



Personnel Management

Personalmanagement - Gestion du personnel

Detailed multilingual player guide

Version 1.1.0.0

Deutsch | English | Français

Scope: This guide explains the functions, visible rules and player-relevant calculations of version 1.1.0.0. Default key bindings can be changed in the game settings.

Contents / Inhaltsverzeichnis / Sommaire

Section	Language
A. Personalmanagement - Spielanleitung	Deutsch
B. Personnel Management - Player Guide	English
C. Gestion du personnel - Guide du joueur	Français

Each language section contains the same topics: quick start, applicants, employee values, work assignments, experience, reliability, loyalty, reputation, wages, specializations, training, employment endings, statistics, settings and multiplayer.

Savegame compatibility: Existing savegames remain usable. Historical statistics that did not exist in older versions cannot always be reconstructed retroactively, especially for employees who had already left the farm.

A. Personalmanagement - Spielanleitung

Version 1.1.0.0 - Deutsch

Hinweis: Alle Prozentwerte sind Wahrscheinlichkeiten pro jeweiliger Prüfung. Zufallsergebnisse können deshalb in einzelnen Monaten deutlich abweichen.

1. Schnellstart und Bedienung

Personalmanagement ersetzt anonyme KI-Helfer durch benannte Bewerber und Mitarbeiter. Jeder Mitarbeiter entwickelt sich langfristig, erhält ein Monatsgehalt und kann durch Erfahrung, Zuverlässigkeit, Loyalität und Spezialisierungen unterschiedliche Stärken und Risiken besitzen.

Das eigene Menü wird standardmäßig mit Strg + M geöffnet. Es enthält die Bereiche Übersicht, Bewerber, Mitarbeiter, Schulung und Einstellungen. Die Belegung kann in den Spieleinstellungen geändert werden.

Aktion	Standardbelegung
Menü öffnen	Strg + M
Person wechseln	A/D oder Pfeil links/rechts
Auswahl bestätigen	Leertaste oder Mausklick
Abbrechen / zurück	Esc
Transport- und Gehaltsverwaltung	T / G

2. Die fünf Menübereiche

Bereich	Inhalt
Übersicht	Aktueller Personalstand, Arbeitgeberansehen, aktuelle Änderungen, Mitarbeiter im Einsatz, Monatsbericht und Gesamtwerte.
Bewerber	Profile, Alter, beruflicher Hintergrund, Marktzeit, Werte, Gehaltswunsch und mögliche Spezialisierungen.
Mitarbeiter	Profil, Status, Gehalt, Spezialisierungen, persönliche Chronik, Gesamtarbeitszeit und Gesamtgehalt.
Schulung	Monatliche Angebote, Fortschritt bis zur nächsten Spezialisierung, Kosten und Verfügbarkeit.
Einstellungen	Auswirkungen auf Arbeit, Personalentwicklung sowie Wirtschaft und Gehälter je Spielstand.

3. Bewerbermarkt und Einstellung

Ein neuer Spielstand startet mit drei Bewerbern. Gleichzeitig können höchstens acht Bewerber auf dem Markt sein. Bei jedem Monatswechsel werden bis zu drei neue Plätze ausgewürfelt. Die Chance je Platz beträgt $15\% + 0,7 \times \text{Arbeitgeberansehen}$. Bei 60 Ansehen sind das 57 % je Platz; bei 100 Ansehen 85 %. Ist der Markt leer, wird mindestens ein neuer Bewerber erzeugt.

Bewerber bleiben im Erstellungsmonat sicher verfügbar. Nach dem ersten Monatswechsel liegt ihre Abwanderungschance je nach Qualität zwischen 10 % und 30 %, nach dem zweiten zwischen 30 % und 50 %. Beim dritten Monatswechsel verlassen verbliebene Bewerber den Markt sicher. Gute Profile können früher verschwinden, weil ihre Qualität die Abwanderungschance erhöht.

Bewerber sind 18 bis 65 Jahre alt, besitzen ein dauerhaftes Geburtsdatum und altern weiter. Berufliche Hintergründe umfassen Familienbetrieb, Milchviehbetrieb, Lohnunternehmen, Ackerbau, Gemischtbetrieb, Logistik, Landmaschinenwerkstatt und Büroberuf. Alter und Hintergrund beeinflussen vor allem Erfahrung und mögliche fachliche Vorkenntnisse.

Der Gehaltswunsch basiert auf Erfahrung und Zuverlässigkeit, erhält eine zufällige Abweichung von 96 % bis 106 % und wird durch das Arbeitgeberansehen beeinflusst. Niedriges Ansehen erhöht, hohes Ansehen senkt den Gehaltswunsch. Vor der Einstellung erscheint eine Bestätigung. Die Einstellung erhöht das Arbeitgeberansehen um 1 Punkt.

Marktdauer	Abwanderung
Erstellungsmonat	0 %
nach 1 Monat	10-30 %
nach 2 Monaten	30-50 %
nach 3 Monaten	100 %

4. Werte, Ränge und Status

Erfahrung, Zuverlässigkeit und Loyalität reichen von 0 bis 100. Die Zahl bleibt exakt sichtbar; Balken ermöglichen den schnellen Vergleich. Der Rang richtet sich ausschließlich nach der Erfahrung.

Erfahrung bestimmt Arbeitsgeschwindigkeit, zusätzlichen Verschleiß sowie zusätzlichen Verbrauch. Zuverlässigkeit beeinflusst kurzfristige Leistungseinbrüche, Krankheit, monatliche Entwicklung und das Risiko eines Einsatzabbruchs. Loyalität beschreibt die Bindung an den Betrieb und beeinflusst Warnungen, Gehaltskonflikte und Eigenkündigungen.

Rang	Erfahrung
Helfer	0-44
Fachkraft	45-74
Profi	75-100

5. KI-Helfer, Transport und FollowMe

Beim Start einer normalen KI-Helferarbeit öffnet sich die Mitarbeiterauswahl. Nur verfügbare Mitarbeiter können gewählt werden. Ein Mitarbeiter kann nicht gleichzeitig mehrere Aufträge übernehmen und ist auch während Krankheit oder Schulung nicht verfügbar.

Mit T oder dem Menübutton öffnest du die Transportpriorität. Dort legst du fest, welche Mitarbeiter Transportaufgaben übernehmen und in welcher Reihenfolge sie geprüft werden. Bei einem A-nach-B-Auftrag wird von oben nach unten der erste freie Mitarbeiter gewählt. FollowMe nutzt weiterhin die Mitarbeiterauswahl und zählt als Transportarbeit.

Ein Einsatz wird erst ab 10 Sekunden als abgeschlossener Auftrag erfasst. Für Spezialisierungsfortschritt muss die praktische Arbeit mindestens 3 Minuten dauern.

6. Erfahrung und Auswirkungen auf die Arbeit

Erfahrung steigt durch aufgezeichnete Arbeitszeit. Nicht verbrauchte Lernminuten bleiben erhalten. Pro einzelner Arbeit können höchstens 2 Erfahrungspunkte entstehen; zusätzlich gilt ein Monatslimit, das von Tage pro Monat und vom aktuellen Erfahrungsbereich abhängt. Je höher die Erfahrung, desto länger dauert der nächste Punkt.

Für die tatsächlichen Auswirkungen wird die Erfahrung leicht geglättet. Dadurch sind niedrige und mittlere Werte etwas weniger hart als eine rein lineare Berechnung. Eine passende Spezialisierung erhöht die wirksame Erfahrung um 12 Punkte als Haupt- oder 6 Punkte als Zweitspezialisierung, höchstens bis 100.

$$\text{Arbeitsgeschwindigkeit} = 70 \% + 30 \% \times \text{wirksame Erfahrung} / 100$$

Effekt	Berechnung / Bereich
Geschwindigkeit	70 % bei 0 Erfahrung bis 100 % bei 100 Erfahrung.
Zusätzlicher Verschleiß	Bis zu 15 % x fehlende wirksame Erfahrung x Wirtschaftsfaktor.
Zusätzlicher Materialverbrauch	Bis zu 10 % x fehlende wirksame Erfahrung x Wirtschaftsfaktor.
Zusätzlicher Kraftstoffverbrauch	Bis zu 10 % x fehlende wirksame Erfahrung x Wirtschaftsfaktor.
Wirtschaftsfaktor	0,75 / 1,00 / 1,25 je nach Wirtschaftsschwierigkeit.

Lernzeit pro Erfahrungspunkt

Erfahrung	Minuten je Punkt	Anpassung Monatslimit
0-24	25	+1

Erfahrung	Minuten je Punkt	Anpassung Monatslimit
25-49	50	0
50-69	100	-1
70-84	220	-2
85-94	540	-3
95-100	1080	-4

Grundlimit je Tage-pro-Monat-Einstellung

Tage/Monat	Grundlimit
1	1
2	2
3-4	3
5-6	4
7-9	5
10-12	6
13-15	7
16-18	8
19-21	9
22-24	10
25-27	11
28	12

Berechnung: Tatsächliches Monatslimit = Grundlimit + Anpassung des Erfahrungsbereichs, mindestens 1 Punkt. Pro Einsatz bleiben höchstens 2 Punkte möglich.

7. Zuverlässigkeit, Krankheit und Einsatzabbrüche

Unter 85 Zuverlässigkeit können kurze Leistungseinbrüche auftreten. Einmal pro Minute wird geprüft; die Chance steigt mit sinkender Zuverlässigkeit bis maximal 15 %. Ein Einbruch dauert 30 bis 90 Sekunden, reduziert die Leistung um 4 % bis 15 % und kann frühestens nach weiteren 3 Minuten erneut auftreten.

Krankheit wird täglich geprüft. Ein kranker Mitarbeiter steht an diesem Tag nicht zur Verfügung; ein laufender Einsatz wird beendet. Pro Monat sind höchstens aufgerundet Tage pro Monat / 3 Krankheitstage möglich.

Bei Zuverlässigkeit unter 50 wird nach 60 Sekunden einmalig geprüft, ob ein Einsatz vollständig abgebrochen wird. Der Auftrag zählt dann nicht als erfolgreich und der Vorfall erscheint in der Chronik.

Zuverlässigkeit	Krankheit pro Tag	Einsatzabbruch
0-20	10 %	20 %
21-40	8 %	15 % bei 21-29, 10 % bei 30-39
41-49	6 %	5 %
50-60	6 %	0 %
61-80	4 %	0 %
81-100	2 %	0 %

Für einen guten Monat werden mindestens 120 aufgezeichnete Arbeitsminuten, keine Vorfälle, keine Krankheitstage und weniger als 240 Nachtarbeitsminuten benötigt. Dann besteht eine Chance von 35 % auf +1 Zuverlässigkeit.

Negative Risiken werden addiert: Loyalität unter 25 +20 %, abgelehnte Gehaltsforderung +20 %, lange offene Gehaltsforderung +15 %, Arbeitgeberansehen unter 30 +10 %, mindestens 240 Nachtarbeitsminuten +15 %. Die Gesamtchance ist auf 60 % begrenzt; bei Erfolg sinkt Zuverlässigkeit um 1.

8. Loyalität und Arbeitgeberansehen

Neue Mitarbeiter starten in der Regel mit einer Loyalität um 65, Bewerber können abweichen. Pünktlich bezahlte Gehälter, lange Betriebszugehörigkeit und akzeptierte Gehaltsforderungen stärken die Bindung. Finanzielle Probleme, Nachtarbeit, abgelehnte oder lange offene Gehaltsforderungen schwächen sie.

Zwischen 22:00 und 06:00 wird Nachtarbeit erfasst. Ab 120 Ingame-Minuten kann sie Loyalität kosten; abhängig vom Umfang sind aktuell bis zu 4 Punkte pro Auswertung möglich. Das Arbeitgeberansehen kann dadurch um 1 oder 2 Punkte sinken.

Loyalität wird außerdem langsam in Richtung Arbeitgeberansehen gezogen. Bei einer Differenz von mindestens 15/30/50 Punkten erfolgt über den Monat eine Annäherung um 1/2/3 Punkte.

Ereignis	Loyalität
Gehalt bezahlt, Ansehen mindestens 40	+1
Zahlung führt ins Minus	-2
Betrieb war vor Zahlung bereits im Minus	-4
Betriebszugehörigkeit 3 / 6 / 12 / 24 Monate	+1 / +1 / +2 / +3
Gehaltsforderung akzeptiert	+3
Gehaltsforderung abgelehnt	-5; bei Loyalität unter 40: -7
Offene Forderung nach einem Schonmonat	-2 je Monat

Monatliche Eigenkündigung bei sehr niedriger Loyalität

Loyalität	Chance
0-5	35 %
6-9	20 %
10-14	10 %
15 oder höher	keine reguläre Loyalitätskündigung

Das Arbeitgeberansehen startet bei 60 und reicht von 0 bis 100. Stufen: kritisch 0-19, schwach 20-39, solide 40-59, gut 60-79, sehr gut 80-100. Es beeinflusst Zahl und Qualität neuer Bewerber, Gehaltswünsche und die langfristige Loyalität der Belegschaft.

Wichtige Änderungen: Einstellung +1; erfolgreiche Gehaltsabrechnung +1; Zahlung ins Minus -3; bereits negativer Kontostand -6; akzeptierte Gehaltsforderung +1; Eigenkündigung -10. Langjährige Beschäftigung bringt bei 3/6/12/24 Monaten +1/+2/+4/+6 Ansehen.

9. Gehälter, Abrechnung und Gehaltsforderungen

Individuelle Grundgehälter werden aus Erfahrung und Zuverlässigkeit berechnet. Innerhalb jedes Erfahrungsbands wird linear interpoliert. Zuverlässigkeit multipliziert den Wert zwischen 0,94 und 1,06. Bewerber erhalten zusätzlich Zufall, Ansehen und mögliche Spezialisierungsaufschläge von +5 % für die Haupt- und +3 % für die Zweitspezialisierung.

Das angezeigte Monatsgehalt entsteht aus Grundgehalt x Tage-pro-Monat-Faktor x Kostenmultiplikator der Wirtschaftsschwierigkeit und wird auf 10 gerundet. Bei deaktivierten individuellen Gehältern gilt stattdessen das einstellbare Standard-Grundgehalt für alle. Zulässig sind 100 bis 100.000, ebenfalls in Zehnerschritten.

Die Gehaltsabrechnung erfolgt beim Monatswechsel und wird als Lohnzahlung gebucht. Auch Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis an diesem Monatswechsel endet, erhalten zuvor die fällige Abrechnung. Gesamtzahlungen werden pro Hof und pro Mitarbeiter fortgeschrieben.

Erfahrung	Grundgehaltsband bei 3 Tagen/Monat
0-44	1.800-2.200
45-74	2.200-2.700
75-100	2.700-3.300

Monatsgehalt = Grundgehalt x Monatslängenfaktor x Wirtschaftskostenfaktor; Rundung auf 10

Faktoren für Tage pro Monat

T	F	T	F	T	F	T	F
1	0.58	8	1.63	15	2.24	22	2.71
2	0.82	9	1.73	16	2.31	23	2.77
3	1.00	10	1.83	17	2.38	24	2.83
4	1.15	11	1.91	18	2.45	25	2.89
5	1.29	12	2.00	19	2.52	26	2.94
6	1.41	13	2.08	20	2.58	27	3.00
7	1.53	14	2.16	21	2.65	28	3.06

Beim Erreichen der Ränge Fachkraft oder Profi kann ein Mitarbeiter eine Gehaltserhöhung verlangen. Die Grundchance beträgt 70 % und wird durch Loyalität verändert; sie ist auf 55 % bis 85 % begrenzt. Wird zunächst keine Forderung gestellt, kann später monatlich mit halber Chance erneut geprüft werden.

Für Fachkräfte gilt mindestens das berechnete Gehalt, +180 oder etwa +8 % bis +12 %; für Profis +260 oder etwa +10 % bis +15 %. Akzeptieren bringt +3 Loyalität und +1 Ansehen. Ablehnen kostet -5 Loyalität, unter 40 sogar -7, und erhöht 3 Monate Kündigungs- und Zuverlässigkeitsrisiken. G öffnet die Liste aller offenen Forderungen mit aktuellem und gefordertem Gehalt; dort wird angenommen oder abgelehnt. Die bisherigen Direktaktionen G/N/X entfallen. Offene Forderungen kosten nach einem Schonmonat monatlich -2 Loyalität.

10. Spezialisierungen und praktische Entwicklung

Es gibt acht Lernkategorien: Bodenbearbeitung, Aussaat, Düngung, Pflanzenschutz, Ernte, Transport, Maschinenschonung und sparsame Arbeitsweise. Fortschritte werden getrennt und parallel gespeichert. Jeder Mitarbeiter kann höchstens zwei Spezialisierungen erwerben.

Die erste Spezialisierung benötigt 240 Lernminuten, die zweite 420. Praktische Lernminuten werden aus Arbeitszeit, Erfahrung und Zuverlässigkeit berechnet und auf den Bereich 0,75 bis 1,30 begrenzt. Bei mehreren Tätigkeitsarten wird die Lernzeit gewichtet verteilt.

$$\text{Lernfaktor} = 1 + (\text{Erfahrung} - 50) / 250 + (\text{Zuverlässigkeit} - 50) / 300; \text{begrenzt auf } 0,75 \text{ bis } 1,30$$

Kategorie	Typische Zuordnung
Bodenbearbeitung	Pflug, Grubber, Kreiselegge, Scheibenegge, Walze, Mulcher
Aussaat	Sämaschinen und Pflanzmaschinen
Düngung	Mineraldünger, Flüssigdünger, Gülle, Gärreste, Mist
Pflanzenschutz	Herbizidarbeiten
Ernte	Mähdrescher, Schneidwerke, Ballenpressen, Mäher, Ladewagen, Pickups
Transport	Anhänger, Entladen und A-nach-B-Transporte
Maschinenschonung	reduziert erfahrungsbedingten Zusatzverschleiß
Sparsame Arbeitsweise	reduziert erfahrungsbedingten Kraftstoff- und Materialmehrverbrauch

Wirkung: Passende Hauptspezialisierung: +12 wirksame Erfahrung und +5 % Grundgehalt. Zweitspezialisierung: +6 wirksame Erfahrung und +3 % Grundgehalt.

11. Schulungen

Schulungen starten nur am ersten Tag eines Monats. Bei einem Tag pro Monat ist der Start bis einschließlich 12:00 möglich. Ein Mitarbeiter darf je Landwirtschaftsjahr von März bis Februar nur eine Schulung besuchen, darf nicht beschäftigt oder krank sein und darf noch keine zwei Spezialisierungen besitzen.

Der Mitarbeiter bleibt bis zum Monatsende nicht verfügbar. Der Fortschritt wird erst beim Abschluss am Monatswechsel gutgeschrieben. Eine Schulung bringt 30 % der für die nächste Spezialisierung erforderlichen Lernminuten, mindestens 30 Minuten und niemals mehr als noch fehlen.

Jede Kategorie besitzt monatlich einen Preisfaktor von -20 % bis +20 %. Zusätzlich ist jede Kategorie mit 25 % Wahrscheinlichkeit in diesem Monat ausgebucht. Die Kosten werden beim Start sofort abgezogen und basieren auf dem aktuellen Monatsgehalt.

$$\text{Schulungskosten} = \text{aktuelles Monatsgehalt} \times \text{Kategoriefaktor} \times \text{Monatsmodifizier}$$

Kategorie	Faktor des Monatsgehalts
Bodenbearbeitung	75 %
Aussaat	90 %
Düngung	90 %
Pflanzenschutz	100 %
Ernte	110 %
Transport	65 %
Maschinenschonung	120 %
Sparsame Arbeitsweise	120 %

12. Entlassung, Eigenkündigung und Ruhestand

Entlassungen müssen bestätigt werden. Bei einem Tag pro Monat muss die Kündigung am ersten Tag bis 12:00 ausgesprochen werden, damit sie am nächsten Monatswechsel wirksam wird. Bei zwei oder mehr Tagen liegt der Stichtag am Ende des aufgerundeten halben Monats, also Tag $\text{ceil}(\text{Tage pro Monat} / 2)$. Nach dem Stichtag verschiebt sich das Ende um einen weiteren Monat.

Mit Ausspruch der Kündigung sinken Loyalität sofort um 40 und Zuverlässigkeit um 25. Der Mitarbeiter bleibt bis zum wirksamen Monatsende grundsätzlich einsetzbar. Die Ansehensstrafe hängt von der bisherigen Beschäftigungsdauer ab; jede weitere Entlassung im selben Monat kostet zusätzlich 4 Punkte.

Bei Loyalität 0-14 wird monatlich eine mögliche Eigenkündigung geprüft. Eine abgelehnte Gehaltsforderung kann die Chance vorübergehend um 5 Prozentpunkte erhöhen. Eine angekündigte Eigenkündigung wird zum Monatsende wirksam und kostet 10 Arbeitgeberansehen.

Ab dem 55. Geburtstag kann Ruhestand angekündigt werden. Das individuelle Risiko steigt bis 67 auf ungefähr 80 % bis 90 %, beträgt mit 68 Jahren 95 %, mit 69 Jahren 98 % und mit 70 Jahren 100 %. Der Mitarbeiter bleibt bis Monatsende verfügbar.

Betriebszugehörigkeit	Ansehensverlust bei Entlassung
< 1 Monat	-12
< 3 Monate	-9
< 6 Monate	-7
< 12 Monate	-5
< 24 Monate	-3
ab 24 Monaten	-1

13. Profile, Chronik und Statistiken

Bewerberprofile verbinden Alter, beruflichen Hintergrund, Erfahrung, Zuverlässigkeit, Loyalität, Spezialisierungen und bisherige Marktzeit zu einem dynamischen Text. Mitarbeiterprofile ergänzen Betriebszugehörigkeit, Einsätze, Schulungen und Lernfortschritte.

Die persönliche Chronik kann Einstellung, Einsatzbeginn und -ende, Einsatzabbrüche, Krankheit, Schulungen, Spezialisierungen, Gehaltsforderungen und Entscheidungen, Loyalitäts- und Zuverlässigkeitsänderungen, Transportzuweisungen sowie Entlassung, Eigenkündigung, Ruhestand und Beschäftigungsende erfassen.

Der Mitarbeiterverlauf zeigt unter anderem Einsätze, Arbeitszeit, Schulung, Transportstatus, letzte Ereignisse, Krankheitstage, Gehaltsforderungen, Einsatzabbrüche und das bisher gezahlte Gesamtgehalt. Die Übersicht zeigt zusätzlich hofweite Gesamtwerte wie jemals angestellt, entlassen, Eigenkündigungen und Ruhestände.

14. Einstellungen, Multiplayer und Spielstände

Die Einstellungen gelten pro Spielstand und gliedern sich in Arbeitsleistung, Personalentwicklung sowie Wirtschaft und Gehälter. Dazu gehören Erfahrungseffekte, Geschwindigkeit, Verbrauch und Verschleiß, Zuverlässigkeit, Loyalität, Nacharbeit und Gehaltsregeln. Im Multiplayer werden Personal, Einsätze, Gehälter, Schulungen und Einstellungen hofbezogen synchronisiert; nur berechnete Hof-Manager dürfen entscheiden. Alte Spielstände bleiben nutzbar, historische Daten aus früheren Versionen können für bereits ausgeschiedene Mitarbeiter jedoch unvollständig sein.

B. Personnel Management - Player Guide

Version 1.1.0.0 - English

Note: All percentages are probabilities per relevant check. Random outcomes may therefore differ substantially in individual months.

1. Quick start and controls

Personnel Management replaces anonymous AI helpers with named applicants and employees. Every employee develops over time, receives a monthly wage and can have different strengths and risks through experience, reliability, loyalty and specializations.

The dedicated menu opens by default with Ctrl + M. It contains Overview, Applicants, Employees, Training and Settings. All bindings can be changed in the game settings.

Action	Default binding
Open menu	Ctrl + M
Change person	A/D or Left/Right
Confirm selection	Space or mouse click
Cancel / back	Esc
Transport and wage management	T / G

2. The five menu pages

Page	Contents
Overview	Current staffing, employer reputation, recent changes, employees at work, monthly report and lifetime totals.
Applicants	Profiles, age, career background, time on the market, values, wage request and possible specializations.
Employees	Profile, status, wage, specializations, personal chronicle, total work time and total salary paid.
Training	Monthly offers, progress toward the next specialization, cost and availability.
Settings	Work effects, personnel development, economics and wages for the current savegame.

3. Applicant market and hiring

A new savegame starts with three applicants. Up to eight may be available at once. At each month change, up to three applicant slots are rolled. The chance for each slot is $15\% + 0.7 \times \text{employer reputation}$. At 60 reputation this is 57% per slot; at 100 it is 85%. If the market is empty, at least one applicant is created.

Applicants are guaranteed to remain during their creation month. After the first month change, their departure chance is 10% to 30% depending on quality; after the second it is 30% to 50%. At the third month change, every remaining applicant leaves. Strong applicants may disappear sooner because quality raises their chance of receiving another offer.

Applicants are 18 to 65 years old, have a persistent birthday and continue to age. Career backgrounds include family farm, dairy farm, contractor, arable farm, mixed farm, logistics, agricultural machinery workshop and office work. Age and background mainly influence experience and possible prior specialization progress.

The requested wage is based on experience and reliability, receives a random 96% to 106% variation and is affected by employer reputation. Low reputation raises wage requests and high reputation lowers them. Hiring requires confirmation and increases employer reputation by 1.

Time on market	Departure chance
Creation month	0 %
after 1 month	10-30 %
after 2 months	30-50 %
after 3 months	100 %

4. Values, ranks and status

Experience, reliability and loyalty range from 0 to 100. Exact percentages remain visible while bars allow quick comparison. Rank depends only on experience.

Experience controls work speed and extra wear or consumption. Reliability controls temporary slowdowns, sickness, monthly development and the risk of abandoning an assignment. Loyalty represents attachment to the farm and affects warnings, wage conflicts and resignations.

Rank	Experience
Helper	0-44
Skilled Worker	45-74
Professional	75-100

5. AI helpers, transport and FollowMe

When normal AI helper work is started, the employee selection window opens. Only available employees can be chosen. One employee cannot run several jobs at the same time and is unavailable while sick or in training.

T or the menu button opens Transport Priority. There you choose which employees may take transport jobs and the order in which they are checked. For an A-to-B job, the first available employee is selected from top to bottom. FollowMe still uses employee selection and counts as transport work.

An assignment must last at least 10 seconds to count as completed. Practical specialization progress requires at least 3 minutes of work.

6. Experience and work effects

Experience grows from recorded work time. Unused learning minutes carry over. A single job can award at most 2 experience points, and a monthly cap also applies based on days per month and the current experience tier. Higher levels require much more time per point.

For gameplay effects, experience is slightly smoothed so low and medium values are less punishing than a purely linear scale. A matching specialization adds 12 effective points as the primary specialization or 6 as the secondary, capped at 100.

$$\text{Work speed} = 70\% + 30\% \times \text{effective experience} / 100$$

Effect	Calculation / range
Speed	70% at 0 experience up to 100% at 100 experience.
Extra wear	Up to 15% x missing effective experience x economy factor.
Extra material use	Up to 10% x missing effective experience x economy factor.
Extra fuel use	Up to 10% x missing effective experience x economy factor.
Economy factor	0.75 / 1.00 / 1.25 according to economy difficulty.

Learning time per experience point

Experience	Minutes per point	Monthly cap adjustment
0-24	25	+1
25-49	50	0

Experience	Minutes per point	Monthly cap adjustment
50-69	100	-1
70-84	220	-2
85-94	540	-3
95-100	1080	-4

Base monthly cap by days-per-month setting

Days/month	Base cap
1	1
2	2
3-4	3
5-6	4
7-9	5
10-12	6
13-15	7
16-18	8
19-21	9
22-24	10
25-27	11
28	12

Calculation: Actual monthly cap = base cap + experience-tier adjustment, with a minimum of 1 point. A single assignment still awards at most 2 points.

7. Reliability, sickness and assignment abandonment

Below 85 reliability, temporary slowdowns may occur. A check is made once per minute; the chance rises as reliability falls, up to 15%. A slowdown lasts 30 to 90 seconds, reduces performance by 4% to 15% and has a 3-minute cooldown.

Sickness is checked daily. A sick employee is unavailable for that day and an active job is stopped. The monthly maximum is ceiling(days per month / 3) sick days.

Below 50 reliability, one check is made after 60 seconds to determine whether the employee abandons the assignment. The job then does not count as completed and the incident appears in the chronicle.

Reliability	Sickness per day	Assignment abandonment
0-20	10%	20%
21-40	8%	15% at 21-29; 10% at 30-39
41-49	6%	5%
50-60	6%	0%
61-80	4%	0%
81-100	2%	0%

A good month requires at least 120 recorded work minutes, no incidents, no sick days, fewer than 240 night-work minutes and no negative risk. It then has a 35% chance to grant +1 reliability.

Negative risks are added: loyalty below 25 +20%, declined wage request +20%, long-open wage request +15%, employer reputation below 30 +10%, at least 240 night-work minutes +15%. The total is capped at 60%; a successful roll reduces reliability by 1.

8. Loyalty and employer reputation

New employees normally start near 65 loyalty, while applicants may vary. Paid wages, long service and accepted wage requests strengthen loyalty. Financial trouble, night work and declined or ignored wage requests weaken it.

Night work is recorded between 22:00 and 06:00. From 120 in-game minutes it may reduce loyalty; depending on the amount, the current maximum is 4 points per evaluation. Employer reputation may fall by 1 or 2.

Loyalty is also slowly pulled toward employer reputation. A gap of at least 15/30/50 points produces a monthly adjustment of 1/2/3 points.

Event	Loyalty
Wages paid and reputation at least 40	+1
Payment pushes farm below zero	-2
Farm was already below zero before payment	-4
Service at 3 / 6 / 12 / 24 months	+1 / +1 / +2 / +3
Wage request accepted	+3
Wage request declined	-5; if loyalty below 40: -7
Open request after one grace month	-2 per month

Monthly resignation chance at very low loyalty

Loyalty	Chance
0-5	35%
6-9	20%
10-14	10%
15 or above	no regular loyalty resignation

Employer reputation starts at 60 and ranges from 0 to 100. Levels are critical 0-19, weak 20-39, solid 40-59, good 60-79 and very good 80-100. It affects applicant quantity and quality, wage requests and the long-term loyalty of the workforce.

Important changes: hiring +1; successful payroll +1; payroll pushes balance below zero -3; farm already negative -6; accepted wage request +1; resignation -10. Long service grants +1/+2/+4/+6 reputation at 3/6/12/24 months.

9. Wages, payroll and wage requests

Individual base wages are calculated from experience and reliability. Values are linearly interpolated inside each experience band. Reliability multiplies the result from 0.94 to 1.06. Applicants additionally receive 96% to 106% randomness, the reputation effect and specialization premiums of +5% for the primary and +3% for the secondary specialization.

The displayed monthly wage is base wage x days-per-month factor x the game economy cost multiplier, rounded to the nearest 10. If individual wages are disabled, the configurable standard base wage is used for everyone. Its allowed range is 100 to 100,000 in steps of 10.

Payroll is posted at the month change as a wage payment. Employees whose employment ends at that same month change are paid first. Lifetime payroll is tracked for the farm and for each employee.

Experience	Base wage band at 3 days/month
0-44	1,800-2,200
45-74	2,200-2,700
75-100	2,700-3,300

Monthly wage = base wage x month-length factor x economy cost factor; rounded to 10

Days-per-month factors

T	F	T	F	T	F	T	F
1	0.58	8	1.63	15	2.24	22	2.71

T	F	T	F	T	F	T	F
2	0.82	9	1.73	16	2.31	23	2.77
3	1.00	10	1.83	17	2.38	24	2.83
4	1.15	11	1.91	18	2.45	25	2.89
5	1.29	12	2.00	19	2.52	26	2.94
6	1.41	13	2.08	20	2.58	27	3.00
7	1.53	14	2.16	21	2.65	28	3.06

When reaching Skilled Worker or Professional rank, an employee may request a raise. The base chance is 70% and is modified by loyalty, with a final range of 55% to 85%. If no request is made immediately, later monthly follow-up checks use half the chance.

For Skilled Workers the target is at least the calculated wage, +180 or roughly +8% to +12%; for Professionals +260 or roughly +10% to +15%. Accepting grants +3 loyalty and +1 reputation. Declining costs -5 loyalty, or -7 below 40, and raises resignation and reliability risks for 3 months. G opens the list of all pending requests with current and requested wages; requests are accepted or declined there. The former direct G/N/X actions are no longer used. An open request costs -2 loyalty per month after one grace month.

10. Specializations and practical development

There are eight learning categories: Tillage, Sowing, Fertilizing, Plant Protection, Harvest, Transport, Machine Care and Resource Saver. Progress is stored separately and can grow in parallel. Each employee may learn at most two specializations. The first specialization requires 240 learning minutes and the second 420. Practical learning minutes are based on work time, experience and reliability, with a factor limited to 0.75 to 1.30. If a job contains several activity types, progress is weighted between them.

Learning factor = 1 + (experience - 50) / 250 + (reliability - 50) / 300; limited to 0.75-1.30

Category	Typical assignment
Tillage	plows, cultivators, power harrows, disc harrows, rollers, mulchers
Sowing	seeders and planters
Fertilizing	solid/liquid fertilizer, slurry, digestate and manure
Plant Protection	herbicide work
Harvest	combines, cutters, balers, mowers, forage wagons, pickups
Transport	trailers, unloading and A-to-B transport
Machine Care	reduces experience-related extra wear
Resource Saver	reduces experience-related extra fuel and material use

Effect: Matching primary specialization: +12 effective experience and +5% base wage. Secondary specialization: +6 effective experience and +3% base wage.

11. Training

Training may start only on the first day of a month. With one day per month, it must begin by and including 12:00. An employee may take only one course per agricultural year from March to February, must not be working or sick and must have fewer than two specializations.

The employee remains unavailable until month-end. Progress is awarded only when the course completes at the month change. A course grants 30% of the learning minutes needed for the next specialization, at least 30 minutes and never more than the remaining requirement.

Each category receives a monthly price modifier from -20% to +20%. Each category also has a 25% chance of having no places that month. Cost is deducted immediately and is based on the current monthly wage.

Training cost = current monthly wage x category factor x monthly modifier

Category	Monthly wage factor
Tillage	75%

Category	Monthly wage factor
Sowing	90%
Fertilizing	90%
Plant Protection	100%
Harvest	110%
Transport	65%
Machine Care	120%
Resource Saver	120%

12. Dismissal, resignation and retirement

Dismissal requires confirmation. With one day per month, notice must be given on day 1 by 12:00 to take effect at the next month change. With two or more days, the deadline is the end of ceiling(days per month / 2). After the deadline, employment continues for one additional month.

Giving notice immediately reduces loyalty by 40 and reliability by 25. The employee normally remains usable until the effective month-end. The reputation penalty depends on service length; every additional dismissal in the same month costs another 4 reputation points.

At loyalty 0-14, a possible resignation is checked monthly. A recently declined wage request can temporarily add 5 percentage points. Resignation is announced and becomes effective at month-end, reducing reputation by 10.

From the 55th birthday, retirement may be announced. Individual risk rises toward roughly 80% to 90% by age 67, is 95% at 68, 98% at 69 and 100% at 70. The employee remains available until month-end.

Service length	Reputation loss on dismissal
< 1 month	-12
< 3 months	-9
< 6 months	-7
< 12 months	-5
< 24 months	-3
24 months or more	-1

13. Profiles, chronicle and statistics

Applicant profiles combine age, career background, experience, reliability, loyalty, specializations and time on the market into a dynamic description. Employee profiles add service length, jobs, training and learning progress.

The personal chronicle can record hiring, job starts and completions, abandoned jobs, sickness, training, specializations, wage requests and decisions, loyalty and reliability changes, transport assignments, dismissal, resignation, retirement and employment end.

The employee history shows jobs, work time, training, transport status, recent events, sick days, wage requests, job interruptions and total salary paid. The overview also shows farm-wide lifetime totals such as ever hired, dismissed, resigned and retired.

14. Settings, multiplayer and savegames

Settings apply per savegame. Work Performance covers experience effects, speed, wear, materials, fuel and reliability. Personnel Development covers personnel effects, loyalty and night work. Economy and Wages covers economic effects, individual wages and the standard monthly wage.

In multiplayer, applicants, employees, assignments, wages, training, settings and important statuses are synchronized per farm. Personnel decisions may only be performed by authorized farm managers for their own farm. Existing savegames remain usable, but historical events or lifetime totals that older versions never recorded cannot always be reconstructed for employees who had already left.

C. Gestion du personnel - Guide du joueur

Version 1.1.0.0 - Français

Remarque: Tous les pourcentages sont des probabilités par contrôle concerné. Les résultats peuvent donc varier fortement d'un mois à l'autre.

1. Démarrage rapide et commandes

Gestion du personnel remplace les aides IA anonymes par des candidats et des employés nommés. Chaque employé évolue dans le temps, reçoit un salaire mensuel et possède des forces ou des risques liés à son expérience, sa fiabilité, sa loyauté et ses spécialisations.

Le menu dédié s'ouvre par défaut avec Ctrl + M. Il contient Vue d'ensemble, Candidats, Employés, Formation et Paramètres. Toutes les touches peuvent être modifiées dans les paramètres du jeu.

Action	Touche par défaut
Ouvrir le menu	Ctrl + M
Changer de personne	A/D ou Gauche/Droite
Confirmer	Espace ou clic de souris
Annuler / retour	Échap
Gestion transport et salaires	T / G

2. Les cinq pages du menu

Page	Contenu
Vue d'ensemble	Effectif actuel, réputation, événements récents, employés au travail, rapport mensuel et totaux historiques.
Candidats	Profil, âge, parcours professionnel, durée sur le marché, valeurs, salaire demandé et spécialisations possibles.
Employés	Profil, statut, salaire, spécialisations, chronique personnelle, temps de travail et salaire total versé.
Formation	Offres mensuelles, progression vers la prochaine spécialisation, coût et disponibilité.
Paramètres	Effets sur le travail, développement du personnel, économie et salaires pour la sauvegarde actuelle.

3. Marché des candidats et recrutement

Une nouvelle sauvegarde commence avec trois candidats. Huit candidats au maximum peuvent être présents en même temps. À chaque changement de mois, jusqu'à trois places sont tirées. La chance par place est de 15 % + 0,7 x réputation de l'employeur. Avec 60 de réputation, elle vaut 57 %; avec 100, 85 %. Si le marché est vide, au moins un candidat est créé.

Les candidats restent garantis pendant leur mois d'arrivée. Après le premier changement de mois, leur chance de départ est de 10 % à 30 % selon leur qualité; après le deuxième, de 30 % à 50 %. Au troisième changement, tout candidat restant quitte le marché. Les meilleurs profils peuvent partir plus tôt, car leur qualité augmente la probabilité d'une autre offre.

Les candidats ont entre 18 et 65 ans, une date de naissance persistante et continuent de vieillir. Les parcours comprennent exploitation familiale, ferme laitière, entreprise de travaux agricoles, grandes cultures, exploitation mixte, logistique, atelier de machines agricoles et travail de bureau. L'âge et le parcours influencent surtout l'expérience et les acquis professionnels.

Le salaire demandé dépend de l'expérience et de la fiabilité, reçoit une variation aléatoire de 96 % à 106 % et est influencé par la réputation. Une faible réputation augmente les demandes; une bonne réputation les réduit. Le recrutement demande confirmation et ajoute 1 point de réputation.

Durée sur le marché	Chance de départ
Mois d'arrivée	0 %
après 1 mois	10-30 %
après 2 mois	30-50 %
après 3 mois	100 %

4. Valeurs, rangs et statut

L'expérience, la fiabilité et la loyauté vont de 0 à 100. Le pourcentage exact reste affiché et les barres facilitent la comparaison. Le rang dépend uniquement de l'expérience.

L'expérience détermine la vitesse de travail et les surcoûts d'usure ou de consommation. La fiabilité influence les ralentissements temporaires, la maladie, l'évolution mensuelle et le risque d'abandon d'une tâche. La loyauté représente l'attachement à l'exploitation et influence les avertissements, conflits salariaux et démissions.

Rang	Expérience
Aide	0-44
Ouvrier qualifié	45-74
Professionnel	75-100

5. Aides IA, transport et FollowMe

Au démarrage d'un travail d'aide IA normal, la fenêtre de sélection d'employé s'ouvre. Seuls les employés disponibles peuvent être choisis. Un employé ne peut pas effectuer plusieurs tâches à la fois et reste indisponible pendant une maladie ou une formation.

T ou le bouton du menu ouvre la priorité de transport. Vous choisissez les employés autorisés et l'ordre dans lequel ils sont vérifiés. Pour un transport A-vers-B, le premier employé disponible est sélectionné de haut en bas. FollowMe utilise toujours la sélection des employés et compte comme travail de transport.

Une tâche doit durer au moins 10 secondes pour compter comme terminée. La progression pratique d'une spécialisation exige au moins 3 minutes de travail.

6. Expérience et effets sur le travail

L'expérience augmente grâce au temps de travail enregistré. Les minutes d'apprentissage non utilisées sont conservées. Une tâche ne peut donner que 2 points d'expérience au maximum et une limite mensuelle dépend aussi des jours par mois et du niveau actuel. Les niveaux élevés demandent beaucoup plus de temps.

Pour les effets de jeu, l'expérience est légèrement lissée afin que les valeurs faibles et moyennes soient moins pénalisantes qu'une échelle strictement linéaire. Une spécialisation adaptée ajoute 12 points effectifs comme spécialisation principale ou 6 comme secondaire, sans dépasser 100.

$$\text{Vitesse de travail} = 70 \% + 30 \% \times \text{expérience effective} / 100$$

Effet	Calcul / plage
Vitesse	70 % à 0 d'expérience jusqu'à 100 % à 100.
Usure supplémentaire	Jusqu'à 15 % x expérience effective manquante x facteur économique.
Consommation de produits	Jusqu'à 10 % x expérience effective manquante x facteur économique.
Consommation de carburant	Jusqu'à 10 % x expérience effective manquante x facteur économique.
Facteur économique	0,75 / 1,00 / 1,25 selon la difficulté économique.

Temps d'apprentissage par point d'expérience

Expérience	Minutes par point	Ajustement limite mensuelle
0-24	25	+1
25-49	50	0
50-69	100	-1
70-84	220	-2
85-94	540	-3
95-100	1080	-4

Limite mensuelle de base selon les jours par mois

Jours/mois	Limite de base
1	1
2	2
3-4	3
5-6	4
7-9	5
10-12	6
13-15	7
16-18	8
19-21	9
22-24	10
25-27	11
28	12

Calcul: Limite mensuelle réelle = limite de base + ajustement du niveau, avec un minimum de 1 point. Une tâche reste limitée à 2 points.

7. Fiabilité, maladie et abandon de tâche

Sous 85 de fiabilité, des ralentissements temporaires peuvent apparaître. Un contrôle a lieu chaque minute; la chance augmente quand la fiabilité baisse, jusqu'à 15 %. Le ralentissement dure 30 à 90 secondes, réduit les performances de 4 % à 15 % et possède un délai de 3 minutes.

La maladie est contrôlée chaque jour. Un employé malade est indisponible ce jour-là et une tâche en cours est arrêtée. Le maximum mensuel est plafonné (jours par mois / 3) jours de maladie.

Sous 50 de fiabilité, un contrôle unique est effectué après 60 secondes pour décider si l'employé abandonne la tâche. Elle ne compte alors pas comme terminée et l'incident apparaît dans la chronique.

Fiabilité	Maladie par jour	Abandon de tâche
0-20	10 %	20 %
21-40	8 %	15 % à 21-29; 10 % à 30-39
41-49	6 %	5 %
50-60	6 %	0 %
61-80	4 %	0 %
81-100	2 %	0 %

Un bon mois exige au moins 120 minutes de travail enregistrées, aucun incident, aucun jour de maladie, moins de 240 minutes de travail de nuit et aucun risque négatif. Il donne ensuite 35 % de chance de gagner +1 fiabilité.

Les risques négatifs s'additionnent: loyauté sous 25 +20 %, demande de salaire refusée +20 %, demande laissée ouverte +15 %, réputation sous 30 +10 %, au moins 240 minutes de nuit +15 %. Le total est limité à 60 %; un tirage réussi retire 1 point de fiabilité.

8. Loyauté et réputation de l'employeur

Les nouveaux employés commencent généralement autour de 65 de loyauté, mais les candidats peuvent varier. Les salaires payés, l'ancienneté et les augmentations acceptées renforcent la loyauté. Les difficultés financières, le travail de nuit et les demandes refusées ou ignorées la réduisent.

Le travail de nuit est compté entre 22:00 et 06:00. À partir de 120 minutes en jeu, il peut réduire la loyauté; selon la durée, le maximum actuel est de 4 points par évaluation. La réputation peut aussi baisser de 1 ou 2 points.

La loyauté se rapproche lentement de la réputation. Un écart d'au moins 15/30/50 points provoque un ajustement mensuel de 1/2/3 points.

Événement	Loyauté
Salaires payés et réputation au moins 40	+1
Le paiement fait passer le solde sous zéro	-2
La ferme était déjà sous zéro	-4
Ancienneté 3 / 6 / 12 / 24 mois	+1 / +1 / +2 / +3
Demande acceptée	+3
Demande refusée	-5; sous 40 de loyauté: -7
Demande ouverte après un mois de grâce	-2 par mois

Chance mensuelle de démission avec très faible loyauté

Loyauté	Chance
0-5	35 %
6-9	20 %
10-14	10 %
15 ou plus	pas de démission normale liée à la loyauté

La réputation commence à 60 et va de 0 à 100. Niveaux: critique 0-19, faible 20-39, correcte 40-59, bonne 60-79 et très bonne 80-100. Elle influence le nombre et la qualité des candidats, les salaires demandés et la loyauté à long terme.

Principales variations: recrutement +1; paie réussie +1; paie faisant passer le solde sous zéro -3; solde déjà négatif -6; augmentation acceptée +1; démission -10. L'ancienneté apporte +1/+2/+4/+6 de réputation à 3/6/12/24 mois.

9. Salaires, paie et demandes d'augmentation

Les salaires de base individuels dépendent de l'expérience et de la fiabilité. Une interpolation linéaire est utilisée dans chaque tranche d'expérience. La fiabilité multiplie le résultat de 0,94 à 1,06. Les candidats reçoivent en plus une variation de 96 % à 106 %, l'effet de réputation et des primes de spécialisation de +5 % pour la principale et +3 % pour la secondaire.

Le salaire mensuel affiché vaut salaire de base x facteur de jours par mois x multiplicateur de coût de la difficulté économique, arrondi à 10. Si les salaires individuels sont désactivés, le salaire de base standard s'applique à tous. Il peut aller de 100 à 100 000 par pas de 10.

La paie est comptabilisée au changement de mois. Les employés dont le contrat se termine à ce changement sont payés avant leur départ. Les totaux sont conservés pour la ferme et pour chaque employé.

Expérience	Tranche de salaire de base à 3 jours/mois
0-44	1 800-2 200
45-74	2 200-2 700
75-100	2 700-3 300

Salaire mensuel = salaire de base x facteur de durée x facteur économique; arrondi à 10

Facteurs selon les jours par mois

T	F	T	F	T	F	T	F
1	0.58	8	1.63	15	2.24	22	2.71
2	0.82	9	1.73	16	2.31	23	2.77
3	1.00	10	1.83	17	2.38	24	2.83
4	1.15	11	1.91	18	2.45	25	2.89
5	1.29	12	2.00	19	2.52	26	2.94
6	1.41	13	2.08	20	2.58	27	3.00
7	1.53	14	2.16	21	2.65	28	3.06

Lors du passage au rang Ouvrier qualifié ou Professionnel, un employé peut demander une augmentation. La chance de base est de 70 %, modifiée par la loyauté, avec un résultat final de 55 % à 85 %. Si aucune demande n'est faite immédiatement, des contrôles mensuels ultérieurs utilisent la moitié de cette chance.

Pour un Ouvrier qualifié, la cible est au moins le salaire calculé, +180 ou environ +8 % à +12 % ; pour un Professionnel, +260 ou environ +10 % à +15 %. Accepter donne +3 loyauté et +1 réputation. Refuser coûte -5 loyauté, ou -7 sous 40, et augmente pendant 3 mois les risques de démission et de baisse de fiabilité. G ouvre la liste des demandes en attente avec le salaire actuel et le salaire demandé ; elles y sont acceptées ou refusées. Les anciennes actions directes G/N/X disparaissent. Une demande ouverte coûte -2 loyauté par mois après un mois de grâce.

10. Spécialisations et progression pratique

Il existe huit catégories: Travail du sol, Semis, Fertilisation, Protection des cultures, Récolte, Transport, Entretien des machines et Économie des ressources. Les progressions sont séparées et peuvent avancer en parallèle. Un employé peut apprendre au maximum deux spécialisations.

La première spécialisation exige 240 minutes d'apprentissage et la seconde 420. Les minutes pratiques dépendent du temps de travail, de l'expérience et de la fiabilité, avec un facteur limité à 0,75-1,30. Si une tâche comporte plusieurs activités, la progression est répartie avec pondération.

Facteur d'apprentissage = 1 + (expérience - 50) / 250 + (fiabilité - 50) / 300; limité à 0,75-1,30

Catégorie	Affectation typique
Travail du sol	charrues, cultivateurs, herses rotatives, déchaumeurs, rouleaux, broyeurs
Semis	semoirs et planteuses
Fertilisation	engrais solide/liquide, lisier, digestat et fumier
Protection des cultures	travaux à l'herbicide
Récolte	moissonneuses, coupes, presses, faucheuses, autochargeuses, pick-up
Transport	remorques, déchargement et transports A-vers-B
Entretien des machines	réduit l'usure supplémentaire liée au manque d'expérience
Économie des ressources	réduit le carburant et les produits supplémentaires liés au manque d'expérience

Effet: Spécialisation principale adaptée: +12 expérience effective et +5 % de salaire de base. Secondaire: +6 et +3 %.

11. Formation

Une formation ne peut commencer que le premier jour du mois. Avec un jour par mois, elle doit commencer au plus tard à 12:00 inclus. Un employé ne peut suivre qu'une formation par année agricole de mars à février, ne doit pas travailler ni être malade et doit avoir moins de deux spécialisations.

L'employé reste indisponible jusqu'à la fin du mois. La progression n'est ajoutée qu'à la fin de la formation au changement de mois. Une formation donne 30 % des minutes nécessaires à la prochaine spécialisation, au minimum 30 minutes et jamais plus que le reste requis.

Chaque catégorie reçoit un modificateur mensuel de -20 % à +20 %. Elle a aussi 25 % de chance de ne proposer aucune place ce mois-là. Le coût est prélevé immédiatement et dépend du salaire mensuel actuel.

$$\text{Coût de formation} = \text{salaire mensuel actuel} \times \text{facteur de catégorie} \times \text{modificateur mensuel}$$

Catégorie	Facteur du salaire mensuel
Travail du sol	75 %
Semis	90 %
Fertilisation	90 %
Protection des cultures	100 %
Récolte	110 %
Transport	65 %
Entretien des machines	120 %
Économie des ressources	120 %

12. Licenciement, démission et retraite

Le licenciement demande confirmation. Avec un jour par mois, le préavis doit être donné le jour 1 avant ou à 12:00 pour prendre effet au prochain changement. Avec deux jours ou plus, la limite est la fin de plafond(jours par mois / 2). Après cette limite, le contrat continue un mois supplémentaire.

L'annonce réduit immédiatement la loyauté de 40 et la fiabilité de 25. L'employé reste normalement utilisable jusqu'à la fin effective. La pénalité de réputation dépend de l'ancienneté; chaque licenciement supplémentaire dans le même mois coûte encore 4 points.

Entre 0 et 14 de loyauté, une démission possible est vérifiée chaque mois. Une demande de salaire récemment refusée peut ajouter temporairement 5 points de pourcentage. La démission est annoncée puis prend effet à la fin du mois, avec -10 de réputation.

À partir du 55e anniversaire, une retraite peut être annoncée. Le risque individuel augmente vers environ 80 % à 90 % à 67 ans, vaut 95 % à 68 ans, 98 % à 69 ans et 100 % à 70 ans. L'employé reste disponible jusqu'à la fin du mois.

Ancienneté	Perte de réputation au licenciement
< 1 mois	-12
< 3 mois	-9
< 6 mois	-7
< 12 mois	-5
< 24 mois	-3
24 mois ou plus	-1

13. Profils, chronique et statistiques

Les profils de candidats combinent âge, parcours, expérience, fiabilité, loyauté, spécialisations et durée sur le marché. Les profils d'employés ajoutent ancienneté, tâches, formations et progression.

La chronique personnelle peut enregistrer recrutement, début et fin de tâche, abandon, maladie, formations, spécialisations, demandes salariales et décisions, changements de loyauté ou de fiabilité, affectations au transport, licenciement, démission, retraite et fin de contrat.

L'historique affiche notamment tâches, temps de travail, formation, transport, événements récents, jours de maladie, demandes, abandons et salaire total versé. La vue d'ensemble ajoute les totaux de la ferme: employés recrutés, licenciés, démissionnaires et retraités.

14. Paramètres, multijoueur et sauvegardes

Les paramètres s'appliquent par sauvegarde. Performance au travail: effets de l'expérience, vitesse, usure, produits, carburant et fiabilité. Développement du personnel: effets du personnel, loyauté et travail de nuit. Économie et salaires: effets économiques, salaires individuels et salaire mensuel standard.

En multijoueur, candidats, employés, tâches, salaires, formations, paramètres et statuts importants sont synchronisés par ferme. Seuls les responsables autorisés peuvent prendre des décisions pour leur propre ferme. Les anciennes sauvegardes restent compatibles, mais les données historiques jamais enregistrées ne peuvent pas toujours être reconstituées.