyttede begrebet "frihed" og udendørs liv til dyrevelfærd, beskrev, at dette simpelthen ikke var muligt i en konventionel malkekvægsbesætning. Han havde tidligere arbejdet med kødkvæg, og så derfor den form for produktion som et mål, men uden at dette kunne kobles til den besætning, han arbejdede i.

*De er jo maskiner, kærne, vi behandler dem som maskiner, jeg ved ikke, hvordan jeg ellers kan sige det (...). Jeg har ondt af dem. Og når vi ikke kan bruge dem længere, bliver de slagtet. Men det er også bedre for dem, end hvis de lider. De er levende væsner, de burde ikke lide, men der kan ske så meget, de kan skride på gulvet, brække et ben. (Medarbejder 2).*

Samme medarbejder pegede på, at dyr, som er udendørs, også betaler en pris. En risiko for fx at blive angrebet af rovdyr, ikke at få nok at æde, få andre typer sygdomme eller lignende.

Også blandt medarbejderne i svineproduktionen blev der talt om svære valg eller dilemmaer mellem, hvad man anså som fordele og ulemper ved forskellige produktionstyper. I en besætning, hvor man netop havde indført løse søer i farestierne, brugte man de såkaldte swap-stier<sup>10</sup>, hvor søerne i 2-3 dage omkring faringen stadig bliver begrænset af en bøjle, så deres muligheder for bevægelse indskrænkes for at undgå, at hun lægger sig på de nyfødte pattegrise. For en medarbejder, der var tilhænger af løse søer i hele systemet, var swap-løsningen et dilemma.

*Men altså, når man så ser, at de lægger pattegrise ihjel, så tænker jeg jo: Hvad er bedst? Altså, vi har prøvet nogle forsøg i vores stier, så de ikke bliver stressede af at komme ind i dem (bøjlerne) (...). De (bøjlerne) er lidt bredere, ret brede, men soen kan ikke vende sig om, men dog bevæge sig lidt.*

***I: Så du er lidt splittet?***

*Ja, det er jeg faktisk. Det mest optimale var jo nok, at de gik udenfor i en farefold, altså økologisk, men jeg ved sgu ikke helt, hvad jeg lige er til. Vil man hellere have, at der bliver lagt flere pattegrise ihjel, eller vil man have dem opbokset i de der få dage i swap-stien? (Medarbejder 8).*

En medarbejder, der også foretrak, at søerne var løse søer, og især fremhævede fordelene ved løse søer i løbe-drægtighedsafdelingen, diskuterede alligevel under interviewet, om det nu var velfærd for ALLE søer. Nogle af dem, der var nederst i hierarkiet, ville altid risikere at få tærsk, når søerne var løse i gruppe.

*For 90 % af søerne er det velfærd at være løse, for de sidste 10 % er det jo nok ikke (...) De får flere tærsk, end hvis de stod i bokse (...) men for 90 %, er det helt klart, at de får noget motion, de bevæger sig mere. For de 10 % er det måske ikke så sjovt, men omvendt det er jo heller ikke det fedeste liv at stå i en boks hele livet, men derfra og så til at tærsk hver dag (...). (Medarbejder 15).*

Samme medarbejder omtalte dilemmaet med at få søerne løse i farestalden, ikke fordi det var skidt for soen, men fordi det udgjorde en risiko for pattegrisene, og som medarbejder var det også

---

<sup>10</sup> Se om indretning af stier til fare-søer: <http://svineproduktion.dk/Viden/I-stalden/Staldsystem/Stiindretning/Farestald>

en ny situation at omgås løse søer i farestien, som kan blive aggressive i ønsket at beskytte deres afkom.

*Ja, ingen tvivl om at nogle medarbejdere er mere bange for dem, (når de er løse fremfor at stå i bokse), men ellers lærer man jo, at så henter man en plade, hvis man er bange for dem, og lige nu sætter vi dem jo i bokse igen i den periode, hvor pattegrisene er helt små, og så er der SLET ikke de store problemer. Fordi de dage lige omkring faring, hvor vi skal håndtere dem, er de jo lidt aggressive. Så det er en sikkerhed for medarbejderne – man kan kalde det velfærd for medarbejderne i stedet for velfærd for soen. Og så er en gris, der lægges ihjel af soen, jo heller ikke velfærd. (Medarbejder 15).*

En anden medarbejder lagde de svære valg over på forbrugerne, fordi det i sidste ende, efter hans mening, handlede om deres efterspørgsel.

*Jeg ville jo helst undgå det (halekupering, kastrering). Men det er jo åbenbart det, markedet efterspørger. Jeg kan godt se, hvorfor vi er endt her.*

***I: Fordi det er styret af efterspørgsel?***

*Ja, det er da muligt, at det er ved at ændre sig nu, det ser vi tegn på, og så må vi finde en løsning på det, det er helt sikkert. (Medarbejder 13).*

### **3.4 TEMA 2: Kommunikation og relationer har betydning for dyrevelfærden**

Analysen viste, at relationer, hvad enten det er til ledelsen, til kollegaer eller til dyrene, spillede ind i forhold til dyrevelfærden, og i den forbindelse betød kommunikationen på gården også meget, hvad enten den foregik som møder, via opslagstavlen eller på Facebook.

Mødet mellem medarbejder og dyr bliver også beskrevet i dette afsnit, for selv om mange bedrifter er store i dag, og der er mange hundrede dyr, viste det sig, at nogle medarbejdere alligevel knyttede sig til enkelt-dyr. Nogle beskrev en gensidig tilknytning til dyrene, en tilknytning man kan fremme som medarbejder – eller det modsatte.

Fem undertemaer bliver analyseret under TEMA 2:

- 2.1 Erfaringsdeling - fra Facebook til fælles morgenkaffe**
- 2.2 Stemning, anerkendelse eller kritik – fra bowling til bonus eller ligegyldighed**
- 2.3 ”Den der ko kan mærke, hvordan jeg har det” – gensidig tilknytning**
- 2.4 Hvad med mine vilkår? – Menneskevelfærd og dyrevelfærd**
- 2.5 Dansk eller udenlandsk medarbejder – betyder det noget for dyrevelfærden?**

## Erfaringsdeling – fra Facebook til fælles morgenkaffe

Medarbejderne blev spurgt, hvordan kommunikationen omkring dyr foregik i hverdagen, og om kommunikationen spillede en rolle for dyrevelfærden.

På de fem gårde var kommunikationen i hverdagen sat i system på helt forskellige måder. På to gårde anvendte ledelse og medarbejdere en lukket gruppe via Facebook, men ikke på samme måde. På den ene gård blev den lukkede Facebook-gruppe brugt til både kommunikation om dyr, systemer (primært via billeder) og vagtplaner, mens man det andet sted primært brugte Facebook-gruppen til information om fx ændring i vagtplaner/aftaler. Tre gårde brugte den daglige fælles morgenkaffe som vigtigste sted til fælles kommunikation, og samtidig blev der på tre ud af de fem bedrifter holdt ugentlige møder med fokus på både faglighed, uformel snak og hygge. Et sted blev der holdt ugentligt møde stående i forrummet til stalden og tæt på en computer. Her var det et fast ritual, at alle blev spurgt, om de havde forslag til forbedringer.

På én bedrift var den primære kommunikation via information på opslagstavler, suppleret med fx skift i vagtplaner på en lukket Facebook-gruppe, og på en anden var opslagstavlen primært et huskeværktøj til den enkelte medarbejder. Egentlige faglige møder var ikke sat i system på de fem gårde, men blev indkaldt ved særlige lejligheder, fx ved besøg af en rådgiver eller via dyrlægen.

Systematisk brug af Facebook, hvor medarbejdere og ledelse også delte billeder af dyr og fx informationer fra dyrlægen eller upload af rapporter med ny viden, blev nævnt i en malkekvægsbesætning som et eksempel med betydning for dyrevelfærd. Et eksempel var deling af viden om klove, som førte til fælles diskussion om klovbeskæring, eller deling af billeder af forkert placeret affald, som kunne komme dyrene til skade. Samtidig blev det understreget, at der gerne måtte være plads til noget sjovt, fordi det fremmede fællesskabet.

*Facebook hjælper med kommunikationen både om det seriøse (e.g. klovene/affald) og om det, der er sjovt. Vi kan også godt lide at lægge fjollede billeder på eller videoer, og så har vi noget at le af i fællesskab. Og Facebook-gruppen viser mig/os, hvor vigtig dyrevelfærd er på gården (...). Det er et godt medie (...). På den tidligere gård, hvor jeg var, havde landmanden godt nok en smartphone, men han brugte den ikke til fælles kommunikation. (Medarbejder 11).*

*Facebook-gruppen er først og fremmest god, fordi vi hele tiden ved fra lederen, hvad der sker, både på gården og udenfor. Selv hvis der sker noget med gårdens økonomi, så bliver vi informeret ad den vej om alting. Det er faktisk en fordel også, at det ikke kun er så alvorligt. At man kan joke med hinanden (...). Men derudover har vi et ugentligt møde i stalden, hvor vi diskuterer ting, vi kan forbedre på gården (...) og især som ny, så er der mange ting, du ikke*



*ved noget om. Via Facebook-gruppen kan vi så hele tiden sikre, at vi deler viden. (Medarbejder 2).*

Facebook-gruppen blev også nævnt som en hurtig måde at give hinanden besked på, hvis der var noget galt med et dyr, hurtigere end at ringe til hinanden.

*Vi kan hurtigt få det tastet ind på Facebook, hej, der er en ko, der er løbet ud, kom lige og hjælp. (Medarbejder 11).*

På en af bedrifterne var der kun sjældent nogen form for systematiske møder medarbejderne imellem. Det blev begrundet af en driftsleder med, at "*folk flyver og farer så meget omkring, chefen er aldrig hjemme...*".

På en minkbedrift blev manglende møder bl.a. begrundet med de konstant skiftende sæsoner i denne type produktion, og det gjorde det svært at skabe systematisk videndeling fx om, hvorfor én sæson var dårligere end en anden. Her ønskede driftslederen at sætte den faglige videndeling mere i system og gav som eksempel, at det havde vist sig at være motiverende for alle at holde tal på, hvor mange hvalpe, der var født, så dette blev noteret i en fælles kalender. Driftslederen havde ambitioner om mere systematisk undervisning af nye folk, og havde til dette formål taget en fælles opslagstavle i brug.

*Jeg har gjort det via en opslagstavle, jeg har lavet (i et fælles arbejdsrum). Med al mulig information. Det er mest tiltænkt de nye, men vi, som er mere rutinerede, kan godt risikere at komme ind i en rytme, hvor "man plejer at gøre sådan og sådan", men måske er det ikke det, vi burde blive ved med. Derfor tror jeg, fælles information (på opslagstavlen) er noget vi alle kan bruge. (Medarbejder 6).*

Fælles, daglig morgenkaffe blev anvendt på flere af bedrifterne, og blev fremhævet som noget medarbejderne lagde stor vægt på, men ikke nødvendigvis til faglig information. Morgenkaffen var nemlig også et forum, hvor man kunne snakke om alt muligt andet end det faglige, og det blev fremhævet som nødvendigt for at skabe en god stemning.

For nogle medarbejdere var fælles morgenkaffe også kompensation for et ellers isoleret arbejde, fx hvis man primært havde ansvar for kvierne på et kvie-hotel, og derfor ikke så de andre kolleger eller de andre sektioner ret ofte, eller hvis man var på en besætning med få ansatte og en fraværende chef og derfor gik meget alene.

*(den fælles).. pause om morgenen.. er vigtig.., for ellers går man jo tit og passer sig selv i løbet af dagen (...), men så kommer man herop, og så får man*

*snakket lidt, og hvis der er besøg her, og hvad det nu kan være.. så er det ligesom, man har fingeren på pulsen stadigvæk, selv om man ikke selv læn- gere har med malkekøerne at gøre. (Medarbejder 1).*

*Jeg var på en mindre gård engang, hvor chefen aldrig var der, han var altid til møder.. jeg gik alene, og det var virkelig ensomt. Men her hvor jeg er nu, har vi et fællesskab, vi joker meget, det er hyggeligt. Og vi kan hjælpe hinan- den, jeg kan altid få andre til at komme og hjælpe, f.e.sk hvis jeg ikke kan flytte en so. (Medarbejder 17).*

Netop selve stemningen blandt kolleger var noget, som flere nævnte som betydningsfuldt for dyrevelfærden. Det fører os over i næste tema om anerkendelse, ros eller kritik.

### **Stemning, anerkendelse eller kritik – fra bowling til bonus eller ligegyldighed**

Det sociale fællesskab mellem medarbejderne i besætningerne blev af flere fremhævet som af stor betydning for dyrevelfærden. Tillid, både til kollegaer og til ledelsen, fremstod som centralt.

En observationsfeltnote fra en malkekvægsbesætning fortæller om dette:

*Var med i malkestalden ved 2. malkning midt på dagen og lærte af Mike<sup>11</sup>, hvordan man kan mærke på yveret, om koen er færdigmalket (hvis det føles som vand i en flaske, er den ikke færdig) – ikke let at mærke forskel for en amatør som mig. Men jeg fik en klar oplevelse af, hvor vigtigt det er med op- mærksomme kolleger, da Mike advarede mig mod, at man kunne blive ramt af malkemaskinekopperne, når de falder af koen og automatisk trækkes på plads. Han havde selv fået en flækket læbe af dem, og nu advarede han mig, da han så, jeg blev ramt på en skulder. Han har ret, man er helt af- hængig af, at nogen lærer dig, hvor det farlige opstår, og hvordan man for- holder sig, når man er tæt på både teknik og dyr. Vi talte om ikke at være bange, når køerne sparker ud, fordi de normalt i malkestalden sparker fremad, ikke bagud, men de stepper meget på bagbenene, når man rører yveret. Vi talte også om arbejdstid, for Mike har nogle lange dage, hvor han af og til malker alle tre skift, det gør ham træt og udslidt, og han talte om, at det kan gå ud over køerne, for man skal være rolig og følge deres rytme, men det kræver, at man selv er rolig. Efter morgenmalkningen havde han været hjemme og sove tre timer, det kunne godt gå an. Han var ikke med- lem af nogen fagforening, fordi han havde tillid til sin arbejdsgiver. En ny medarbejder kom til, mens vi var i malkestalden, han er også luttet venlig- hed, og gør meget ud af at undervise mig, især i hvordan jeg skal bøje mig*

---

<sup>11</sup> Opdigtet navn

*ned i knæene, når jeg henter varme klude i spanden, så jeg ikke ødelægger min ryg. Og selv om de forskellige medarbejdere ikke altid lærer mig det samme, hvad angår malketeknik, mærkes det som omsorg, som tillid. I radioen spiller de Shu-bi-duas sang med linjen "Storken er en dejlig flyver, koen har et dejligt yver". Jeg prøver at forklare den, men det er ganske svært, når det fællessprog ikke er dansk, men jeg vil gerne give dem lidt sjov retur for al den hjælpsomhed.*

Flere medarbejdere fremhævede, at det sociale var afhængigt af, hvordan man blev "set" eller anerkendt af ledelsen, og om ledelsen gjorde noget aktivt for at fremme fællesskabet. En af medarbejderne fremhævede "stemningen" som afgørende, fordi det gav ham følelsen af, at tiden gik hurtigt.

*Så forsvinder timerne bare, uden at du bemærker det, det sker først og fremmest, når du glæder dig over, hvad du laver (...) du behøver ikke se på uret hele tiden og se, at der kun er gået fem minutter, det er godt. (Medarbejder 11).*

Den samme medarbejder fremhævede, at dårligt humør og dårlig stemning var noget, dyrene med det samme ville reagere overfor. Han havde været på en gård, hvor der var meget vrede mod ledelsen, og det resulterede i mere råberi rettet mod dyrene.

*Hvis du er i et dårligt humør, er det også dårligt for dyrene. Men her, hvor jeg er nu, og jeg har det godt med kollegerne, giver det mig også en god følelse og en god opførelse, og det deler du med dyrene (...) dyrene kan mærke, hvis du er ophidset eller vred. Endda også selv om du ingenting siger og bare er stille. De mærker det, de sparker mere og de er mere urolige. (Medarbejder 11).*

En anden medarbejder understreger, at det handler om team-arbejde, hvis stemningen skal være god.

*Vi må være et team. I det land, jeg kommer fra, har vi et ordsprog: Vi skal være sammen som fingrene på hånden (han knytter alle fingrene på hånden)*

***I: Har du lært det på arbejde?***

*Nej, jeg har lært det af livet. (Medarbejder 20).*

God stemning og mulighed for at joke med kollegerne blev af en anden anset som afgørende for, at man ikke lader sit dårlige humør gå ud over dyrene.

*Jeg tror, at medarbejdere, der har det dårligt, også bliver mere sløsedede med arbejdet (...). Så hvis går tre sammen, som har det ad helvede til, så kan jeg godt tro, at så bliver det sådan lidt: Argh, og så bliver man bare lidt hurtigere færdig med at strø (...). Det at have det godt (...) ja jeg tror, du bliver irriteret overfor dine dyr, hvis du ikke har det godt. Så går du og er irriteret, indebrændt, fordi dine kolleger er sådan nogle.. røvhuller, så tænker du måske om dyret: Flyt dig! Gå væk. Jeg tror virkelig, det har en effekt. (Medarbejder 5).*

*Socialt liv, det afhænger af, hvordan folk er jo. Vi har altid spøgt meget, og det gør det hyggeligt, det gør også, at vi kan kalde på hinanden og få hjælp. Vi har også den her tradition med, at gør man en fejl, så giver man kage, det virker rigtig godt. Fx hvis jeg kommer for sent, har sovet over mig, så giver jeg kage. Det er også sådan, at ledelsen giver brød, hvis resultaterne er særligt gode. Jeg tænker, det er vigtigt, at man kommer med positive ting, ikke er sure på hinanden, også overfor dyrene i sidste ende. (Medarbejder 17).*

Gode relationer blev også nævnt som betydningsfuldt for, at man som kolleger også kunne sige til hinanden, hvis noget omkring dyrene var på vej til at gå galt. Var man flere kolleger med et åbnet forhold til hinanden, ville det også blive opdaget og nævnt, hvis noget var ved at gå galt, netop fordi man er flere og har forskellige syn på tingene.

*Jamen, hvis vi er flere, så lur mig, om der ikke skulle være en der siger (...) altså hvis vi går forbi en so og tænker: "Åh, den der (er der noget galt med),.. men det går nok lige".. og så kommer der nok anden og siger: "Hov, vi skal lige se til den der, og ja, det må vi nok hellere.."*

***I: Så hvis der er flere, der ser tingene og blander sig, og stiller spørgsmål så... ?***

*Ja, så bliver dyrevelfærden bare højere, fordi man jo har forskelligt syn på tingene..(Medarbejder 15).*

Stemningen kunne også være afgørende for, om man havde lyst til at bede om hjælp eller mod på at stille spørgsmål.

*Hvis man snakker godt sammen, hvis man selv har det godt og er i godt humør og har LYST til sit arbejde og passe dyr (...) hvis man kommer med et smil på arbejde, og ja, hvis man ikke er bange for at spørge om hjælp eller stille nogle spørgsmål, så (...). Altså hvis jeg havde konfrontationer med min kollega, og vi tit skulle arbejde sammen og han er sur på mig, så bliver han måske også sur på grisene. (Medarbejder 9).*

Anderkendelse i dagligdagen spillede en rolle for stemningen og dermed for dyrevelfærden. En udenlandsk medarbejder nævnte specifikt, at det afgørende for ham var, at man havde en kultur, hvor det var tilladt at lave fejl.

*Det er noget vigtigt, jeg har lært her allerførst: At det ikke er dårligt at lave en fejl. Det er dårligt, hvis du ikke LÆRER af din fejl. I mit land var det ikke sådan. Hvis du lavede en fejl, så AARRGH, det var verdens undergang! Og dét er værre, fordi du bliver bange. Du bliver mere bange efter, at den slags sker, og så laver du faktisk FLERE fejl. Her, hvis vi laver fejl, er det ikke noget problem, vi lærer af det og det er en god ting. (Medarbejder 2).*

En driftsleder var inde på, at folk lyttede mindre til ham, hvis der var dårlig stemning på gården.

*Jeg har da oplevet, hvis vi ikke har det så godt sammen, og jeg så siger: "Vi skal have gjort det og det, fx lukket bøjlen op bagtil så søerne får bedre plads i farestalden", og de så har været uenige med mig, jamen så gør de det jo bare ikke (...) for det skal "han fanme ikke bestemme" eller sådan noget. (Medarbejder 3).*

En anden driftsleder nævnte, at han forventede af de ansatte, at de var opmærksomme – og han brød sig ikke om det, når de sløsede eller så på uret i arbejdstiden.

*Nogle gange vil jeg bare, at de (de ansatte) handler, altså ikke spørger så meget, bare GØR arbejdet – og ikke kigger på uret, mens de er der og taler om, at de skal gå om ti minutter, det kan jeg ikke lide. Jeg ønsker, de (de ansatte) skal yde fuld opmærksomhed eller mere opmærksomhed mod detaljerne i arbejdet.*

***I: Hvad kan der ske med dyrevelfærden, hvis de ikke gør det?***

*Jo, fx hvis du kører med en minilæsser i et område, hvor der ligger foder.. og du så opdager, at der også er noget gødning, som er i foderet.. og hvis du så vender ryggen til, fordi du er ligeglad, og så kommer der nyt foder på toppen og skjuler gødningen, så koen kommer til at spise det (...). Så sker der smitte, og der kommer sygdomme. (Medarbejder 14).*

Ros og anderkendelse blev beskrevet på flere forskellige måder. Typisk indgik fælles arrangementer som en form for anderkendelse, fx julefrokost, høstfest, bowling eller fælles grill. Nogle medarbejdere fremhævede disse fælles fester/arrangementer som medvirkende til, at stemningen var god, fordi de rummede en anderkendelse fra ledelsen. Hvis de forsvandt, kunne man føle sig mindre anerkendt, og det kunne gå ud over dyrevelfærden. Et eksempel var en gård, hvor en fælles årlig udflugt var skåret væk, fordi bedriften havde økonomiske problemer, og revisionen havde forlangt, at udgiften til udflugten blev sparet væk.

*Efter at økonomien blev dårlig, har vi ikke haft den slags møder. Tidligere kunne ledelsen finde på at invitere os ud at spise, men nu er det ikke sket i en periode. Det er pengene, som er problemet (...). Det skabte et sammenhold (...) alle søger jo efter venner så (...)*

***I: Har det betydning for dyrevelfærd?***

*Ja. Det kan i sidste ende påvirke.. Måske bliver du frustreret. Du oplever, at du arbejder uden at blive anerkendt. Sådan kan nogle opleve det. Du får din løn, men dette ekstra... Du vil også gerne belønnes, når du bidrager til, at tingene går bedre (...). Det er vigtigt, for ellers (...). Hvis folk for eksempel begynder at få en konflikt med deres chef, så er chefen jo ikke noget oplagt mål, ikke så let at gå til måske, og så bliver målet måske dyrene. Eller du ødelægger en traktor eller (...). Sådan tror jeg, at mange mennesker er. Jeg kan se, at frustrationer kommer (...) fordi du også nogle gange bare ønsker at få fri, gå hjem, sove, spise, gøre noget andet. (Medarbejder 20).*

Nogle var inde på, at netop ros og anerkendelse og en god social stemning gav lyst til at yde mere på arbejdet. Det blev sjovere at være der, man fik mere overskud, hvis man blev anerkendt, hvad enten det kom fra kolleger, fra ledelsen eller fra fx en dyrlæge:

*Og jeg tænker, det også kan være, at man giver sig selv lidt mere. At man er mere fleksibel, hvis det sådan kører godt socialt og man bliver værdsat, så vil man gerne give den en ekstra tand. (Medarbejder 1).*

*Den ekstra indsats her bliver altid anerkendt (...). En detalje er fx, at ledelsen holder øje med, hvornår vi kører hjem. Bemærker det. Ikke fordi de overvåger os, men fordi, hvis vi IKKE kører til tiden, så kan det være et tegn på, at der er noget galt (...). Det blev direkte sagt, da jeg blev ansat, at det faglige niveau det kunne man sagtens nå med fælles hjælp, men hvis det ikke fungerer socialt, som et hold, så dur det ikke. Så her er der meget fokus på sammensætningen af holdet.*

***I: Kan dyrevelfærden væltes, hvis der sker noget dårligt socialt?***

*Ja sagtens. Hvis der fx bliver mistillid..mellem mig og en kollega, eller mellem mig og ledelsen, det vil jo være katastrofalt. Altså hvis man ikke stoler på, at hinanden gør som aftalt, så begynder det jo ikke at blive gjort (...). Altså, man tænker: Det må hun fandme selv finde ud af, hvad den kalv fejler. Så ender det jo med, at i stedet for at vi har fået den kalv reddet, dør den måske. Og det påvirker jo dyrevelfærden. (Medarbejder 10).*

*Holdånd betyder meget, og så har vi en chef, der kan finde på at rose os, og vi har en klog dyrlæge, der kan finde på at rose os, og som faktisk ved en*

*masse ting om det faglige. Det er da et kæmpe skulderklap, hvis han giver ros og sådan noget. (Medarbejder 13).*

Ikke at få kontant belønning betød mindre, hvis man oplevede at blive anerkendt i hverdagen.

*Altså sådan konkret belønning får vi jo ikke, men vi får stadig ros, hvis man gør noget rigtig godt. Og hvis der er sådan en periode, hvor der er gode resultater, så kommer driftsledelsen også og siger det, at det var godt gået. Og det betyder jo, at man ikke føler sig overset. Det tænker jeg tit over, at det er et problem, hvis der ikke kommer nogen respons på det man laver. (Medarbejder 7).*

En medarbejder afviste, at fælles arrangementer eller belønning skulle have afgørende betydning for stemning og dermed dyrevelfærd. På den pågældende gård var der ingen fælles udflugter, men medarbejderen efterlyste det heller ikke.

*Jeg tænker, det er lidt kortsigtet at tænke i den slags belønninger, egentlig (...). Der er mere substans i at befinde sig rart i en gruppe og få hinanden bygget op frem for at forestille sig, at det bliver bedre af at blive belønnet (...) (jeg tænker) ..at man har et bedre velbefindende, fordi man bliver anerkendt i hverdagen, og folk holder en god tone på arbejdspladsen. Det tiltaler mig mere (...). Jeg har ikke oplevet en direkte hård tone, men mere en LIGEGYL-DIG tone måske..*

***I: Smitter det af på dyrene? Er der en sammenhæng?***

*Jeg har oplevet, at det kan ende med at handle om, om man VIL tage ansvar eller ej. Hvis jeg er motiveret for at tage ansvar, ja så skynder jeg mig lige at få ordnet det og det. Modsat, hvis jeg ikke er motiveret, så tænker jeg: Det er der nok en anden, der håndterer. Og så varer det måske en dag mere, før der bliver taget hånd om tingene. (Medarbejder 13).*

En anden medarbejder fremhævede, at hun tænkte meget over ros og anderkendelse, fordi hun havde været på en gård, hvor det aldrig skete.

*Og efter jeg er kommet her, så får jeg det (...) og det betyder virkelig meget. Det kan jeg mærke, at jeg er glad, når jeg kører hjem og glad, når jeg kommer på arbejde (...) vi har et fælles møde hver fredag (...) og så betyder det også noget, at man kan få fri, når det er nødvendigt. Man føler sig værdsat (...). På den sidste gård var det demotiverende, at der var så meget arbejde, og man fik aldrig at vide: Det her er skidegodt. Og så kører man træt (...) vi fik godt nok kage engang imellem, når vi opnåede et flot resultat, og så skulle vi opnå et NYT. Sådan var det hele tiden. Videre. Og man giver og giver og*

får ikke så meget tilbage. Men som her når man får ros, og der bliver spurgt: Hvordan går det? Det gør vores driftsleder hver dag, - det gør, at man holder gejsten oppe.

**I: Kan manglen på motivation gå ud over grisene?**

Ja, det kan det godt. Altså, jo mere energi jeg mister, fx mister man altså noget ved ikke at blive rost engang imellem, så bliver man træt. Så siger jeg ikke så meget, og gør ikke så meget ekstra, som jeg ellers ville have gjort. Så ja, det er faktisk utroligt, så meget det gør at få anderkendelse. (Medarbejder 16).

En driftsleder fortalte, at hvis ejeren af en bedrift ikke ville yde tilskud til eller tage initiativ til fælles arrangementer, kunne det betyde, at den slags aldrig fandt sted, fordi driftslederen ikke så det som hans opgave:

Jeg ville sætte pris på, at lederen kom og sagde, ok, nu giver jeg en middag, for resultaterne er meget fine. Jeg ved ikke, om de andre medarbejdere ville, men det tror jeg nu, at de ville. Men jeg har ikke spurgt efter det, jeg er jo almindeligt ansat lige som dem. Det må være ledelsens ansvar, men de har ikke tid til det, og jeg vil ikke ofre mig for det. (Medarbejder 3).

### ”Den der ko kan mærke, hvordan jeg har det” – gensidig tilknytning

Dette tema peger henimod, at selv om medarbejderne i hverdagen arbejdede med flere hundrede dyr, knyttede nogle sig alligevel til enkelt-dyr af en række forskellige grunde. Det at observere dyr, både enkeltvis og i grupper, var centralt for mange af medarbejderne, også for deres egen trivsels skyld.

Feltobservationer fra en svinegård beskriver, hvordan det kan foregå, både hvordan dyr bliver set, og hvordan dyr kan være forskellige.

Jeg går med Stig<sup>12</sup> i drægtighedstalden, han er ved at muge ud, midten af stierne er søernes foretrukne wc, mens de selv ligger ude langs kanten af murene og sover. Stig filosoferer over grisenes renlighed, og de søger han går iblandt, rokker sig kun nødt af stedet, da han vil rense under dem. ”De har deres egen vilje” siger han, ”de lader sig ikke diktere af, hvad jeg vil”. Senere går jeg sammen med Irene<sup>13</sup> i farestalden, hun viser mig et foto, hun tidligere har talt om. Hun har taget et billede af en række pattegrise, som ligger og sover ’i ske’ med hinanden, sjovt billede, ser nøjagtigt ud som mennesker, der ligger i ske med kæresten. Hun fortæller, at det hjælper at opleve den slags

---

<sup>12</sup> Navnet er opdigtet

<sup>13</sup> Navnet opdigtet



*situationer på arbejdet, det gør, at hun kan lide sit arbejde, og hun fortæller, at den dag hun så pattegrisene ligge på den facon, havde hun ikke telefonen med, men hun løb alt, hvad hun kunne hen til kontoret, hentede telefonen og tog et billede. Hun husker et andet favorit-dyr, en gris der blev født Valentinsdag og havde et modermærke på huden formet som et hjerte. Søerne husker man ikke så ofte, fortæller hun, men den ældste, som lige har fået kuld nr. 10, den kan hun udpege, hun kender dens nummer. Jeg lægger mærke til, mens vi går i farestalden, at hun taler om søerne som kvinder med børn, de har hver deres personlighed, de passer også deres 'børn' forskelligt. Hun taler om at observere deres forskellighed, at det er vigtigt, når de lige har faret, fordi de reagerer så forskelligt på det, når hun kommer ind i stien. Hun viser mig også, hvordan søerne i deres bokse bemærker, hvem de har som nabo i den næste sti. De hilser på, de kan snuse til hinanden gennem tremmerne, og de er ikke aggressive, for de har gået i samme gruppe, mens de var drægtige. Men tager hun en unge og flytter den ind til nabo-soen, så kan hun se, at når dens oprindelige mor kalder på ungerne, fordi de skal die, reagerer ungen i nabostien også og søger hen mod lyden. Soens lyd kan ungen genkende, selv om hun nu er i en anden sti.*

I denne observation var de enkelte søer og forestillingen om at huske dem fra hinanden i centrum. Men nogle medarbejdere fremhævede, at det kun sjældent skete, at de huskede bestemte dyr, og hvis det skete, var det knyttet til ydelse eller til, at man som medarbejder havde hjulpet dyret igennem konkrete vanskeligheder. Andre medarbejdere beskrev, hvordan dyret kunne ses som en art samarbejdspartner, fordi der opstod en slags gensidighed, og man selv havde indflydelse på, hvordan samarbejdet blev.

En medarbejder beskrev, hvordan dyret havde særlige evner til at mærke både dyr og mennesker, og hvordan han/hun oplevede, at dyret knyttede sig til en og kunne være en trøst i en stresset hverdag. Ingen gav udtryk for, at det var svært at miste et dyr, man havde knyttet sig til.

En af grundene til at huske bestemte dyr samt relatere sig særligt til enkelt-dyr kunne være dyrets temperament, dyrets udseende, eller at dyret har haft særlige egenskaber, som medarbejderen hæftede sig ved. En medarbejder beskrev fx en gris, som altid stod overfor hende med en tot halm i munden og så afventende ud, mens en anden beskrev, hvordan en pattegris med et særligt overlevelsesinstinkt blev en, som hun huskede og også gav navn:

*Altså, jeg havde på et tidspunkt en... jeg HAVDE faktisk på et tidspunkt en yndlingsso, men hun er så slagtet nu. Men hun... hendes tryne, den var sådan helt... HELT kort (...) sådan helt trykket op på en eller anden måde, og jeg syntes, hun SÅ så sød ud. En af de andre tog nogen billeder af hende til mig, så*

*dem har jeg til at ligge derhjemme (griner). Lidt skørt (...). Ja, jeg havde også en, jeg på et tidspunkt kaldte Fighter; det var så en lille pattegris (...). Den var født RIGTIG lille, og så tænkte jeg egentlig, den ville være død dagen efter. Men dagen efter, da jeg kom, så kæmpede den efter at få den FØRSTE pat. Så den var BARE... den havde selvtiliden i orden, så den ville bare have... men altså, den er jo kommet videre nu... og er i slagtesvin. (Medarbejder 8).*

Flere medarbejdere udtrykte, at det var lidt en balance, hvorvidt man knyttede sig til dyr. Det kunne også blive "for romantisk". En medarbejder på en kvæggård beskrev sig selv som "uromantisk" i sammenhæng med at knytte sig til dyr, og afviste at være knyttet til bestemte køer ud over dem, der gav mest mælk, som han formulerede det, men han kom alligevel i tanke om andre grunde end ydelsen til at huske bestemte dyr.

*Jeg er så uromantisk, så det er helt uhyggeligt. Altså en af mine kolleger husker jo fx en ko med en flot farve, det siger ikke mig noget, men jeg har en ko dernede, der giver 70 kg mælk, hende har jeg ved hver dag (...). Det er klart dem, der springer i øjnene, det er dem der yder noget (...) men jeg har også en, 4942, som har haft et dårligt ben, og hende fik jeg selv repareret benet på. Altså, hun havde en klovskade, og i dag var det hende, der løb rundt og var tyregal dernede. Det er jo en tilfredsstillelse, det virkede jo, at jeg brugte en fredag på hende, hvor jeg egentlig havde fri til middag (...) men der er ingen køer, hvor jeg har svært ved at slagte dem.*

***I: Heller ikke sådan en der har ydet rigtig godt i mange år?***

*Nej, for når vi når dertil, hvor hun skal slagtes, så er det jo, fordi hun ikke gør det mere. (Medarbejder 10).*

Samme medarbejder huskede, hvor påvirket han var som barn, da en særlig kalv, han havde fået, blev kvalt i et fanggitter; en hændelse der gav ham oplevelsen af, at "alt kan ske", og han understrede flere gange, at for ham handlede det om at have "et realistisk forhold til tingene", fx ønskede han heller ikke at dele på sociale medier, da kæresten og han ventede det første barn, fordi han inden fødslen også havde følelsen af, at der "kunne ske rigtig mange ting."

Dyr, som har gjort en stor indsats, fx ved at yde højt/få mange grise, huskedes i særlig grad, også i svinebesætninger.

*Det kan jo være, de har gjort noget specielt, fx gjort det særligt godt i diegivningen eller særligt skidt. Så husker man nok typisk hendes nummer (...). De ligner jo hinanden, ikke, og man har så mange, der passerer gennem ens hænder, så det med om de er individer (...) ved jeg ikke, men jeg tænker da over, om det er blevet sådan, fordi det er et produktionsrettet system, at man*

*ikke snakker sådan om dem.. ja, det bliver nok ret nørdet. Og vi har det jo fedt med at nørde igennem og sådan, om hvordan vi bygger videre på nogle resultater. (Medarbejder 13).*

En medarbejder, der arbejdede med mink, fremhævede, at det også var vigtigt for ham at se det positive i bedriften, fx ved at se på og nyde de nyfødte hvalpe. Et flot kuld hvalpe var noget, han især ville lægge mærke til - ud over mink i særlige størrelser eller med særlige skind.

*Vi skal jo også se på det positive engang imellem, ikke bare være negative. Hvis det eneste man husker, når man kommer hjem, er det negative, så er det jo deprimerende. Altså hvis man kun husker de to syge mink, og man har glemt, der var 6000 raske, det gider jeg ikke. Så bliver hverdagen for kedelig og trist Selvfølgelig skal vi redde de to syge, men vi skal ikke glemme resten. (Medarbejder 15).*

Flere medarbejdere beskrev, hvordan de oplevede, at køer kunne være særligt opmærksomme på ikke alene de andre køer, men også på mennesker. Køer, som man oplevede som særligt blide og venlige, blev af og til sammenlignet med hunde. Man kunne kalde på en sådan ko før malkning, og hun ville straks komme, blive stående tæt på og ønske sig at blive kløet på hovedet.

En medarbejder beskrev, hvordan en ko reagerede, hvis der var bestemte følelser eller hændelser omkring den.

*På en anden gård havde jeg en ko, som, hvis jeg var bedrøvet, altid kom hen til mig, lagde hovedet på min skulder og blev der i helt op til et minut. Bare stod der. Og hver gang vi kom for at hente køer ud, som skulle slagtes, kæmpede hun imod os, hun var vred og voldsom. For hun vidste, at jeg sendte hendes venner afsted for at dø. (Medarbejder 11).*

På den nuværende gård havde medarbejderen navngivet en ko, som var hans favorit-ko, og han havde nogle få andre, dog uden navne, som han også anså som sine favoritter.

*Godt nok har jeg ikke altid tiden til at være i kontakt med dem, lege med dem, men jeg gør mit bedste for at vedligeholde relationen, for jeg kan godt lide at lege med dyr, så når der bare er et øjeblik, så klør jeg dem.*

***I: Det står også beskrevet i gårdens værdier, at man gerne må forbinde sig med dyrene .***

*Ja, det skal man. Når man fodrer kalve og en kalv er svag, så skal man lege med hende for at gøre hende blid (...). Ikke gøre hende bange eller være voldsom ved hende, hvis hun ikke drikker. For så bliver de frygtsomme, når de bliver voksne. (Medarbejder 11).*

Flere medarbejdere på denne gård kendte koen, der havde navn og hendes særlige egenskaber. En fremhævede, at netop mens kørerne stod og ventede på at blive malket, var det en mulighed at stå i mellem dem, snakke med dem og lege med dem, og han anså det for en del af arbejdet at stå og snakke med dem.

*Her i weekenden fik vi en stor tyrekalv, og ham tog jeg mig tid til at lege lidt med om morgenen.*

**I: Men tyrekalvene bliver her jo ikke?**

*Nej, de er her kun i få uger, så kommer de til en anden gård.*

**I: Men du tager dig tid til det?**

*Ja, selv om jeg ikke har tid, så tager jeg det. Det betyder noget, både for mig selv og for dyret.*

**I: Hvad betyder det for kørerne?** *Det ved jeg ikke, men når jeg fx leger med Costella, så kommer alle de andre køer også tæt på, og jeg tror, de slapper af. (Medarbejder 2).*

En medarbejder brugte ordene, at grisene havde "deres egen vilje", deres egen mening om, hvornår du som medarbejder kan bestemme over dem. Samarbejde med dyrene – på deres egne betingelser – var et område, som mange medarbejdere gik op i, selv om det ikke nødvendigvis blev benævnt "samarbejde".

*Jeg kan jo godt få dem til at flytte sig, hvis jeg vil men..*

**I: Hvordan ser det ud, hvis de har deres egen vilje?**

*Nogle er meget stædige, når du går hen til dem og siger: Kom så! Nej, jeg bliver liggende her! Og hvis de så sætter sig op, så skal de sidde lidt, før de så til sidst rejser sig. Det er tydeligt: Du kan ikke bare lige komme og bestemme over mig.*

**I: Tænker du over, hvordan du får dem til at samarbejde?**

*Nej, det er ikke lige sådan, jeg tænker. Men jeg er stille og rolig, jeg vil ikke blive hidsig, men jeg kan blive irriteret.*

**I: Kender de din stemme? Snakker du med dem?**

*Ja, det gør man altid, det tror jeg. Det gør de andre også, det er en vane at gå og snakke med sine dyr, jeg tror godt, de kan kende forskel på, hvem det er.*

**I: Har du taget billeder?**

*Nej, ikke rigtigt, jeg har ikke sådan en favorit, det kan være det kommer. (Medarbejder 5).*

En driftsleder på en svinegård, hvor søerne nu var løse i hele systemet, også i farestierne, forklarede, at han, i modsætning til hvad der kunne ske for andre medarbejdere, ikke var bange for at gå ind til dem, når de havde pattegrise, fordi han kunne læse dyrene.

*Jeg er ikke frygtløs, men.. ja det er svært at forklare, men jeg har arbejdet med grise i så mange år, at jeg kan læse dem. Hvad de vil, og hvem der vil gøre hvad.*

***Er det noget man kan lære sig?***

*Ja, og det tror jeg, men det er ikke noget, jeg kan lære fra mig (...). Jeg kan høre, hvordan DE snakker. Nogle af dem snakker bare lige for at fortælle måske, at de er bange for mig, andre snakker, fordi de vil efter mig, og hvis jeg har sådan en, så lige hånden på hovedet af den, så jeg har lidt styr på den..*

***Kan du blive fascineret af en enkelt gris, når I har så mange?***

*Ja, det kan jeg sagtens. Vi stod og så på en forleden dag, som har givet unger 11 gange. Og vi havde også en, som ikke gad gå ind og spise selv i transponderen, hende kendte vi også rigtig godt (...), man skulle lige ind i stien og fløjte, så gik hun ind, men ellers ville hun ikke. (medarbejder 15).*

Medarbejderne havde en lang række forskellige erfaringer med at håndtere "samarbejdet" med dyr, som ikke altid ville, som de ville. Generelt handlede det om at forholde sig roligt og ikke stressede dyret yderligere.

*Man kan jo godt blive irriteret, hvis de ikke rigtig gider, så plejer jeg at gå lidt derfra, for hvis de er helt stressede, gider de jo slet ingenting, for så bliver de også forvirrede. Sådan føler jeg i hvert fald. Så går jeg og giver dem lidt fred, eller jeg henter en kollega, som kan hjælpe (...). Det er lidt det samme, når man træner dem i drægtighedstalden til at gå i transponder, fordi de bare løber rundt og gider ingen som helst ting, og man kan slet ikke få dem til at gå ind. Så går jeg til noget andet, og når de falder til ro, så kan man måske godt få dem til det. Altså, det vigtigste er ikke at blive stresset, man skal virkelig være rolig, for som stresset kan man ikke få dem til noget som helst. (Medarbejder 8).*

En medarbejder med mange års erfaring brugte tricket at sætte en spand på hovedet af grisen og lade dem bakke ud af en sti, hvis de ikke selv ønskede at gå ud. Grisen kan ikke lide at få mørke ved øjnene.

*Nogle kan du jo bare lukke lågen op og sige: Gå derhen - og så gør de det. Og andre skal skubbes med en plade eller noget andet, de er bare på tværs,*

*det skal jeg ikke bestemme. De kan godt bestemme: Jeg vil ikke derud! Og så gør de det bare ikke. Dengang jeg startede (30 år tilbage), måtte man jo bruge at give dem elektrisk stød. Så kan man få dem til at løbe, men det kunne også gå helt galt. Hvis det var et slagtesvin, og du gjorde det for tidligt, så fik du dem jo aldrig ud, fordi de troede, at når de kom i nærheden af døren, så gjorde det ondt. Så bliver de jo fuldstændig sindssyge. Så det er helt fint, at det er forbudt! (Medarbejder 3).*

Visse dyr knyttede medarbejderen sig til med et forbehold, f. eks. fortalte en medarbejder, at hun havde et favoritdyr, en orne, som altid gerne ville være social, men hun begrænsede det, fordi han jo også skulle være parat til at "passe sit arbejde".

*Jeg har en orne, som jeg kan lide og som jeg er tryk ved, han har ikke navn, men (...) han kommer altid hen, hvis jeg kalder på ham, så vil han gerne klædes lidt. Men driftslederen siger, at det ikke må blive for meget, for han gider ikke, at de kommer hen til ham, når han skal ind og lukke dem ind til en gytt eller en so. Det er jo DEM, ornen skal være interesseret i.*

#### ***Så du skal styre din venskabelighed?***

*Ja det skal være en balance, som driftslederen siger, for han vil heller ikke have nogen, han ikke kan stole på. Vi fik de to orner, vi har nu, fra 30 kg, så jeg har gjort meget ud af at snakke med dem, så de er trygge ved en, men også holdt lidt igen, fordi de har et arbejde at lave, de må ikke blive hygge-dyr. (Medarbejder 16).*

En medarbejder på en minkfarm blev bidt ved munden, fordi han stak hovedet helt tæt til en mink, som han gerne ville lege med, og troede var rolig på dette tidspunkt.

*Så lærte jeg det (peger på ar ved munden)...ikke lege med dem. Der er en grænse, så man må holde afstand. Jeg ved godt, der er folk, der forsøger at tæmme en mink ved at snakke med den hver dag, og jeg har en ven, som har en mink som kæledyr i huset, han har haft den, siden den var hvalp, den er ikke aggressiv, men hvis du bare forsømmer kontakten et par dage, så kan den blive vild igen. Men her på farmen, de bliver jo ikke så gamle, tæverne fx og så mister du den jo. (Medarbejder 19).*

Det spændingsfelt, som de fleste medarbejdere gav udtryk for i relationen til dyret, var spændingsfeltet mellem dyr som et led i en produktion, dyr som enkeltindivid og medarbejdernes egen tid og behov. På trods af produktionskrav havde nogle et klart behov for undervejs at huske at se 'dyret' og ikke blot tænke i ydelse og produktion, selv om de hele tiden var meget bevidste om, at det var og blev det centrale i deres hverdag.

## Hvad med mine vilkår? – Menneskevelværd og dyrevelværd

For nogle medarbejdere var fokus på dyrevelværd ikke altid vigtigt, fordi deres egen situation gav dem nogle udfordringer, fx hvis man var adskilt fra sin familie, fordi man kom fra et andet land. I de situationer blev det af to medarbejdere nævnt, at menneskevelværd var det vigtigste for dem. Fx at man ikke hele tiden havde fokus på arbejdet, men også nåede at leve et liv ved siden af.

En udenlandsk medarbejder fremhævede, at for ham havde ros og anerkendelse en særlig betydning, fordi han i hverdagen var adskilt fra sin familie, og ros hjalp ham med at leve med situationen.

*Ja, der er flere (på bedriften), der fortæller mig, når jeg gør noget godt (...) og det er vigtigt, for det gør, at jeg tænker mere positivt og den slags. Og det er vigtigt, fordi det for mig er vanskeligt, at jeg ikke har min familie her. Så alt hvad de bibringer af noget positivt.. det tager jeg til mig (...). Og fx i min fritid mødes nogle af os og spiller fodbold. Jeg er i en gruppe med danskere, og det er vigtigt, for vi er jo også bare mennesker. Vi kan ikke arbejde hele tiden, det er ikke godt, hvis alting bare er arbejde (...). Det gør dig skør (...). Du er jo ikke en robot, du har brug for andet end arbejde, men arbejdet er naturligvis vigtigt, fordi det giver dig penge. (Medarbejder 4).*

Samme tema – at man var adskilt fra sin familie, og dette var den dominerende udfordring i ens liv – blev nævnt af en anden udenlandsk medarbejder, for hvem dyrevelværden ikke bare var det centrale. Han stod i et valg: skulle han blive i Danmark, hvor han som ufaglært tjente en god løn, eller rejse tilbage til sin søn og sin kone (der havde et velbetalt job i hjemlandet), men hvor han kun kunne tjene meget lidt som ufaglært.

*Ja, det er virkelig vanskeligt for mig lige nu. Jeg har været her otte måneder, og i de måneder har jeg kun været hjemme få uger, engang et par uger fordi jeg var sygemeldt efter en brækket finger (...). Jeg savner dem, men hvad skal jeg gøre?*

***Giver det jer et bedre liv med de penge, du tjener ved at være her?***

*Ja, det er klart. For de penge jeg tjener her, bare ved at gøre rent på en gård, kan jeg købe en bolig i min by derhjemme og sætte penge i banken, og jeg kan spare op til en bil.*

***Men du er alligevel trist?***

*Ja, ja, ja. (Medarbejder 4).*

En anden medarbejder, også fra udlandet, fremhævede, at han af og til syntes, dyrevelværden så ud til at være vigtigere end menneskevelværden – og at ejerne og myndighederne nogle gange glemte,

at hver gang der blev indført nye regler, som skulle beskytte dyrene, så krævede det, at der var mennesker til praktisere disse regler; mennesker som ikke altid oplevede, at de bliver belønnet for det ekstra arbejde, som reglerne medførte.

*Jeg får jo ikke mere i løn, selv om jeg skal udføre mere arbejde, når der kommer nye regler. Lønnen er den samme, men jeg skal arbejde mere. Er det velfærd? (Medarbejder 21).*

En medarbejder understregede, at hvis man havde dårlige dage og ikke brød sig om jobbet, så ville man heller ikke bryde sig om dyr. Tværtimod ville det være nemt at gå forbi dyret og ikke se problemerne. Dårlige dage på arbejdet harmonerede ikke med dyrevelfærd.

*Så gør du dig blind og arbejder, som om du var en maskine. (...). Men alle kan jo have det sådan i perioder. Hvis man fx har personlige problemer, det kan alle jo have, og så bliver man stresset, man har måske en dårlig dag og bliver som en robot. Men hvis du er stresset, så kan dyrene føle det. De bliver nervøse, vrede, de løber og springer, de løber fra dig, så det er meget vigtigt, at du er afslappet. (Medarbejder 19).*

En udenlandsk medarbejder pegede på, at dårlig menneskevelfærd og dårlig dyrevelfærd kan hænge sammen – sådan som det skete for hende på en gård, hvor hun var ansat.

*Jeg var sted, hvor huset jeg fik at bo i, var elendigt, dårlige vinduer og døre, som ikke kunne lukkes, ingen varmt vand. Jeg havde oplevelsen af, at de ikke kunne lide mig, men samtidig var der også dårlig dyrevelfærd, dårlige stalde, for lidt mad til søerne, ikke noget foderanlæg (...), de var altid sultne, 1000 søer, håndfodret manuelt, mens mennesker bare kunne gå i køleskabet og hente til sig selv. Mange søer var magre og kunne ikke rejse sig op. Ingen gjorde noget ved det (...) Der var heller aldrig medicin nok, ejeren var økonomisk presset og pressede sine medarbejdere, fx foreslog han, at jeg skulle give ham noget af lønnen tilbage, så han betalte mig sort, noget med at snyde Skat ved at manipulere med min løn. (Medarbejder 23).*

Medarbejderen var ikke imod selve det, hun kaldte en industriel produktion, fordi som hun udtrykte det: *Vi skal samarbejde med grisene. Der skal jo laves mad til mennesker, så det må være sådan, ellers er der mennesker, der sulter.* Hun havde flere steder måttet kæmpe for ikke selv at blive snydt (fx for overarbejdsbetaling), men havde fået sine penge via hjælp fra 3F. I dag var hun ansat et sted, hvor hun følte sig ligeværdig med de danske medarbejdere og godt behandlet. Hun mente, at når menneskevelfærd blev mere centralt end dyrevelfærd, kunne det blandt andet skyldes dårlig ledelse.



*Jeg var et sted, hvor jeg var eneste udlænding, og det ville jeg gerne, fordi jeg håbede at blive bedre til dansk og lære noget om danske traditioner. Men i stedet for blev jeg den, det gik ud over, hvis der var noget galt i stalden. Danskerne mente altid, det var min fejl, min skyld, noget jeg havde lavet, og de snakkede om mig, men ikke TIL mig, så jeg fik aldrig lært af mine fejl. Men min arbejdsgiver var ikke interesseret i problemet, han havde travlt og havde altid en undskyldning for ikke at gøre noget ved det. (Medarbejder 23).*

### Dansk eller udenlandsk arbejdskraft – betyder det noget for dyrevelfærden?

Som nævnt i baggrundsafsnittet er medarbejdergruppen i dansk landbrug i dag en blanding af danskere og udlændinge. Hvordan det påvirker dyrevelfærden – eller OM det gør – er svært at indkredse, men konflikter på arbejdspladsen, mangel på fælles viden og forståelse, ledelsesproblemer, forskelsbehandling og også myter om, hvordan udlændinge er, kan direkte eller indirekte smitte af på dyrevelfærden.

En dansk medarbejder understregede, at han bevidst havde valgt at være på en gård med kun dansk arbejdskraft, fordi han tidligere havde prøvet at være på en gård med blandet arbejdskraft, og det havde medført mange problemer.

*På den gård, hvor jeg var elev, havde vi et A- hold og et B- hold, danskere og udlændinge. Når vi var inde at spise, var de det ikke. Altså, de malkede kun, og vi andre havde fællesskabet. (...) Jeg syntes, det var så slaveagtigt, som det kunne være, og det kunne jeg ikke være i. Senere var jeg på en gård, hvor der var to ukrainske praktikanter, men hvor jeg var blevet lovet, at jeg som driftsleder måtte sætte et dansk hold. Det skete bare aldrig. Ejeren beholdt ukrainerne, så jeg forlod stedet. (Medarbejder 10).*

Samme medarbejder fremhævede, at vanskelig kommunikation for ham var afgørende for, at han helst ikke ville arbejde sammen med udlændinge. Især forskellig opfattelse af humor og forskellig opfattelse af arbejdstid opfattede han som et problem, fx at man ikke forstod hinandens jokes, og at man som udenlandsk arbejdskraft først og fremmest havde fokus på indtjening og derfor, i hans optik, ikke var fleksible med hensyn til arbejdstiden: At blive sent én dag og gå tidligt en anden uden at føre regnskab. Denne medarbejder mente også, at forskelligt syn på dyr var en trussel for samarbejdet og velfærden for dyrene.

*Jeg tror ikke altid, vi forstår dyrene på samme måde (...). Altså fx strategier om at behandle dyr, det er jo svært at forstå, fordi nogen kører kan jo godt være syge, men man venter måske med behandlingen, fordi de ikke er syge-syge. De har en infektion i yveret, som ikke påvirker deres almindelige*

*velbefindende. Så den behandler vi næste gang, når det bliver goldet af om fx tre uger. Men det var utroligt svært at forklare (...) altså alle nuancerne. Og kalvepasning, - en kalv er syg, den skal du altså behandle straks, den bliver ikke rask, bare fordi du venter til i morgen (...). Det er jo svært at finde ud af, hvordan de brugte deres mavefornemmelse (...), og så bliver det overdrevent. Så bliver det noget med at sprøjte til højre og venstre lige pludselig. Men ejeren på den gård, jeg var på tidligere, han skulle have gjort noget forarbejde, inden jeg startede, og det havde han ikke. (Medarbejder 10).*

Som nævnt i baggrundsafsnittet hersker der i landbruget meget forskellige forståelser af, hvordan det er at have udenlandsk arbejdskraft. Nogle ejere foretrak det, andre undgik det helst – og på tværs af det hele eksisterede en række forestillinger om, hvad udlændinge kan eller ikke kan, samt hvad deres motiver er for at arbejde i Danmark. Fx er det en ofte udtalt holdning, at udlændinge ikke kan 'tænke selvstændigt', men bare skal modtage ordre. En udenlandsk medarbejder kommenterede denne forestilling.

*Vi kan altså godt selv tænke, men måske tænker vi anderledes.*

***I: Men hvorfor siger man den slags?***

*Jeg ved det ikke. Måske fordi ejeren helst vil bevare kontrollen og bare give ordre: Du gør dit og du gør dat. Måske ved hans ansatte godt, hvad de skal, men han vil have kontrol (...). Jeg kender da også til folk, som skal have besked om det hele. Og i mit land har vi et anderledes skolesystem, hvor man ikke lægger vægt på selvstændighed og ansvar, det er også en del af forklaringen (...), og så tror jeg, der er danske ansatte, som føler, de er andre overlegne. Da jeg selv begyndte på en gård, var der en ansat, som meget ofte fortalte mig, at det ikke var godt nok, hvad jeg lavede, selv om ejeren fandt det ok. Men sådan gjorde han overfor alle. (Medarbejder 14).*

En anden udenlandsk arbejder kommenterede myten om, at udlændinge aldrig er syge, altid vil arbejde og aldrig stiller spørgsmål.

*Nej nej, sådan er vi ikke. Vi kan også blive syge, vi kan få børn, vi kan stifte familie, men det er da rigtigt, at vi gerne vil gøre vores arbejde, og det tror jeg, chefen kan mærke og kan lide (...). Jeg stiller nu masser af spørgsmål. Hvis jeg vil lære noget, må jeg stille spørgsmål. Det har været ok med de landmænd, jeg har været hos. (Medarbejder 12).*

En driftsleder på en svinebedrift, hvor der nu kun var dansk arbejdskraft, men med tidligere erfaringer med også at have udenlandske medarbejdere, beskrev, at for ham at se var der ikke forskel på, hvordan udlændinge og danskere håndterede dyrene. Begge medarbejdergrupper kunne lære det, og

udenlandske arbejdere var i øvrigt ikke ens. Han havde tidligere erfaring med at samarbejde med flere udlændinge.

*Ja, vi havde da en, som var meget hård ved dyrene, men så havde vi også en anden, som var virkelig god. Vi har haft flere, og de er meget forskellige. Det eneste punkt, hvor de måske er anderledes end danskere, var i deres respekt for mig som leder, og det brød jeg mig ikke om. Det var nok mest mændene. Jeg ved godt, jeg var deres daglige chef, men vi arbejder stadigvæk sammen, og vi skal have noget til at køre. På det område er danskerne måske sådan mere på lige fod. Øst-arbejderne var lidt mere: Hvad siger DU, vi skal gøre det, for så gør vi det - og stillede måske ikke så mange forslag. (Medarbejder 3).*

Andre var inde på det samme tema - at det ikke nyttede at se på udenlandske medarbejdere som en ens, grå masse, der alle var på samme måde.

*De er jo ikke ens, overhovedet ikke. Vi har to nye lige nu, og den ene kan bare stå og kigge på dig og så gør han det samme, som du lige har vist, også to dage i træk. (...). Den anden skal jeg måske vise det til både fire og fem gange, og han kommer alligevel og spørger, om han nu har gjort det rigtigt (...). Det handler ikke om, at jeg tjekker, om de laver fejl, det handler mest om, hvor stor selvtilliden er (...) det kan også gælde for danskere. Det handler også om at opbygge et forhold til dem, ikke holde en distance (...). Det er klart, de er her først og fremmest for at tjene penge, og det er vi andre jo også. De rejser bare herop for at gøre det. (Medarbejder 6).*

En udenlandsk medarbejder kom ind på, hvorvidt man som udlænding kunne have et andet forhold til cheferne. Samme tema, at man som udenlandsk medarbejder skal lære at omgås danske ledere, henviste en kvindelig medarbejder til. Hun kendte mest til chefer, der, som hun udtrykte det, "sad på kontoret og talte penge og af og til kom ud og skreg af medarbejderne", før hun kom til Danmark.

*(...) Vi kender også det fra mit land, at man arbejder sammen med chefen, som kollega, men der er mange steder, hvor chefen IKKE arbejder, han giver bare ordre. Og fra de situationer kommer følelsen: Han er chefen, han kan gøre, hvad han vil, jeg skal bare gøre, som han siger (...). I begyndelsen var jeg virkelig bange for min chef i Danmark, men jeg har lært, at han også kan være min ven og kollega (...) jeg har været meget sammen med min chef, fx inviterede de mig til at holde jul, hvor jeg var alene. På den måde har jeg lært, at chefen ikke er den store stygge ulv. (Medarbejder 19).*

*Sådan en chef arbejder ikke med. Han har andre til det. Så da jeg kom til Danmark første gang og så chefen arbejde med i virksomheden, fik jeg et chok, det ville aldrig ske i mit eget land. Faktisk hjalp chefen os med grøntsagerne (første arbejdsplads var et gartneri). En anden forskel ligger i, om man må sige sin mening. Det var jeg ikke vant til. Jeg var vant til, at jeg ikke måtte ikke have en mening. Du kunne ikke fortælle, hvis noget i din opfattelse var forkert (...). Jeg blev selv fyret fra et arbejde, fordi jeg sagde min mening (...). Det er noget, man skal lære i Danmark, at det er ok at sige sin mening og at stille spørgsmål. Det er ok at lave fejl, men det tager tid at lære (...). Her er også historier om dårlige ledere, men det er der i alle lande (...). Måske er det sværeste for nogle her i landet, at de bliver set ned på som udlændinge, at folk fx tror de stjæler, men det har jeg ikke selv oplevet. (Medarbejder 18).*

På en bedrift med blandet arbejdskraft beskrev en dansk medarbejder, at hun var bekymret, da hun blev ansat, fordi hun opfattede sig selv som meget dårlig til engelsk, men bekymringen forsvandt, fordi dem hun arbejdede mest sammen med, lærte sig dansk.

*Jeg kan huske, da jeg startede, og min nærmeste (udenlandske) kollega snakkede engelsk til mig, og jeg forstod det altså ikke helt. Jeg forklarede hende, at jeg ikke var god til engelsk, så hun måtte snakke dansk, og så begyndte hun at gøre det med mig, men ved kaffen slog hun over i engelsk, fordi hun var genert overfor de andre med sit danske. Men hun kunne faktisk godt, og hun er hurtig til at bruge sin telefon og oversætte via den (...). Vi har en anden, som ikke snakker ret meget dansk, og det er synd for ham i middagspauserne, hvis vi kun sidder danskere der. (Medarbejder 8).*

En dansk driftsleder på en gård med blandet arbejdskraft pointerede, at han ikke havde problemer med det. Hans erfaringer med blandet arbejdskraft gik 10 år tilbage, og for ham handlede det primært om oplæring.

*Udlændinge kan være lige så gode som danskere, hvis de får den rigtige oplæring, begge grupper kan være dumme, men det kræver, at de bliver oplært rigtigt, og at du behandler dem ligesom.. andre. Hvis du behandler dem nedværdigende eller andenrangs, kan jeg godt forstå, man bliver træt af dem, for så laver de heller ikke det, de skal (...). Hvis folkene ikke virker, så skal man pege indad, for så er det ikke folk, det er galt med. 98 % af problemerne er ikke folkene, det er dem, der lærer dem op og forklarer, hvad de skal lave og sætter systemerne for, hvad der skal laves.*

**I: Men de kommer tit uden uddannelse, de udenlandske medarbejdere?**  
*Ja men det gør danske elever jo også. Du får sjældent en elev i dag, som*

*ved, hvordan en gris ser ud. Så på den måde er der ingen forskel, bortset fra, at eleverne er yngre og tit lidt vildere, mens udlændingene ofte er mere modne, ældre, mere pligtopfyldende som regel. Men vi skal selvfølgelig også have danske elever ind, selv om elevlønningerne i dag er alt for høje i forhold til, hvad de kan lave, for vi skal jo have nogen, der kan være mig en gang (...). Det kan vi selvfølgelig også få udlændinge til. (Medarbejder 15).*

Som ansat lærer man i høj grad sin adfærd og sine metoder via dem, man går sammen med, pointerede en udenlandsk arbejder. På den gård han var nu, havde han lært langt mere om hygiejne end på den forrige, hvor den danske ejer aldrig vaskede sine støvler, ofte gik i køernes foder og brugte en dårlig, billig foderblanding.

*Jeg skændtes med ham, fordi han insisterede på, at jeg skulle give køerne et elendigt foder. For ham var det en god forretning, men celletallet steg og køerne blev syge – og han havde 15 års erfaring som landmand, men han bebrejdede OS, at vi ikke gjorde vores job godt nok. (...) og der var mange andre problemer, rustne vandkar, han kom for sent og gjorde ikke sin del af arbejdet. Om vinteren frøs alting til, og malkningen kunne blive timer forsinket, fordi jeg måtte opvarme rør med en varmepistol (...). Han havde ikke respekt for dyrene, slog dem også med en skovl efterhånden, som han blev mere og mere frustreret og jo dårligere økonomien blev (...) og han vendte al sin vrede mod os. (Medarbejder 10).*

Samme opfattelse, at man lærer af dem, man går iblandt, havde en dansk driftsleder på en gård med blandet arbejdskraft. Han understregede, at det afgørende var, hvad man var blevet vist som medarbejder, fx i forhold til håndtering af dyrene.

*Jeg tror ikke, de gør noget, de ikke er blevet vist. Det kan være, de gør noget andet, når man kigger væk, det ved jeg da ikke, men det tror jeg også danskere gør.*

***Så du tænker meget: Forbillede!***

*Ja, det tror jeg, og instruktion (...). (Medarbejder 6).*

### **3.5 TEMA 3: Dyrevelfærd knyttet til krav udefra samt til ledelse og værdier**

Dyrevelfærd i hverdagen blev kun sjældent koblet til lovgivningen, når medarbejderne associerede til emnet. Egentlig fokus på lovgivning/regler blev nævnt af nogle medarbejdere, hvis der var aktuelle

problematikker, som kunne betyde forandringer i arbejdet. Hvis det skete, ville emnet måske blive berørt i en frokostpause, eller mens man arbejdede. Oftest var loven noget implicit, og ikke alle medarbejdere syntes, de havde kendskab til enkeltheder.

Direkte adspurgt var flere af medarbejderne overvejende positive overfor lovgivning om dyrevelfærd, som af nogle blev fremhævet som direkte afgørende for, at der kunne ske forandringer til fordel for dyrene.

Et andet område, hvor medarbejderne blev påvirket "udefra" i hverdagen, var, når det gjaldt ledelsen af gården. Flere henviste til, at det i høj grad var gårdens ejer eller den daglige ledelse, som var afgørende for, hvordan de forholdt sig til dyrevelfærd. Var ledelsen ikke nærværende eller ikke i stand til at tydeliggøre, hvilke værdier de selv stod for, kunne det betyde, at medarbejderne blev mere ligeglade.

Under dette tema blev følgende under-temaer analyseret frem:

3.1 Love om dyrevelfærd som nødvendighed, motivation til forandring – eller irritation

3.2 Ledelse og betydning for dyrevelfærden

3.3. Værdier – betydning for dyrevelfærden

### Love om dyrevelfærd som nødvendighed, motivation til forandring – eller irritation

Lovgivning om dyrevelfærd som en nødvendighed for erhvervet blev fremhævet af nogle af de interviewede – med en række forskellige begrundelser. Nogle havde fokus på, at hvis loven ikke var der, ville folk snyde – loven var en garanti for, at alle havde samme betingelser eller en garanti for, at de, der ikke kunne finde ud af at behandle deres dyr ordenligt, blev tvunget til at følge nogle retningslinjer.

Andre fremhævede, at det var en betingelse i erhvervet i dag, at man var underlagt lovgivning som en slags kvalitetsgaranti overfor forbrugerne.

*Men jeg tænker, det kan være godt på NOGEN punkter (med lovgivning). Fordi der er NOGEN måske, stadigvæk, der ikke kan finde ud af, hvad... hvordan de skal behandle deres dyr. Så kan det jo være godt nok, at der er nogle retningslinjer der (...). Det er jo derfor, der skal være regler, for hvis alle bare havde de rigtige holdninger, så var der jo ingen grund til det. (Medarbejder 1).*

*Det er jo en præmis i dag for at producere. Der er nogen, som skal købe vores varer, og så er præmissen, at der er nogen, der sætter krav til vore varer. Sådan vil det jo være, sådan er det jo indenfor alle erhverv (...). Og det har også udviklet vores landbrug (...). Se på de lande, der ALDRIG har haft krav i forhold til miljø, kvælstofudledning, sådan noget, de udvikler sig jo ikke et klap. (Medarbejder 10).*

*Jeg tænker, det er godt nok med lovgivning om dyrevelfærd, fordi hvis alle*

*bare kunne gøre, som det passede dem, jamen hvor ville vi så ikke ende henne? (...). Hvis der ikke var lov, ville nogle bare tænke: Jamen så lader vi være, for på nogle punkter tænker man jo rigtig meget økonomi, altså det kunne være billigere at lade være. (Medarbejder 7).*

En udenlandsk medarbejder i en malkekvægsbesætning fremhævede, at lovgivningen, som han holdt sig orienteret om via faglige medier, først og fremmest sikrede, at køerne i Danmark ikke blev mishandlede. Han påpegede, at han kom fra et land, hvor der ikke var kontrol med dyrevelfærd, og hvor en "konvolut under bordet" kunne fjerne kritiske blikke. Hans erfaringer med kontrol i Danmark var positiv og først og fremmest knyttet til ARLA's årlige kontrol og til Arbejds miljøkontrollen, men en uvarslet kontrol af dyrevelfærd havde han ikke oplevet.

Lovgivning om dyrevelfærd som en motivationsfaktor blev også nævnt. En medarbejder i en minkproduktion fokuserede på, at kravet om medicinregistrering fik ham til at huske at udføre dette arbejde. En medarbejder, der arbejdede med grise, fremhævede lovgivning i svineproduktionen som noget, der dels fik ham til at være mindre "blind i hverdagen", dels som noget der kunne betyde, at man ændrede sit syn på dyret.

*I dagligdagen i sådan en svinestald kan man jo godt lade stå lidt til – og så ser man sig blind på nogen ting. Og så laver vi noget, som kommer fra nogen højere oppe, et reglement (...) men egentlig er det en selvfølge, at man skal sørge for at dyrene har det godt. (Medarbejder 13).*

*Nogle gange bliver vi jo lidt pressede af loven (...) og det er fint nok, for så siger de: Nu SKAL I altså få det her til at fungere, og I er så dygtige i dansk landbrug, at I nok finder ud af det. Og så opdager vi jo nogle gange, at jamen, det var jo egentlig ikke helt tosset. (Medarbejder 15).*

*En overgang fulgte vi ikke loven, fordi vi ikke gav søerne halm til redebygningsmateriale (...) men jeg tænkte faktisk ikke over det, før vi så begyndte at gøre det, fordi vi gerne vil øge velfærden (...) og så begyndte vi at gøre det igen (...). Og nu, hvor vi giver dem det, kan jeg se, at de bruger det, rigtig meget, de står faktisk og roder med det, de vil rigtig gerne have halmen, også efter faring, måske på grund af kedsomhed. (Medarbejder 8).*

*Vi skriver det hele ned (...) hvem vi giver medicin og for hvad. Jeg synes, det er virkelig godt (...). Noget medicin er til 24 timer, andet til 48 timer, og der er vacciner, som gælder længe, så hvis vi skriver det ned, har vi også styr på det og kan huske, hvad for et dyr vi gav en indsprøjtning for to dage siden (...)*  
*(Medarbejder 19).*

En medarbejder fremhævede også, at lovgivning og kontrol var nødvendigt, fordi man som ansat skulle have noget at frygte, noget at være bange for.

*Ja, hvis tingene skal fungere, så skal der være kontrol. Man skal have en eller anden frygt for noget (...) for at man skal tænke: Ja, jeg skal gøre det ordentligt (...). Noget er jo logisk, når man passer grise, at de skal have det godt, men fx registrering af medicin, som jo ikke nødvendigvis har betydning for produktionen, men som skal gøres, fordi vi har medicinkontrol, her hjælper det, at vi skal skrive det. Det motiverer, at vi skal skrive det i bogen.*

**I: Men nogle gange er du træt af registrering?**

*Ja, nogen gange der jo ikke helt tid... tid nok til det.. (Medarbejder 9).*

En medarbejder på en minkfarm nævnte, hvordan lovgivning om, at minkene skal have en hylde at sidde på og et rør at lege med, først blev modtaget meget negativt på farmen, også af ham selv. Senere skiftede han standpunkt, da han havde set, at loven gav mening.

*Jamen altså, dengang vi skulle sætte hylde ind og også det med lege-rørene, det syntes vi da var noget værre pjat (...). Men de bruger det altså. Altså, de sidder konstant oppe på den hylde. Og når du kommer ind til dem en stille aften, hvor de ikke har opdaget, at du er der, så ligger de og roder rundt med de der legetøj og bider i det, og så kan du jo se, at det er SLIDT op, legetøjet (...) men det skete kun, fordi vi SKULLE gøre det, ingen tvivl om det, men der kom jo noget positivt ud af det. (Medarbejder 5).*

En anden fremhævede, at han anså kontrol af lovgivningens eller af branchens egne regler (fx via DANISH eller ARLA) som en stor fordel, fordi det gav anledning til, at han som ansat fik vejledning.

*Vi taler jo med dem, når de kontrollerer, om hvad der kan gøres bedre. Jeg synes ikke, de bare prøver at finde dårlige ting hos os og sige, at vi gør det forkert. Det virker mere som om (...) de er her for at fortælle os, hvad vi kan gøre bedre (...). De fortæller os, hvordan det kan gøres (...). Jeg ved jo ikke alt (...) jeg har jo nogen uddannelse, men her i Danmark, får jeg en masse viden ud af kontrollerne. Vi prøver at følge loven, men noget er vi måske mindre gode til, og så kommer de med forslag, som vi følger. (Medarbejder 12).*

Der var dog også skepsis blandt medarbejderne overfor lovgivningen. En af grundene kunne være, at man anså det for unødvendigt at få "trukket regler ned over hovedet", når man havde sine daglige erfaringer med at passe dyr, og en medarbejder kritiserede, at der skulle registreres så meget.

*Jeg synes også nogen gange, det er lidt irriterende... At man skal have noget trukket ned over hovedet... nogle regler, som egentlig er helt åndssvage.*



*Altså, hvis nu man ved, hvad man har med at gøre (...). Altså, så er der jo ikke nogen, der ved mere om dyr, end vi gør, os der går og passer dem. Så vi ved godt, hvordan det skal være, for at de har det godt. Så så er det lidt træls, der er sådan nogen regler, som kan virke stive og nogen gange... ja, lidt for meget. (Medarbejder 1).*

Det eksempel, medarbejderen nævnte, var lov om hold af kvæg, hvor der bl.a. er krav om plads, fx kravet om en sengebås per ko. Hans erfaring var, at for lidt plads ville gå ud over mælkeydelsen, så det var i høj grad i gårdens interesse, at køerne havde plads nok, og derfor burde det ikke være nødvendigt at lovgive. En anden medarbejder mente, at lovgivning kun burde indføres, hvis loven byggede på et videnskabeligt grundlag, som forskningen stod bag, og som man forstod grundlaget for.

*Så længe lovgivningen er bygget på et grundlag, leveret fx fra forskning (...), eller, ja, det skal være ordenligt, ellers kan jeg ikke være med til det (...). Jeg vil kende grundlaget, den ønskede effekt. (Medarbejder 10).*

Lovgivning blev også hos nogle medarbejdere knyttet til ejeren – at det først og fremmest var ejerens ansvar at kende til loven og følge med i dette område. Et par af de udenlandske medarbejdere erkendte, at de ikke var særligt godt inde i reglerne, men de forventede, at de ville få det fortalt, hvis de fejlede.

Lovgivning, som en medarbejder var frustreret over i forhold til grisene, var især loven om, at der skal være legetøj (i form af træklodser) i stierne, mest fordi han anså kravet om træklodser for et håbløst kompromis.

*Det giver ingen mening, det her med legetøj, træklodserne. Der skal være 40 cm mellem klodserne og gud hjælpe mig, hvis de er 35, så er det forbudt, og holderen skal være tre gange større end klodsen, den står i (...) og det står de og måler. De kigger jo ikke på, hvordan det ser ud (...) det synes jeg er latterligt (...) Det er jo også politisk, fra dyreværnsforeningerne og..*

***I: Men dyreværnsforeningerne ville jo helst have, at I gav grisene en masse halm***

*Ja, men det (klodserne) er jo et kompromis jo – nogle tror måske stadig, at træklodserne virker (...) men det virker jo bare ikke. Det kan godt være nogen grise går og bider i dem, men det er begrænset.*

***I: Kunne man finde et andet system, hvor man skiftede legetøjet ud, større variation?***

*Ja, selvfølgelig kunne man det, men så begynder det at gå ud over arbejdstiden, for så skal det jo skiftes hele tiden. (Medarbejder 3).*

En medarbejder i en svineproduktion stillede spørgsmålstegn ved, hvem der rent faktisk havde fundet på loven om træklodserne i stierne som legetøj til grise, som han anså for at være et alibi for ingen forandringer at indføre.

*Det kan lige så godt være landmændene selv, der har fundet på det, fordi det jo er nemt! Det kan man ikke afvise (...) (...) og loven om legetøj (træklodser), det er jo sådan set fint nok, så HAR de da lidt at gøre med, men det er også sådan lidt et alibi for ingenting i hvert fald. (Medarbejder 15).*

### Ledelsens rolle

Ejerens/lederens rolle i forhold til dyrevelfærd optog flere af medarbejderne, både de som selv var mellemledere og de, der ikke var. Bedrifterne var alle forskellige i forhold til, om ejeren deltog i det daglige arbejde. På tre ud af de fem gårde var ejeren forholdsvis sjældent til stede i stalden, og deltog kun i den direkte håndtering af dyr ved særlige anledninger. En af mellemlederne fremhævede, at selv om han kun så ejeren kortvarigt hver dag, var det alligevel af afgørende betydning. Medarbejderen beskrev, at ejeren var tilhænger af en flad struktur og ikke typen, der gik ind og bestemte over medarbejderne, men kontakten til ejeren skulle være der, helst dagligt.

*Altså, vi går ikke... generelt ikke ret meget op i... hvad hedder sådan noget? Hvem, der bestemmer... Argumenterne er sådan set de vigtigste for, hvis man vil have noget ændret (...). Altså, når jeg er i stalden der om morgenen, så kommer Niels\* <sup>14</sup>(ejereren) som regel ud ved syv-tiden, eller... det er afhængig af, hvad han skal den dag. Men han kommer altid ned i stalden og: Alt vel?, siger han så (...). Det er lige så meget det der med, at han har spurgt (...). Og så fortæller jeg ham nogen gange bare egentlig, at jeg har gjort sådan og sådan og sådan og sådan. Og han kontrollerer ikke, om det er rigtigt. Han siger bare: Det lyder godt. (...) Den lille ting som at sige godmorgen, det betyder helt vildt. For der, hvor jeg var før, der gjorde vi ikke noget... der gik man bare i gang sådan hver for sig.*

#### **I: Der er en sammenhæng mellem det og dyrevelfærd?**

*Ja, hvis man føler, at man er den eneste (...) hvis man synes, at man altid er den, der skal tage teten til at få gjort noget dyrevelfærdsmæssig... så bliver det rigtig svært, for så skal du hele tiden hive dig selv (...) altså hvis der ikke er nogen, der bakker op om den beslutning og siger at (...). Og hvis du aldrig møder andre. Her er der jo så næsten lidt en konkurrence. På den gode måde. Det handler bare om, at vi ER så fokuseret på, at... at der skal ikke*

---

<sup>14</sup> Niels er ikke ejerens rigtige navn

*være nogen, der falder igennem. , og vi deler de udfordringer, der er. (Medarbejder 10).*

En medarbejder fremhævede, at han var afhængig af, at ejeren oplærte ham på et bestemt område, og gjorde ham opmærksom på hans svagheder. Han fortalte således, at han anså det for en stor svaghed hos sig selv, at han ikke havde blik for at fjerne rod/få ryddet op, for det udgjorde en risiko for dyrevelfærden. På det område var han afhængig af, at ejeren gav ham klar besked, enten via billeder på Facebook eller ved at komme og sige det til ham.

***I: Han lagde et foto på jeres Facebook side om noget rod, hvor han spurgte:***

***Hvorfor sker det her?***

*Ja, det var noget tovværk, som kan gå ind i maskinerne, hvor det så bliver spredt i foderet (...)*

***Er det ok kommunikation fra ledelsen?***

*Ja, det er godt, men folk må naturligvis tage sig af det, sådan at, hvis du kommer om to måneder, så er det samme ikke sket igen. Jeg har ikke blik for det, jeg ser ikke, hvis der er lidt beskidt, men for mig er det ok, at han siger det. Og hvis jeg har brug for ekstra hjælp, kan jeg ringe til ham. (Medarbejder 14).*

En anden medarbejder fremhævede også, at Facebook-kommunikation fra ledelsen var ok, men det var helt afgørende, at man både kunne kommunikere både for alvor og for sjov – ledelsen skulle også lægge nogle skæve billeder på eller acceptere, at Facebooksiden også blev brugt til den slags.

En nævnte, at det for ham var vigtigst, at man som medarbejder kunne lave fejl uden at blive skældt ud, og at man havde lov at stille spørgsmål til ledelsen, men en tredje fremhævede, at det er god ledelse, når lederen turde give ansvar fra sig og vise medarbejderen tillid.

*Det er driftslederen god til, at lægge ansvaret over til mig, spille bolden til mig. (Medarbejder 13).*

*Vi lægger fjollede videoer på Facebook og griner af det, og det giver os et godt fælleskab, og jeg tror også facebooksiden viser os betydningen af dyrevelfærd på den her gård. (Medarbejder 11).*

*Vi får information om alt, og det er det er tilladt at lave sjov, også med chefen, og det er tilladt at lave fejl, det er ikke noget problem her, det er noget man lærer af (...). Jeg har læst om et system (LEAN) fra Japan, som viser, at alle ansatte kan lave forbedringer, alle kan bidrage med noget, det kan jeg godt lide, og det handler ikke om, at de bare skal vide mere, det handler om, at de skal lære, for det er også godt for ejeren, og sådan er det også her. (Medarbejder 2).*

En driftsleder kom ind på, at ejere, som ikke er ret meget på bedriften, var fuldstændig afhængige af, at medarbejderstaben var nogenlunde stabil, og især at have mellemledere, som kendte bedriften i detaljer. Rekrutteringsproblemer, herunder at skaffe medarbejdere, der var fagligt dygtige, samt manglende stabilitet i medarbejdergruppen, var i hans optik det største problem i forhold til ledelse og dyrevelfærd.

*Jamen, mange er ikke dygtige nok til at se, om der er noget i vejen med dyret, og hvis det bare kører derudaf, så KØRER det jo bare derudaf, tror de. Og så tipper den engang imellem. Folk er ikke... jamen, det kan jeg selvfølgelig ikke tillade mig at sige... dygtige nok. Driftslederen og ledelsen på de store besætninger (...) der kniber det måske lidt med... Det er også svært. Du kan godt se, at her sidder jeg og har været her i mange år jo. Men der er ikke andre end mig, der har været her så længe jo (...) og der er ingen chefer, der har tid til at sætte sig ind i dyrene eller bedriften på DEN måde. De kommer jo ind og bestemmer, og går igen. Og hvis du så skifter driftsleder engang hver år, eller hver andet år, sammen med resten af besætningen. Det er DEM, det kører lidt dårligt for, for mig at se.*

***I: Ja, fordi du tænker, dyrevelfærd og stabilitet i... hænger sammen?***

*Selvfølgelig! Selvfølgelig. Altså, jeg bruger jo meget tid på... det lyder kedeligt, men gå og kigge. Så SER du de ting der. (Medarbejder 3).*

Hyppig udskiftning i medarbejderstaben blev også nævnt af en medarbejder som et stort problem. På en gård, hvor hun havde været elev, betød kombinationen af dårlig ledelse og stor udskiftning af medarbejderne, at hun ofte havde overarbejde, og hun brød sig ikke om den tone, der blev anvendt.

*Altså, man var mere en arbejdskraft end elev. Jeg havde 37 timers overarbejde hver måned. Og altså, det kan man holde til, hvis man har sit sociale liv omkring sig. Men det havde jeg ikke på det tidspunkt, venner og kærester boede langt væk. Så jeg fik aldrig slappet af (...). Det var et sted med rigtig dårlig ledelse, for ellers havde folk haft lyst til at blive. Altså den måde tingene blev sagt på (...) hver gang man fik noget at vide, var det mest noget negativt (...). Det var ikke særlig pædagogisk, eller hvad man siger. Det behøver det jo heller ikke at være overfor voksne, men jeg synes, det er virkelig vigtigt, hvordan man får sagt tingene (...). Her på stedet kan jeg godt lide driftslederen, fordi tingene siges med et smil, selv om man også godt ved, at det er alvorligt. Det bliver sagt på en ordentlig måde. (Medarbejder 16).*

Den tone, som ledelsen brugte overfor medarbejderne, blev af flere, både medarbejdere og mellemledere, fremhævet som afgørende for trivslen og dermed også for dyrevelfærd. Ros var vigtigt, forklarede en medarbejder, der havde taget et lederkursus, fordi han i hverdagen havde lederansvar for

flere ansatte.

*Jeg er vokset op med en far, der altid råbte.. så jeg tror lidt, jeg har ønsket at gå på tværs af dette, for det gider jeg ikke. I stedet for at skælde ud, kan man jo forklare dem, hvorfor det var sådan, man skulle have gjort. Eller: Til næste gang skal du gøre sådan. Det hjalp mig, at jeg var på lederkursus. Hvis man råber hver dag, bliver folk jo ligeglade. Nå, nu råber han bare igen, det er lige meget, hvordan jeg gør det, så råber han. Det er det værst, hvis de ansatte bliver ligeglade. Og så gider man ikke gøre noget ekstra. (Medarbejder 6).*

Samme ansatte gik også ind for at sende medarbejderne på kursus, men først når de havde fået noget erfaring. Især udenlandske arbejdere kunne komme for tidligt på kursus i fx dyrevelfærd, så de ingen glæde fik af det, fordi de ikke forstod sammenhængen, eller endnu ikke havde de nødvendige sproglige kompetencer. Samme problemstilling kom en anden medarbejder også ind på, nemlig at videreuddannelse til fx leder bedst kunne give resultat, hvis den blev taget af folk, som allerede havde høstet noget erfaring i en hverdag. For ham havde det ændret hele hans væremåde i forhold til kollegerne, at han havde taget overbygningen på landbrugsuddannelsen efter flere års erfaring som almindelig medarbejder.

*Jeg har også prøvet at have elever under mig, INDEN jeg kom på leder... på produktionsleder. Hold da op, nogen fejl jeg har lavet (...), jeg... har nok stået ALT for højt i tændingen. Altså... jeg har da givet nogen mængfald til nogen elever, som, når man kommer til at tænke sig om, ja men hvorfor det? Jamen, det er jo fordi, du ikke har... det er jo MIN undervisning til dem, den har jo været forkert (...) de har jo ikke forstået det. Og det er jo ikke nødvendigvis, fordi de har haft svært ved at fatte det, nej det har noget at gøre med, hvordan man får... tingene bliver sagt. (Medarbejder 10).*

Uddannelse blev også nævnt af en anden mellemlider, som noget der kunne foregå via lederen - på staldgangen. Denne mellemlider fremhævede, at han så det som sin vigtigste rolle, når det gjaldt dyrevelfærd, at fortælle folk, hvad der var rigtig og forkert - og især at formidle ny viden til de ansatte i hverdagen.

*Det er min fornemste opgave at få fat i noget ny viden, og ja, jeg ved jo meget mere om det her, end de gør, så jeg skal fortælle noget videre, som jeg ved. Så vi kan udnytte det og få bedre velfærd og bedre produktion. Det går jeg meget op i, at gå og snakke med dem og fortælle det videre (...) (Medarbejder 15).*

### Værdiers betydning i forhold til dyrevelfærd

Værdier, som var skrevet ned, eller tydelig viden om, hvordan ledelsen stiller sig til dyrevelfærd, eksisterede kun på få af bedrifterne. På en af dem fik medarbejderne udleveret de fælles værdier på skrift – og her var kommunikation essentielt, det vigtigste på arbejdspladsen. Som et eksempel blev nævnt at dele viden med kollegerne. Værdisættet rummede et særligt afsnit om håndtering af dyr med fokus på venlig og positiv relation til dyr og en opfordring til at kæle med kalvene i deres første levedage men også, når de kom i grupper. Særlige signaler fra medarbejdere til køer blev beskrevet i forbindelse med malkning, herunder med henvisning til at køerne ikke måtte stresses, også af hensyn til mælkens kvalitet (celletal).

Et par af medarbejderne tillagde det ikke nogen særlig betydning, om gården havde et nedskrevet værdisæt, men samtidig var en af medarbejderne ikke i tvivl om, at ejeren på den gård, hvor han var ansat, faktisk havde et organisatorisk koncept, som han blot ikke kendte detaljerne i.

*Det kunne måske være godt at lave en værdiafklaring, det har vi arbejdet med på landbrugsskolen. Det har jeg faktisk tænkt på at tale med ejerne om (...) jeg ved, at de har et organisatorisk koncept, en mission og en vision og en strategi. Så har de også nogle værdier, ellers var de ikke nået dertil. (Medarbejder 10).*

Ofte var ejernes forståelse af eller værdier omkring dyrevelfærd noget, der var indforstået, noget medarbejderne bedst kunne registrere via de valg, ejeren traf eller ikke traf, men ikke noget man som medarbejder nødvendigvis var direkte inddraget i.

*Altså, min chef (ejeren) er her jo ikke så tit, så det er ikke noget, vi snakker om, om dyrene, på DEN måde, ikke noget JEG gør, men måske gør han det med driftslederen. Men jeg tænker, at han går rimelig meget op i det, for nu har han valgt at satse på løse søer i farestierne, og vi har en masse forsøg kørende og sådan noget. Så hvis han var ligeglad, havde han vel bare bokset dem op alle sammen (...) (Medarbejder 8).*

En medarbejder på gården med det tidligere nævnte nedskrevne værdisæt refererede til dette, når han argumenterede for, at han brugte tid på at kæle med og skabe kontakt til kalvene. Det er vi blevet bedt om, det forventes af os, forklarede han.

### 3.6 Tema 4: Behov for uddannelse/efteruddannelse og behov for indflydelse

Alle medarbejderne blev spurgt, hvordan de fik ny viden (om dyrevelfærd) i hverdagen, og om de havde behov for mere efteruddannelse. Nogle (primært udenlandske) medarbejderne udtrykte di-

rekte, at de savnede efteruddannelse, mens andre ikke savnede det. De yngste af de danske medarbejdere var elever i gang med en landbrugsuddannelse, eller så nyuddannede som faglærte landmænd, at de ikke så sig selv som nogle, der havde behov for efteruddannelse.

Svarene viste imidlertid også, at medarbejdernes interesse for efteruddannelse var knyttet til, hvorvidt ledelsen bakkede det op.

Muligheden for at deltage i ERFA-grupper samt deltagelse i årlige temamøder (fx arrangeret af dyrlægen eller i organisations-regi) blev prioriteret højt af mange som en form for vedvarende efteruddannelse.

Desuden pegede en medarbejder på, at indflydelse for medarbejdere i landbruget var minimal, også fx hvad angår lovgivning om dyrevelfærd, hvis man så på det ud fra et organisatorisk perspektiv.

Dette afsnit er analyseret under tre temaer:

#### **4.1 Ny viden – muligheder i hverdagen**

#### **4.2 Efteruddannelse – både ja og nej**

#### **4.3 Medarbejdernes organisatoriske indflydelse i landbruget**

### **Ny viden – muligheder i hverdagen**

For nogle medarbejdere var ny viden noget, der kunne tilegnes på staldgangen, ved at være med i ERFA-grupper eller deltage i temamøder/kongresser. Deltagelse i ERFA-grupper omtalte flere positivt.

*I den ERFA-gruppe jeg er med i, er vi kun udlændige sammen, fra Ukraine og Østeuropa, og vi besøger hinandens bedrifter og deler erfaringer, på engelsk og dansk. Jeg kan godt lide at se, hvordan andre har indrettet deres gårde, se både gode og dårlige eksempler (...). (Medarbejder 14).*

*Jeg er i en ERFA-gruppe med 13 medlemmer, alle mulige nationaliteter, vi ses to gange om året og udveksler erfaringer, både godt og skidt. Så mere uddannelse behøver jeg ikke, jeg har en teoretisk uddannelse fra mit hjemland. (Medarbejder 17).*

To driftsledere talte positivt om ERFA-grupper. En nævnte, at han for øjeblikket ledte efter en ny gruppe for medarbejdere, der havde erfaringer med løse søer i farestalden, fordi dette var et nyt område for ham og en type erfaringer, han ikke kunne dele med sin nuværende gruppe. En anden nævnte, at ERFA-grupper var et mere ærligt forum end fx officielle møder eller konferencer.

*Her besøger vi jo hinanden, vi går ud i stalden og rundt derinde 2-3 timer og ser, hvordan det ser ud. Så kan man ikke skjule noget længere. Det får vi MEGET mere ud af (...). Først får vi kaffe og et oplæg om besætningen, og så*

*går vi ud og kigger – og drøfter det bagefter. Det får vi noget ud af, fordi man ikke kan skjule noget. (Medarbejder 3).*

Læring i hverdagen på gården hang nøje sammen med, om man fik respons på sin indsats, ris eller ros, og hvordan den blev givet.

*Det værste er dem, der ingenting siger. Eller hvis nu noget er godt, så tier de stille, men hvis der er noget galt, så skal de nok få det sagt (...) men egentlig synes jeg de (ledelsen) er gode til at rose os her (...) og hvis dyrlægen er her, så kigger vi lige på mål-tavlen og de tal, der kommer fra e-kontrollen, og så er vi inviterede til at høre med, alle medarbejdere, det er rigtig rart (...) at få en kommentar fra ledelsen om, hvordan det går. (Medarbejder 13).*

Møder på gården, fx med dyrlægen, blev, som i ovenstående citat, nævnt nogle gange som en mulighed for at lære nyt i hverdagen. De mere erfarne medarbejders rolle i at give viden videre blev også nævnt, især af ufaglærte, som skulle læres op fra bunden, eller udenlandske medarbejdere, der skulle lære nye systemer at kende.

*De andre, de viser mig, hvordan det er her på gården. Så man lærer at respektere deres regler. Jeg kender godt det grundlæggende, men hvordan er det lige præcis på den her gård? Hvad vil de have, jeg skal gøre? (Medarbejder 11).*

En medarbejder fortalte, at det at vise hinanden "hvordan man plejer at gøre", var noget, der foregik på staldgangen, og det kunne have afgørende betydning, hvordan man følte sig tilpas.

*Fx kastration, altså min kollega lærte mig op, hun fortalte mig rigtig meget, og jeg var jo lidt..sådan, det er første gang og (...) det er megasynd for grisen, fordi det tager så lang tid for mig. Hun fortalte mig, at den første gris, hun selv kastrerede, faktisk døde, fordi hun kom til at klemme den for meget. Det gjorde min ikke men, og så blev jeg sådan lidt mere.. (...)*

***I: Har du været med, hvor dyrlægen har været i stalden?***

*Nej, hun går rundt i stalden, hvor det kun er ledelsen, der deltager. Men når hun er med i frokoststuen bagefter, så er vi nogle gange med, fx har hun fortalt om MRSA og de forholdsregler, vi skulle tage (...). Vi havde også engang et fælles møde hver måned, men det har jeg kun været med til engang, så det er ikke noget, der holdes (...) jeg ved faktisk ikke, hvorfor det er afskaffet (...). Men af og til får vi en stor frokost, hvis tallene er gode, sådan lidt belønning når det går rigtig godt (...). Og ny viden får vi sådan lidt hen ad vejen, fordi chefen tit er med til morgenkaffen. (Medarbejder 8).*



Ikke al sidemandsoplæring blev oplevet positivt. En medarbejder fortalte, hvordan han på en gård var blevet lært op af en kollega, som havde en facon, han ikke brød sig om.

*Nej, det var jeg ikke tilfreds med. For på hans måde skulle alting bare gøres hurtigt og lige meget hvordan (...). Da han stoppede, gik der næsten et halvt år, hvor jeg troede, det skulle gøres på den måde (...). Jeg troede, at sådan var det på det danske arbejdsmarked, men så skiftede jeg arbejdsplads og kom til en gård med et helt andet miljø, hvor de ikke har høj hastighed som højeste prioritet. Indtil da troede jeg, det vigtigste var, at man skulle løbe, men sådan er det ikke her (...). Her løber de ikke, de kan endda stå sammen og snakke. (Medarbejder 9).*

At få ny viden på staldgulvet handlede også om at spørge, pointerede en medarbejder. Det var ikke nok at vente på at få besked, det drejede sig også om at finde og spørge dem med den viden, man havde brug for.

*Jeg spørger rigtig meget, jeg spørger driftslederen, som har mange erfaringer i farestalden, jeg spørger, hvis jeg er i tvivl, fordi jeg ved, hvordan han gerne vil have det (...). Det er jo hans sted, selv om han ikke ejer det (...). Vi kan godt være uenige om nogle ting, fx fravæning af en so eller et hold, man vil have flyttet, og så er han god til at sige: Det må du gerne, prøv det! Jeg får nærmest lov til at prøve det, jeg gerne vil. (Medarbejder 8).*

Besætninger, som deltager i forskning og forsøg, blev også nævnt af en medarbejder som noget, der kunne bidrage med ny læring for de ansatte.

*Vi har mange af den slags forsøg (...) fx med hele haler, det er en god erfaring for mig. Jeg har ikke så meget uddannelse, måske får jeg noget mere i fremtiden, men når folk kommer og foreslår, at vi kan gøre sådan og sådan, eller fortæller, at der er undersøgelser, som viser sådan og sådan (...) så prøver man noget nyt. (Medarbejder 12).*

### Efteruddannelse – både nej og ja

Nogle medarbejdere forholdt sig meget tøvende i forhold til mulig konkret deltagelse i efteruddannelse. De oplevede det ikke som et behov, og genfandt ikke, eller havde ikke kendskab til, tilbud, som de syntes, de manglede, måske fordi det ikke passede med det arbejde, de havde ansvaret for i hverdagen eller med egne erfaringer.

*Nej, jeg synes ikke der har været (...) ikke det helt store, hvor jeg har tænkt: DET vil jeg da godt nok gerne (...) men det har også noget at gøre med, at ja, det jeg tager mig af er kviehotellet, det kan jeg jo godt finde ud af, jeg har*

*passet dem i mange år (...). Men hører man om ny forskning eller et eller andet, som måske er bedre at gøre, eller som man kunne gøre bedre, så lytter man jo lidt til det (...). Fx kælvningsalder, at nu dur' det ikke, at de skal være så gamle, eller...*

*I: **Hvor får du så den viden fra?** Ja, fra Landbrugsavisen eller tidsskrifter og så snakker vi jo om det, for selv om de finder ud af noget nyt, så skal vi jo ikke lige pludselig lave alting om (...) (...). Det koster for meget, hvis du hele tiden skal flytte dig efter, hvad de kloge siger, man er nødt til selv bare at være fornuftig. (Medarbejder 1).*

En mellemløber med mange års erfaring afviste at bruge tid på efteruddannelse, fordi han så skulle være væk fra bedriften. I forvejen holdt han to ugers ferie årligt, og det, fandt han, var rigeligt i forhold til at være væk fra gården. Derimod prioriterede han, at alle medarbejderne deltog i dyrlægernes årsmøde, hvis det overhovedet var muligt. Den årlige svinekongres prioriterede han dog ikke.

*(På kongressen) ..der er de jo alle sammen så dygtige. Det siger mig ikke noget. Jeg ved jo godt, hvad jeg selv ville sige. Jeg ville heller ikke selv stille mig frem på kongressen og fortælle noget lort, hvis det var mig.*

*I: **Du synes kun, de fortæller solskins-historier?** Ja, du kan jo se det i programmet. Manden, der laver 36 grise per årssø. Lær, hvordan du skal ... Så ved du jo godt, at du ikke hører om de dårlige ting. Og mange er jo sælgere af produkter. (Medarbejder 3).*

Andre, især yngre, vægtede i høj grad deltagelse på kongresserne, men tøvede vedr. efteruddannelse, fordi de havde kort afstand til den sidste uddannelse, de havde taget, fx som agrarøkonom eller produktionsleder eller som faglært landmand. Samtidig nævnte en medarbejder med agrarøkonomuddannelsen, at denne overbygning ikke fokuserede specielt meget på dyrene eller dyrevelfærd. Den del havde man haft på den faglige uddannelse, men han savnede heller ikke efteruddannelse på det område.

En udenlandsk medarbejder, som var teknisk uddannet, mente, at det, han havde med sig, var uddannelse nok i forhold til at beholde sit arbejde i Danmark, også selv om han arbejdede med dyr. Han satte på, at hans viden om maskiner var efterspurgt og ville sikre ham arbejde. En anden var blevet tilbudt, at han kunne få fire måneders uddannelse i forbindelse med at arbejde på en dansk svinegård, men da han allerede havde prøvet en svinegård i sit eget land, foretrak han at tage direkte på en dansk kvæggård og få erfaringer der fremfor at bruge tid på uddannelse.

*Det med skoleophold ville være en god mulighed, hvis man vil blive i Danmark og også lære dansk. Men hvis du kun vil være her 1-2 år, giver det ikke*

*mening (...). Og jeg ser min fremtid i mit eget land – med kødkvæg. (Medarbejder 2).*

Havde man som udenlandsk medarbejder fået det obligatoriske medicinbehandlingskursus, var det også en årsag til, at man ikke syntes, man havde behov for andet. Eller som en udenlandsk medarbejder sagde:

*Jeg ved ikke af, at jeg savner noget.*

At sige ja eller nej til efteruddannelse kunne også hænge sammen med, hvad ledelsen syntes. Fik man en opfordring og støtte til efteruddannelse, var der medarbejdere, som gerne ville, de havde blot ikke fået muligheden eller tilbuddet. En udenlandsk medarbejder fortalte, at hun ikke havde fået medicinbehandlingskurset og derfor ikke gav medicin. Hun var desuden blevet ansat på en minkfarm, før det blev obligatorisk at skulle have et dyrevelfærdskursus og behøvede derfor ikke tage det, men egentlig ville hun gerne.

Netop det obligatoriske kursus i velfærd i minkproduktionen (for medarbejdere uden erfaring) blev fremhævet af en anden medarbejder som en positiv oplevelse.

*Det var godt for mig, også at høre, hvordan folk talte om mink, om velfærd, og om, hvordan vi skal behandle dem. Jeg lærte noget, mest teoretisk (...). Vi var 50-60 deltagere og flest fra Østeuropa, kurset var på engelsk (...). Vi hørte lidt generelt om velfærd hos svin og kvæg, men anden dagen var mest om mink, og vi sluttede med en test om vores viden, blandt andet om aflivning eller hvad man gør med et sygt dyr. (Medarbejder 4).*

En medarbejder i en malkekvægsbesætning havde den holdning, at man egentlig slet ikke burde ansætte medarbejdere, der var uden uddannelse.

*Jeg synes ikke, man burde ansætte folk, som ikke havde et eller andet minimumskursus (...) i dyrehåndtering. Det kan handle om dyrevelfærd, men også om at få et realistisk forhold til (...) fx at du kan tage ansvar for at aflive dyr (...) fx også folk med hobbydyr, der har et par kalve til at gå. Det burde altså være obligatorisk med en form for kørekort, nogle minimumskrav (...). Folk, der ikke kan læse dyr, det er sgu et problem (...). Populært sagt er det måske noget, man skal være født ind i, altså jeg var ikke ret gammel, før jeg selv kunne hente kørerne ind fra marken (...) men det kunne også være en mentor-ordning, at man skulle følges en tid rundt med en erfaren. (Medarbejder 10).*

Flere udenlandske medarbejdere efterlyste mulighed for efteruddannelse, en af dem i form af korte kurser, en anden talte om glæden ved at få ny viden og om, at han savnede at studere, mens en 3. understregede, at han ville efteruddanne sig, hvis ejeren bakkede op.

*Ansatte bør have mulighed for kurser i forhold til foder, specialviden om fodring, blanding af foder, den slags. Men måske også klovbeskæring. Og jeg tænker også, så længe ejeren har folk ansatte, som er parat til at lære noget, så hvorfor ikke? Det vil jo lette det for lederne, når du har nogle ansatte, som er specialister, så du ikke selv skal være over det hele (...). Jeg har fået flere to-dages kurser. (Medarbejder 14).*

*Jeg savner at læse, at få ny viden, og jeg overvejer at søge ind på en dansk landbrugsskole (...) men så skal jeg lære dansk først (...). Jeg er bekymret for, om jeg bliver for gammel til at starte på et nyt studie, fx på universitetet (...) men hvis ejerne tilbød mig at komme på kortere kurser, ville jeg slå til, til hver en tid, det her er jo mit liv. Jeg vil altid gerne prøve noget nyt. Rutiner gør mig deprimeret, og jeg keder mig, hvis jeg altid skal gøre det samme, så hvis jeg kan lære nyt...).*

**.I: Har du sagt det til ejeren, da du blev ansat?**

*Nej, jeg har ikke tænkt på, at det var en mulighed (...) men hvis en leder gerne vil beholde sine medarbejdere, kunne det være en god ide (...) og jeg har tænkt på at spørge min chef, om jeg kan komme på danskkursus. Det ville være første skridt (...) (Medarbejder 11).*

*En længere uddannelse er nok for sent for mig (landbrugsuddannelse)(...) men jeg er også afhængig af, at landmanden vil betale det (...) men jeg har hørt, der findes en landbrugsskole, som har kurser for udlændinge, klasser på engelsk, så jeg behøver ikke lære dansk først (...).*

**I: Har du spurgt ejeren?**

*Nej. (...) For jeg tror ikke, vi har tid til det. Jeg gik på et danskkursus, men jeg stoppede, fordi det var for hårdt. Jeg arbejder måske 10 timer her og så hjem i bad, spise og gå i skole (...) efter den første time falder jeg i søvn (...) så jeg er stoppet (...) Men hvis landmanden har intentioner om at beholde en god medarbejder, så kunne han måske godt finde på at støtte, at man kom på kursus 2-3 uger? (Medarbejder 20).*

En udenlandsk medarbejder lagde vægt på, at efteruddannelse var nødvendigt, hvis man ikke ønskede, at medarbejderne skal gå med det samme arbejde og i de samme rutiner år efter år.

*Jeg synes, det er rigtigt godt med kurser, fordi så snart man laver det samme arbejde år efter år, så glemmer man noget, og nogen ting laver man ikke,*

*fordi man tænker: Åh det er nok ikke så vigtigt. Men hvis man får det genopfrisket på kursus, giver det nyt liv (...). Det vil stensikkert motivere medarbejdere, hvis man gik på kursus, fik lektier for og den slags (...) (Medarbejder 9).*

En medarbejder understregede, at i hans optik hang uddannelse og dyrevelfærd særdeles kraftigt sammen. Opmærksomhed på dyrevelfærd krævede viden, fx om koens fysiologi omkring kælvning, hvor der var udfordringer omkring kælvning og nytten af skånehold.

*Her er vi jo tilbage ved det, vi har snakket om vedr. uddannelse. Altså, jeg mener, at dyrevelfærd hænger kraftigt sammen med, hvilken uddannelse de folk har, som passer dyrene. For man skal vide, hvad der foregår.*

***I: Så det er ikke løst med at oplære ufaglærte på gården?***

*Nej, du er nødt til at have kurser som fx noget af det, vi havde på landbrugsskolen (...). Jeg synes, man overser det totalt i dag. Tror, at alle og enhver kan gå ind og lave dyrevelfærd. Men det er ikke nok at sige: "Jeg har lukket dem på halm" eller "jeg har lukket dem ud". Eller "Nu lægger jeg om til økologi, så bliver jeg dyrevelfærdsmester". Det gør du sgu ikke, hvis du ikke ved, hvad du laver. (Medarbejder 10).*

### **Medarbejdernes organisatoriske indflydelse i landbruget**

Som beskrevet i baggrundsafsnittet er medarbejderne i dansk landbrug i dag i den situation, at de ofte skal arbejde sammen på tværs af nationaliteter. Denne undersøgelse viser, at medarbejderne ofte har et fagligt professionelt fællesskab gennem ERFA-grupper men ikke noget fællesskab omkring faglig organisering. Mens man er elev og under uddannelse i Danmark, bliver nogle repræsenteret af, eller er aktive i, foreningen Landbo Ungdom, men efter endt uddannelse, eller som ufaglærte ansatte i landbruget, identificerer de ansatte ikke noget forum som talerør, eller refererer til, at de har en organisation, som kan give dem indflydelse, fx på de politiske forhandlinger om dyrevelfærd.

Medarbejderne var meget uens, hvad angik tilhørsforhold til fx fagforening og a-kasse. 11 var ikke medlem af hverken a-kasse eller fagforening. Hos de danske medarbejdere handlede det om, at de forventede, at de *altid* kunne få arbejde. Hos en udlænding var argumentet for at stå udenfor, at havde han ikke arbejde, ville han alligevel ikke få lov til at blive i Danmark. Blandt de resterende var man fordelt på organisering i 3F, i Det Faglige Hus, i Kristelig Fagforening eller hos Arbejdslederen. To havde dårlige erfaringer fra en arbejdsplads (manglende udbetaling af overarbejde samt dårlige arbejdsvilkår generelt), og valgte derfor at være medlem af 3F, mens de øvrige grunde til at stå i fagforening/a-kasse generelt var et ønske om sikkerhed. To var ikke organiserede, fordi de var i arbejdsprøvning i kommunalt regi.

En af medarbejderne i disse interviews tog en særlig problemstilling med medarbejdernes medindflydelse op – nemlig at man som ansat i dansk landbrug i dag reelt kan have svært ved at få en stemme i

det landbrugsorganisatoriske fællesskab – og dermed heller ikke nogen indflydelse i debatten om fx lovgivning om dyrevelfærd. Han pegede på, at han som ansat godt kunne blive interessenmedlem i en landboforening, men i den kreds/landboforening, som var i hans geografiske område, havde han ikke stemmeret og kunne ikke komme i bestyrelsen.

*Et eller andet sted burde vi jo have det (...), for det er jo MIG som medarbejder, der skal udføre mange af de der ting, der sker på gårdene, fx i forhold til lovgivningen om dyrevelfærd. Og samtidig er dem, der har mulighed for at påvirke lovgivningstiltag, jo de folk, der er valgt ind i landboforeningerne, i bestyrelsen. (Medarbejder 10).*

Medarbejderen efterlyste muligheden for indflydelse som ansat i landbruget. Som det var i hans område, var der ingen organisatorisk indflydelse, med mindre man var ejer eller medejer af en gård. Også som driftsleder kunne man stå uden indflydelse i landbrugsorganisationerne.

*Så kan man være med i en ERFA-gruppe eller råbe og skribe på Facebook, men det ville jo være rigtig skønt, hvis man kunne blive synlig i samme foreningssammenhænge som ejerne. Og jeg tror, hvis man skal gøre det interessant at være ansat i landbruget, så er man nødt til at tænke på det. Fx er gennemsnitsalderen i den landboforening i mit område vel omkring 67. Og der kommer jo ikke så mange nye og etablerer sig. (Medarbejder 10).*

Det er imidlertid forskelligt fra landboforening til landboforening, om man giver ansatte medindflydelse. Fx findes der også landboforeninger, hvor en medarbejder/driftsleder, der er medlem af landboforeningen, kan deltage i generalforsamling og har stemmeret, og alle medlemmer kan stille op til bestyrelsesvalget. Bliver de valgt ind i bestyrelsen, er der ingen forskel på, om man er ejer eller medarbejder. En landboforeningsformand i Østjylland siger om dette: "For os har det været naturligt at åbne op for både driftsledere og medarbejdere, da der bliver færre gårdejere på grund af strukturudviklingen, men flere medarbejdere og driftsledere på de store gårde, der bliver fremover" (Mundligt kommunikation, J. Gammelgaard, 2017).



## 4. Diskussion

Det er et gennemgående træk ved interviewene, at mange af medarbejderne i deres forståelse af dyrevelfærd har fokus på produktionsmæssige forhold så som foder, vand og fravær af sygdom. Det er en slags "grundsten" for medarbejderne i forståelsen af dyrevelfærd, at fravær af sygdom og lidelse (dårlig håndtering af dyr) samt fokus på foder er afgørende parametre, som i medarbejdernes forståelse sikrer ydelse/produktion i kombination med velfærd for dyret. Her er de på linje med forskning, der er lavet på ejernes forståelse af dyrevelfærd (Sørensen og Fraser, 2010) og på linje med nyere forskning, som har undersøgt landbrugsskoleelevers forståelse af dyrevelfærd (Anneberg et al., 2016). For nogle medarbejdere er der problemstillinger i deres liv, som overstiger interesse for dyrevelfærd, fx hvis man som udenlandsk medarbejder har sin familie i et andet land, og er allermest optaget af enten at tjene penge for at forsørge familien, eller føler sig splittet mellem at skulle være forsørger bosat langt hjemmefra og savne dem derhjemme. Resultaterne viser samtidig, at for flertallet af medarbejderne rummer begrebet dyrevelfærd en række særlige problemstillinger, som de i høj grad er optagede af og gerne vil reflektere over. I diskussionen sætter vi fokus på, hvor medarbejderne finder motivation i deres arbejde, som kan forbedre dyrevelfærden, og hvor de ser barrierer, som kan gøre dyrevelfærden dårlig.

### 4.1 Lovgivning kan motivere

En del af medarbejderne skiller sig ud fra ejerne, når det gælder synet på lovgivning og regulering af dyrevelfærd i bedrifterne. Forskning har vist, at ejerne kan være skeptiske, og ofte føler sig overvældede af mængden af lovgivning (Anneberg et al., 2012). De kan også vige tilbage for forandringer via loven, som de ikke kan se meningen med, eller de kan ganske enkelt ikke forstå, eller er blinde overfor, hvorfor der lovgives på et bestemt område (Lassen et al., 2012). En del medarbejdere i denne undersøgelse er i hovedtræk positive overfor lovgivning – fx fremhæves det som en motivation, at man via kontrol af loven (eller af branchekoderne) kan blive opdateret på viden. Desuden påpeges det, at lovgivning er et udtryk for en forventning fra forbrugerne og det omgivende samfund, som man skal leve op til. Nogle er dog også inde på, som det også er set hos ejerne, at lovgivning er nødvendig, fordi der ellers opstår snyd, men i virkeligheden burde den ikke være påkrævet, fordi man i landbruget har en klar interesse i at behandle dyrene bedst muligt. Medarbejdernes overvejende positive respons i forhold til loven kan muligvis relateres til deres alder – flertallet af dem har ikke oplevet at arbejde i en tid uden regulering af branchen. Måske er det derfor, de ikke har den samme form for modvilje som ejerne, hvor flere og flere er over 65 år <sup>15</sup>, og derfor klart husker en tid uden lovgivning på dyrevelfærdsområdet. En anden årsag kan naturligvis være, at medarbejderne ikke direkte mærker de økonomiske konsekvenser af det, hvis loven ikke overholdes, da ansvaret og dermed en evt. regning altid falder tilbage på ejeren.

---

<sup>15</sup> <http://landbrugsavisen.dk/Landbrugsavisen/2012/4/20/Hverfjerdelandmanderover65aar.htm>



## 4.2 Naturlighed og normalt/unormalt til forhandling

At medarbejderne tilsyneladende har større forståelse for lovgivningen end ejeren har, er tankevækkende, fordi de på andre områder er tæt på de værdimæssige opfattelser i landbruget, fx at velfærd først og fremmest skal hænge sammen med produktion og ikke nødvendigvis med, hvad der er dyrets natur eller adfærdsmæssige behov. Anden forskning viser, at naturlighed har stor prioritet hos forbrugere, og at dette udgør en vedvarende konflikt mellem fagprofessionelle og lægfolk på dyrevelfærdsområdet (Lassen et al., 2006). Resultaterne i denne undersøgelse viser, at hos medarbejderne er dyrets natur – eller hvad der anses for normalt/unormalt – et område, som kan sættes til forhandling i hverdagen. På nogle områder er dyrets natur oplagt at referere til og følge, fordi det passer ind i hverdagens rytme og produktion, mens man på andre områder er af den opfattelse, at dyr, som befinder sig i et effektivt, industrielt system, også tilpasser sig dette og så at sige "retter ind" efter hvordan systemet er, selv om det ikke hører til dyrets "oprindelige natur". Denne forhandling beskrives på forskellige måder – nogle gange ses det som en nødvendig udvikling, koen er ikke længere "ur-ko", men en ko som går på en måde, der er tilpasset stalden/spaltegulvet. Andre gange som en slags ufravigelig forvandling, der følger med dyrets rolle i det industrialiserede landbrug, eller som udtrykt af en medarbejder: "Vi undertrykker dem, så snart de lukkes inden for døren". Begge måder kan forstås i lyset af husdyrets position som domesticerede, det som Porcher (2012: 40) beskriver som: *'Domestication is above all the insertion of animals in human work'*. En anden og mere kompleks side af domesticeringen kan imidlertid også ses, når medarbejderne oplever, at dyrene er individer, der svarer igen og indgår i en gensidig relation, eller når regler og forandringer omkring dyrevelfærden i en bedrift betyder, at dyret træder frem og kan ses på en ny måde, som det også er beskrevet af Anneberg og Vaarst (2017, i tryk).

Undersøgelsen viser også, at der blandt medarbejderne sker en forhandling omkring håndtering af smerte. På den ene side er medarbejderne stærkt imod, at dyr lider – og de lægger afstand til håndtering, som påfører dyret stress eller smerte. På den anden side skal medarbejderne, der arbejder med grise, selv påføre dyret smerte, når de halekuperer og kastrerer, mens medarbejdere, der arbejder med køer og kalve, risikerer at skulle påføre kalven ubehag ved at holde den fast og sondefodre den med den første råmælk samt skille kalven fra koen meget hurtigt. Det er et vilkår, som medarbejderne håndterer på en række måder: Nogle taler om, at man "vænner sig til det", andre kobler det sammen med professionalisme: Det gør mindre ondt på dyret, hvis man er dygtig til sit job. Man kan også forsøge at kompensere ved at behandle dyret forsigtigt *efter*, at smerten er påført. I nogle tilfælde læner man sig op af en faglig forklaring, fx at pattegrise ikke har noget smertecenter de første syv dage, eller at netop denne behandling betyder, at man skåner dyret for sygdomme (smitte hos kalvene) eller andre skader (halebite hos grise). Oftest handler det om at "vænne sig til den del af arbejdet". Denne tilvænnelse opfattes som et vilkår, uanset om man bryder sig om det eller ej. Det samme gælder aflivning, for selv om medarbejderne i nogle situationer anser det for at være en virkelig belastning, er det i høj grad også et spørgsmål om at vænne sig til det, igen som et vilkår ved faget.

Medarbejdernes ræsonnement er i høj grad her baseret på deres personlige erfaringer og på, hvordan deres arbejdsituation er. Hvis ledelsen fx ikke sætter spørgsmålstegn ved rutinemæssig sondefodring af kalve, bliver det for nogle medarbejdere nødvendigt med en forklaring på en proces, som de måske ikke bryder sig synderligt om, fx at det er sundere for kalven, selv om det er unaturligt, men også forklaringer, som er knyttet til hverdagen, spiller en stor rolle, fx arbejdsvilkår med bestemte tidskrav. Interviewene viser også, at der er mange slags viden på spil i landbruget, som medarbejderne skal jonglere indenfor og vælge imellem. Derfor er der dilemmaer/konflikter og tvivl, som ikke umiddelbart løses med yderligere information eller med lovgivning, fordi hverdagen rummer en række vilkår (og vilkårligheder), hvor dyrets behov forklares på en måde, som passer den enkelte bedst, eller som er en udtalt eller udtalt værdi på gården. Øget information hindrer ikke nødvendigvis disse hverdagsræsonnementer – men synlighed, mulighed for at fremlægge og diskutere dilemmaerne eller ambivalente følelser, kan være en fordel for medarbejdernes trivsel og dermed på sigt for dyrene. Porcher (2011, 2012) mener, at når dyrevelfærd på nogle områder ikke er blevet forbedret i den industrielle produktion, skyldes det, at synlig lidelse er blevet usynlig, fordi det overordnede mål er blevet at tilpasse dyrene det industrielle system – og at gøre systemet socialt acceptabelt. Det dilemma, der ligger i fx at påføre smerte og skulle leve med det i hverdagen, kan være svært at diskutere i det åbne og vanskeligt at synliggøre, fordi medarbejderne godt ved, at det samfundsmæssigt bliver anset for uacceptabelt, men i produktionen kan medarbejderne ikke blive løst fra fx en forpligtigelse til at kastrere, selv om ingen bryder sig om det, med mindre de frasiger sig arbejdet.

### 4.3 Demotiverende eller motiverende arbejdsvilkår

Arbejdsvilkår er et område, som skaber splittelser hos medarbejdere, der har bestemte ønsker til, hvad de forstår ved god velfærd for dyret, men ikke altid kan komme til at udføre det, fordi man som ansat ikke har tid nok, er under pres eller erkender, at man ikke kan ændre på nogen regler, som hører til produktionen på den pågældende gård. Det tidsmæssige pres i hverdagen som en faktor for dårlig dyrevelfærd er et område, hvor branchen selv har mulighed for at gøre en indsats, og også burde have en høj grad af interesse i det. Rekruttering af ansatte i landbruget er særligt vanskeligt i disse år (Anneberg et al., 2016), og ordenlige arbejdsvilkår er et af de vigtigste parametre for at kunne rekruttere nye medarbejdere, måske især danske, som i stigende grad stiller krav til den type arbejdsvilkår, de fleste lønarbejdere har, fx fri i weekenderne, reguleret overarbejde, ordentlig løn, pension, etc. Men også udenlandske medarbejdere i denne undersøgelse stiller krav til et liv ud over arbejdslivet, selv om myten i høj grad går på, at de bare vil arbejde igennem og er ligeglade med, om det er i døgndrift. En høj grad af faglighed, hvor man er motiveret for yderligere viden, kombineret med ordenlige rammer (løn og arbejdsvilkår) kan se ud til at smitte af på dyrevelfærd i positiv retning. Omvendt, hvis medarbejderne presses til at gå ud over egne grænser, og fx ikke kan nå at se det enkelte dyrs behov, eller oplever, at dyrene er en slags maskiner i et system, man ikke kan ændre på, kan det ende med at gøre dem passive i forhold til dyrenes velfærd, men det kan også betyde, at det bliver endnu vanskeligere at rekruttere unge til faget i fremtiden.

#### 4.4 Det sociale fællesskab samt ledelse som motivation

Et af de områder, hvor medarbejderne er meget klare på, hvad der kan skabe dårlig dyrevelfærd, er, når det handler om det sociale liv på en bedrift. Arbejder man under vilkår, hvor man kun bliver mødt med kritik, ikke får anerkendelse eller aldrig får nogen belønning, selv om man gør noget ekstra, er risikoen for, at man bliver ligegyldig overfor dyrene helt konkret til stede. Dårlige sociale betingelser fører ikke nødvendigvis til direkte aggression mod dyr. Medarbejderne skildrer snarere en risiko for, at man overser dyrene og bliver blinde eller passive overfor deres behov, fordi man ikke selv trives. Flere har oplevet det på forskellige arbejdspladser, og har derfor noget at sætte forskellige erfaringer op imod. De taler således ikke om tilfældige "brådne kar" eller tilfældige, dårlige oplevelser. Åbenhed i relationerne til kollegaer blev beskrevet som afgørende for, at dårlig dyrevelfærd internt på bedriften bliver opdaget, fordi man må have tillid til at sige det til hinanden, hvis noget er galt.

Når det gælder det sociale, spiller medarbejdernes egen indsats naturligvis en rolle – flere henviser til, at humor i en medarbejdergruppe er altafgørende for, hvordan man trives, at man kan lave sjov med hinanden og er trygge ved hinanden.

Derudover ser ledelsesmæssige værdier (fx synlig ledelse) og tillid til ledelsen ud til at være af afgørende betydning. Ikke nødvendigvis ledelse i form af autoritet, men snarere ledelse, som giver plads til, at man kan fejle, samt ledelse, som giver sig tid til at være til stede/rose, belønne eller bidrage med ny viden. Viden, der overleveres på staldgangen, er centralt i landbrugsverdenen, men det kræver ledere (mellemledere eller ejere), der magter dette og viser interesse for dette, for ellers ender medarbejderne – og dermed dyrene – som taberne. Som en medarbejder udtrykte det, så kan konflikter med ens chef være vanskelige at tage, og så er det nærliggende, at man i stedet afreagerer på dyrene.

Hos nogle udenlandske medarbejdere (samt hos danskere der har arbejdet sammen med udenlandske medarbejdere) er risikoen for en opdelt medarbejdergruppe også en direkte trussel mod dyrevelfærden. Medarbejdere, der opdeles i et A og et B-hold, og hvor den sociale kontakt er dårlig mellem medarbejderne, kan betyde, at dyrene igen bliver mindre vigtige, fordi man hver især som menneske føler sig dårligt behandlet og selv har travlt med at overleve. Også i disse interviews er der beretninger om arbejdsgivere, der hverken betaler eller behandler ansatte rimeligt eller på en måde, som en branche kan være bekendt. Medarbejderne er imidlertid meget bevidste om dette, og det er tydeligt i denne undersøgelse, at det hører med til udviklingen, at den udenlandske medarbejdergruppe i stigende grad bliver mere kritisk. Det kan på sigt blive en fordel for dyrevelfærden i dansk landbrug, hvis tiden med en dårligt behandlet lavtlønsgruppe med kortvarige ansættelsesforhold lakker mod enden. Samtidig er det klart, som undersøgelser har vist (Anneberg et al., 2016), at udenlandsk arbejdskraft i landbruget er kommet for at blive, og en stor del af medarbejderne i denne undersøgelse har da også været flere år i Danmark, og er på den måde udtryk for den stabilitet, som en af mellemlederne i undersøgelsen påpeger som altafgørende. For nogle landbrug er det en rigtig god løsning, fordi man

som ledelse formår at sammentømre en blandet medarbejdergruppe. Andre ønsker det ikke som løsning, og satser på ren udenlandsk eller ren dansk arbejdskraft. Udenlandske medarbejdere taler i stigende grad sammen på tværs af gårde, fx via sociale medier, og den tid, hvor ansatte blev på en bedrift med dårlige arbejdsvilkår, er sandsynligvis på retur. Imidlertid er medarbejderne i landbruget generelt en temmelig usynlig gruppe. De skildrer ikke sig selv som en gruppe med et fællesskab, de er splittet op på flere forskellige fagforeninger, hvis de overhovedet er medlemmer, og nogle steder i landet har de ikke, som det fremhæves af en medarbejder, mulighed for at blive valgt ind i bestyrelserne i landbrugsorganisationerne, men kan højst være interessemedlemmer. Denne usynlige position er ikke nogen fordel for dyrevelfærden. Medarbejderne er dem, som har allermost at gøre med dyrene til daglig, og hvis man ikke som gruppe blander sig i debatten, kan og vil der blive truffet bestemmelser hen over hovedet på folk.

#### 4.5 Motivation i forandringer

Flere medarbejdere i denne undersøgelse har prøvet at skifte fra en type system til et andet, fx fra at arbejde med bundne søer i farestalden til at arbejde med løse søer, fra at klippe haler til ikke at halekupere, fra bundne søer til løse søer i løbe-drægtighed. På mink-området har man skullet indrette nye bure med legetøj og hylder, fordi loven kræver det. Denne undersøgelse viser, at praktiske forandringer for dyrene i hverdagen, hvad enten de er markedsdrevne eller drevet af lovgivning, kan ændre medarbejdernes syn på, hvad der er god velfærd. Er man vant til at se dyr bundne, vil man være tilbøjelig til at tænke, at dette kan være god velfærd, hvis dyret ellers ser ud til at vokse/yde det, man forventer, men ser man dyret i nye omgivelser, fx løse søer på dybstrøelse, grise med hele haler, kører i løsdrift med særlig god plads, kalve i grupper, og mink, som faktisk bruger legetøj og hylder, kan ens syn på, hvad der er god velfærd, ændre sig. Nogle medarbejdere i denne undersøgelse så dyret på nye måder, når dyrene indgik i nye systemer. Som en af dem udtrykte det: Jeg var imod de regler, da de blev indført, men dyrene fik mig til at skifte standpunkt. Anden forskning har vist det samme, fx nævner Dockès et al (2006), hvordan landmænd, som, via lovgivning, blev tvunget til at sætte kalve i grupper, først var stærke modstandere af dette, men senere fortalte, hvordan deres relation til dyrene ændrede sig. Tidligere var kalven blot et tal, og der var ingen nærhed til dem, mens de stod i enkelt-bokse. I grupper udviklede landmændene en større evne til at se på dyrenes adfærd, og var meget positive overfor dette.

I dansk regi har der ikke indtil nu været nogen systematisk forskning, som omhandler, hvordan medarbejderne reagerer på at blive involveret i forandringer i forhold til nye rammer for dyrene. Nogle gange italesætter medarbejderne i denne undersøgelse også disse forandringer som besværlige eller truende, før de sker, eller mens det er nyt, men undersøgelsen viser også, at medarbejdere, der bliver kastet ud i at prøve nyt (fx fordi gården laver systemet om, fordi man ønsker at få andel i et dyrevelfærdsmærke) kan opleve det som en positiv forandring for både dyr og mennesker – og især en anledning til at se nye sider af dyrene.

## 4.6 Motivation i uddannelse

Tidligere forskning har vist, at ejerne i danske husdyrbedrifter ikke synes, at medarbejderne generelt mangler uddannelse (Anneberg et al., 2016) på trods af, at forholdsvis mange danske og udenlandske medarbejdere er ufaglærte. Ejerne så dog gerne, at de udenlandske medarbejdere fik mulighed for efteruddannelse, fx også i dyrevelfærd, og her stemmer resultaterne i denne undersøgelse overens – det er nemlig oftest hos udenlandske informanter, man hører udsagn om, at uddannelse kunne være interessant og relevant, men samtidig har disse medarbejdere ikke høje forventninger om, at det kan lykkes, snarere viser deres svar en vis forsigtighed. Muligheden for uddannelse knytter sig til, om ledelsen vil stille tid og penge til rådighed, ellers anser medarbejderne det ikke for sandsynligt, at det bliver til noget. For nogle udenlandske medarbejdere virker det tidskrævende at blive uddannet. Allererst skal man måske lære dansk, og først derefter kan der blive tale om videre-/efteruddannelse. Derfor er nogle af dem meget usikre på, om det kan lade sig gøre. Desuden kan nogle være usikre på, om de vil blive i landet, og derfor anser de det også for urealistisk at få kurser ud over fx det obligatoriske medicinbehandlingskursus. En analyse fra SEGES (Anonym 1, 2017) bekræfter denne viden om udenlandske medarbejders motivation for uddannelse og deres dilemmaer på området. SEGES anfører, at digitale kurser kunne være en mulighed for disse medarbejder – og et projekt med digitale kurser til udenlandske medarbejdere i svineproduktionen er ved at blive udviklet af SEGES Akademi<sup>16</sup> (mundligt kommunikation Karen Tegllund). Første del, som er på vej nu, har imidlertid ikke fokus på dyrs adfærd og velfærd, men primært på produktionsvilkår/læring om systemer. Desuden kræver også denne type kurser, at medarbejderne bakkes op af ledelsen, så de har tid/råd til at tage kurserne. Mink-medarbejdere skal på tvungne velfærdskurser, men udbyttet synes, ifølge denne undersøgelse, at være præget af, at man enten kommer på disse kurser meget tidligt, og derfor har for lidt erfaring til at få forståelse for det velfærdsmæssige, eller også kommer man ikke på dem, selv om man gerne vil, fordi man har for meget erfaring og derfor, efter ledelsens skøn, ikke behøver det. En enkelt udtrykker dog positive erfaringer med velfærdskurset, som havde givet ham en ny forståelse for de dyr, han arbejdede med.

## 4.7 Motivation i relation til dyret

Dockes et al. (2006) peger på, at landmændene ser deres relation til dyrene som 'en professionel relation', men for nogle er dyrene mere "maskinelle" end for andre. Nogle har en følelsesmæssig relation til dyr, som gør, at de ser dem som individer, mens andre helst undgår at føle sig forbundne med dyr på individ-niveau. Boivin et al. (2003) mener, at industrialiseret landbrug i høj grad betyder, at den sociale kontrakt mellem menneske og husdyr er brudt – og spørger, hvilken etisk udfordring dette giver og ikke mindst, hvordan almindelige borgere i dag ser på medarbejdernes rolle under sådanne forandringer. I denne undersøgelse ser det ud til at være vigtigt for medarbejderne at kunne få øje på det individuelle dyr mellem de mange hundrede dyr, de passer til daglig, men ofte skal der en markant

---

<sup>16</sup> <https://www.seges.dk/da-dk/akademi>

"anderledeshed" til, fx i form af farve/mønstre eller særlig ydelse, og ikke alle synes, det er relevant, ligesom nogle oplever en vis risiko i forhold til at blive for romantisk (kontra at være realistisk). Nok kan man knytte sig, men man er hele tiden klar over, at dyret måske bliver det næste, der bliver slagtet. Ingen medarbejdere tænker på husdyrene som "kæledyr". Indirekte beskrives en række situationer, hvor dyr-medarbejder kommunikerer gensidigt, ofte fordi det anses for helt nødvendigt i den daglige håndtering. Ingen medarbejdere beskriver direkte dyr som samarbejdspartnere eller co-workers, men flere taler om, at dyret (på linje med mennesket) har sin egen vilje, og at det er bedst at finde en måde, hvorpå man kan samarbejde og ikke modarbejde dyret. Der er ingen tvivl om, at medarbejderne gør sig en lang række iagttagelser i hverdagen, og også oplever (gensidig) kommunikationen med dyret som vigtig, men hvordan man taler om dette kan være meget forskelligt, og kan afhænge af, om man på bedriften har tradition for, at dyr gerne må beskrives som individer, eller om det er mindre legitimt, fordi det kan opfattes som menneskeliggørelse eller romantiserende. Porcher (2012) beskriver, hvordan et studie af køer i en malkebesætning viste, at køerne investerede deres intelligens og følelser i arbejdsaktiviteterne, og der opstod samarbejde og tillid mellem køerne. I denne undersøgelse fortæller en medarbejder, hvordan han har iagttaget, at en ko reagerede negativt, når andre køer blev fjernet fra gruppen, og en anden har set og interesseret sig for, hvordan søerne i farestierne hilser på hinanden, og hvordan pattegrise reagerer på, at kunne høre soen, selv om de er sat ind til en anden so i en nabosti. Medarbejdernes viden på dette felt, relationen til dyret i hverdagen og iagttagelser af dyret "som sig selv" og ikke blot som en del af en produktion, kan med fordel trækkes frem og beskrives yderligere, både som forskning og som enkelt-cases eller situationer fra hverdagen, fordi de etiske udfordringer og medarbejdernes viden om dyr i store husdyrhold ofte forbliver skjult for det omgivende samfund, og dette kan være med til at grave den kløft dybere, der er opstået mellem landmænd og forbrugere.

Faring		Sti nr.	Gruppe 2
Sl. dato	Tid, kl.	323	2 dage
Faringshjælp		evf.	Dødf.
Kuldudjævning		Behandlet MMA	
Dato	Kl.	Antal eft. udj.	
Døde, fjernede eller tilsatte pattegrise			
Dato	Kl.	Døde nr.	Kommentarer
22/3-17	08.35	2253	Tælle grise 3 dødt
12-3	10.30		
		Fjernede antal	Tilsatte antal
		Sum antal grise i stien	

## 5. Konklusion og perspektiver

Undersøgelsen konkluderer og sætter følgende resultater i perspektiv:

- Nogle medarbejdere, især udenlandske, efterlyser bedre muligheder for (efter)uddannelse med fokus på bl.a. dyrevelfærd.
- Nogle medarbejdere bekymrer sig om, at mangel på uddannelseskraft generelt kan skade dyrevelfærden.
- ERFA-grupper bruges af en del medarbejdere, og efteruddannelse kan derfor evt. tænkes sammen med ERFA-grupper. Dyrslæger /kontrollører/fagprofessionelle kan også tænkes ind i efteruddannelse af medarbejdere, eller der kan tænkes i digitale kurser, men det afgørende er, ifølge svarene i denne undersøgelse, at ejerne bakker op.
- Resultaterne viser, at efteruddannelse, uanset form, med fordel kan inddrage debat om etiske dilemmaer, så medarbejderne får synliggjort eller selv synliggør de valg, som de jævnligt står overfor. Det er en risiko for både dyrs og medarbejdernes trivsel, hvis de ansatte går meget alene med deres overvejelser. Desuden kan det være demotiverende og en årsag til, at folk skifter arbejde/forlader branchen, hvis man ikke åbent har tid eller mulighed for at diskutere etiske dilemmaer eller ambivalente følelser omkring husdyrproduktion, selv om det er tydeligt, at de ofte er til stede i medarbejdernes arbejdsliv.
- Undersøgelsen viser, både hos medarbejdere hos kvæg, svin og mink, en opfattelse af, at naturlig adfærd/normal adfærd kan sættes til forhandling. Den viser også, at medarbejderne har en interesse for dyrs (naturlige) adfærd. Denne interesse og viden passer blot ikke altid ind i deres hverdags-erfaringer, og det kan være en af grundene til, at den sættes til forhandling. Desuden er medarbejderne en del af den samfundsdiskurs, der hersker omkring dyrevelfærd, hvor dyrevelfærd tilhører et flydende felt med mange forskellige forståelser, og medarbejderne er således medskabere af dyrevelfærdsforståelser men samtidig underlagt de værdier (også de ikke-formulerede), som findes på den bedrift, hvor de er ansat.
- Medarbejdernes erfaringer med og forhandlinger omkring dyrevelfærd kan med fordel trækkes frem i lyset, fx i undervisning eller på møder, hvor medarbejdernes egen viden også inddrages. Med et bedre kendskab til naturlig adfærd vil medarbejderen i højere grad kunne udnytte dette i den daglige pasning, for eksempel ved flytning af dyr samt ved sygdoms- og reproduktionsovervågning. Mere kendskab til naturlig adfærd kan også forbedre forståelsen for andre interessenters syn på dyrevelfærd og for hensigten med lovgivning.
- Et dårligt socialt klima blandt medarbejderne samt fraværende og/eller negativ ledelse smitter direkte af på dyrevelfærden i negativ retning, uanset om medarbejderne arbejder på gårde med svin, kvæg eller mink.



- Lederuddannelse kan ifølge disse resultater med fordel fremmes – dårlig ledelse ser ud til at være demotiverende for medarbejderne, og smitter direkte af på velfærden i form af øget ligegyldighed/passivitet overfor dyrene.
- Der bør være opmærksomhed på, hvad nye ejerformer betyder for rekrutteringen og for det sociale liv på gårdene, fordi det risikerer at smitte direkte af på dyrevelfærden, hvis afstanden mellem ejerne/ledelse og medarbejderne bliver meget stor.
- Undersøgelsen viser, at medarbejderne er optaget af, hvordan dyr forandrer sig, når de indgår i nye systemer. Der er derfor behov for forskning vedrørende medarbejdere og dyrevelfærd på bedrifter med systemer under forandring. Det kan fx være bedrifter, som lægger produktionen om i forhold til markedet (fx ved at satse på bestemte dyrevelfærdsmærker) og derfor involverer medarbejderne i nye metoder i forhold til dyrene. Ved at undersøge, hvordan medarbejderne motiveres til at arbejde med dyr, når man ændrer systemerne, vil man kunne opnå ny viden om, hvordan *forandringer* kan motivere eller demotivere medarbejderne i forhold til synet på dyr og dyrs velfærd.
- Denne undersøgelse omfatter ikke økologiske besætninger. Det kunne være interessant at inddrage denne gruppe i en kommende undersøgelse, blandt andet fordi der er mange formodninger om forskellige syn på dyrevelfærd i forskellige produktionsformer. En mere nuanceret viden om, hvordan medarbejdere (evt. også ejere) forstår dyrevelfærd i økologiske produktioner, ville være et relevant bidrag til forståelsen af dyrevelfærd i dansk landbrug.





## Referencer

Anonym 1, 2016. <http://epages.nord-ad.dk/nordad/3454/>

Anonym 2, 2016. <http://www.kopenhagenfur.com/da/minkavl/historisk-data/avlstaever-og-avlresultater>

Anonym 3, 2016. Landbrug og Fødevarer, Fakta om Erhvervet 2016. <http://www.lf.dk/tal-og-analyser/fakta-om-erhvervet/fakta-om-erhvervet/fakta-om-erhvervet-2016>

Anonym 4, 2017. Dagbladet Holstebro-Struer. Artikel om betydningen af nye ejerformer i landbruget. <http://dagbladet-holstebro-struer.dk/holstebro/Stort-problem-med-generationsskifte-i-landbruget/artikel/316582>

Anonym 5, 2016. Over 5 medarbejdere, bedrifter med svin. <http://www.statistikbanken.dk/10472>

Anonym 6 2016. European Commission (2012) Communication from the Commission to the European Parliament, the Council and the European Economic and Social Committee on the European Union Strategy for the Protection and Welfare of Animals 2012-2015

Anonym 7, 2016. Bekendtgørelse om landbrugsuddannelsen. <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=168933>.

Anonym 8, 2016. <http://www.foedevarestyrelsen.dk/Selvbetjening/Guides/Sider/Er-du-i-tvivl,-om-du-skal-paa-et-medicinhandteringskursus.aspx>.

Anonym 9, 2016. Fødevarestyrelsen om kurser i dyrevelfærd på minkfarme. <https://www.foedevarestyrelsen.dk/Selvbetjening/Guides/Sider/Hvilke-krav-er-der-om-uddannelse-til-minkavlere-og-deres-ansatte.aspx>. Retsinformation om uddannelse, minkfarme: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=176025>.

Anonym 1, 2017. Rapport. Afrapportering af Advisory Board-møde, SEGES samt oplæg om udenlandske medarbejdere [https://www.landbrugsinfo.dk/Afrapportering/business/2017/Sider/KV\\_17\\_7690\\_170510\\_AdvisoryBoard\\_moede.pdf?download=true](https://www.landbrugsinfo.dk/Afrapportering/business/2017/Sider/KV_17_7690_170510_AdvisoryBoard_moede.pdf?download=true)

Anneberg, I., Vaarst, M., Sørensen, JT., 2012. The experience of animal welfare inspections as perceived by Danish livestock farmers: A qualitative research approach. *Livestock Science* 47, 49-58

Anneberg I., Sørensen JT., 2016. Medarbejdere i dansk husdyrbrug: Hvem er de, og hvad er deres rolle i sikring af god dyrevelfærd? DCA Rapport nr. 080, Aarhus Universitet.

Anneberg, I, Sandøe P og Lassen, L. 2016. Kommunikation om dyrevelfærd. En undersøgelse af dyrevelfærds rolle på landbrugsuddannelsen. DCA Rapport nr. 072, Aarhus Universitet.

Anneberg, I, Vaarst, M., 2017. Praktikkens betydning for elevernes forståelse af dyrevelfærd – med særlig fokus på praktikværtens rolle. DCA Rapport nr. 095. Aarhus Universitet.

Anneberg, I., Vaarst, M, 2017. Farm Animals in a Welfare State: Commercial Pigs in Denmark. I: Decentering Domestication. Redigeret af Heather Anne Swanson, Marianne Elisabeth Lien, Gro Birgit Ween. Duke Publication(in Press)

Boivin, X., Lensink, J., Tallet, C., Veissier, I., 2003. Stockmanship and farm animal welfare. *Animal Welfare* 12, 479-492.

Burton, R.J.F., Peoples, S., Cooper, M.H., 2012. Building 'cowshed cultures': A cultural perspective on the promotion of stockmanship and animal welfare on dairy farms. *Journal of Rural Studies* 28, 174-187.

Danmarks Statistik, 1, 2016. Statistikbanken. <http://www.statistikbanken.dk/10202>

Danmarks Statistik, 2016 <http://www.dst.dk/da/Statistik/emner/erhvervslivets-sektorer/landbrug-gartneri-og-skovbrug>

Dockès, A.C., Kling-Eveillard, F. 2006. Farmers' and advisers' representations of animals and animal welfare. *Livestock Science* 103, 243-249.

FAWC, Farm Animal Welfare Council, 2007. FAWC Report on Stockmanship and Farm Animal Welfare. Farm Animal Welfare Council, London. UK.

Hemsworth, P.H., Barnett, J.L., Coleman, G.J., 1993. The Human-Animal Relationship in Agriculture and its Consequences for the Animal. *Animal Welfare* 2, 33-51.

Hemsworth, P.H. and Coleman G. J., 1998. Human-Livestock Interactions: The Stockperson and the Productivity and Welfare of Intensively Farmed Animals. CAB International: Wallingford, UK.

Hemsworth, P.H., 2003. Human-animal interactions in livestock production. *Applied Animal Behaviour Science* 81, 185-198.

Hemsworth, P.H., Boivin, X., 2011. Human Contact. In: *Animal Welfare*, 2nd edition. Eds. M.C. Appleby et al. CABI, Wallingford. UK.

Hastrup K., 2010. Feltarbejde. I: *Kvalitative metoder. En grundbog*. Red.: Svend Brinkmann & Iene Tanggaard. København: Hans Reitzels Forlag

Jackson, M., 1996. Things as they are. *New Directions in Phenomenological Anthropology*. Indiana University Press.

Landbrugsavisen, 2016. <http://landbrugsavisen.dk/hver-tredje-landmand-dropper-elever>

Lassen, J., Sandøe P, Forkman, B., 2006. Happy pigs are dirty! – conflicting perspectives on animal welfare. *Livestock Science*, Volume 103, Issue 3, 221-230

Lassen, J., Sandøe, P., & Anneberg, I. 2016. For the sake of production. How agricultural colleges shape students' views on animal welfare. I: *Food futures: ethics, science and culture* (pp. 126-136). Wageningen Academic Publishers.

Lassen, J., Nielsen, A., 2012. Slagtekyllingers trædepuder. Portræt af en reguleringsmæssig succes? Fødevareøkonomisk Institut. Rapport nr. 214

Lave, J., 1996. The practice of learning, i: Chaiklin, Seth og Lave, J. (red). *Understanding practice. Perspectives on activity and context*. Cambridge University Press.

Malterud, K., 2012. Systematic text condensastion: a strategy for qualitative analysis. *Scandinavian Journal of Public Health*, Vol. 40: 795-805

Porcher, J., 2011. The relationship between workers and animals in the pork industry: A shared suffering. *Journal of Environmental and Agricultural Ethics*, 24 (1), 3-17

Porcher, J., Schmitt, T., 2012. Dairy Cows: Workers in the Shadows? *Society and Animals* 20, 39-60

Risør, M.B. 2002. Den gyldne middelvej. Sundhedsfremme i hverdagen – en antropologisk analyse af gravide kvinders praktiske ræsonnement i relation til rygevaner. Ph.d.-afhandling, Afdeling for Ethnografi og Socialantropologi, Aarhus Universitet.

Sørensen, J.T., Fraser, D., 2010. On-farm welfare assessment for regulatory purposes: Issues and possible solutions. *Livestock Science* 131, 1-7  
Wilkie, R., 2005. Sentient commodities and productive paradoxes: The ambiguous nature of human–livestock relations in Northeast Scotland. *Journal of Rural Studies* 21, 213-230.

DCA - Nationalt Center for Fødevarer og Jordbrug er den faglige indgang til jordbrugs- og fødevarerforskningen ved Aarhus Universitet (AU). Centrets hovedopgaver er videnudveksling, rådgivning og interaktion med myndigheder, organisationer og erhvervsvirksomheder.

Centret koordinerer videnudveksling og rådgivning ved de institutter, som har fødevarer og jordbrug, som hovedområde eller et meget betydende delområde:

Institut for Husdyrvidenskab  
Institut for Fødevarer  
Institut for Agroøkologi  
Institut for Ingeniørvidenskab  
Institut for Molekylærbiologi og Genetik

Herudover har DCA mulighed for at inddrage andre enheder ved AU, som har forskning af relevans for fagområdet.



## RESUME

Rapporten sætter fokus på, hvordan medarbejderne, de ansatte i dansk landbrug, forstår dyrevelfærd, og den forsøger at besvare følgende spørgsmål:

- Hvilke elementer af dyrevelfærden synes medarbejderne er vigtige?
- Hvorfra har medarbejderne deres viden om dyrevelfærd, og hvordan får de ny viden?
- Hvilken rolle spiller relationerne til fx kolleger og ledelse for medarbejdernes interesse for dyrevelfærd?
- Hvordan ser medarbejderne selv på betydningen af deres baggrund?

Resultaterne viser blandt andet, at medarbejdernes forståelse af dyrevelfærd først og fremmest kombinerer dyrevelfærd med ydelse/produktion, men samtidig har medarbejderne også et klart ønske om at have tilstrækkelig tid og mulighed for at se det enkelte dyr og handle i forhold til dyrets behov. Undersøgelsen viser også, at medarbejdere oplever, at der er en sammenhæng mellem dårligt socialt miljø på en bedrift og dårlig dyrevelfærd, ligesom de ser sammenhænge mellem fraværende, negativ ledelse og dårlig dyrevelfærd.

