

JEG TOG tælling

EN PSYKISK APV PÅ DAKA PROTEINS I LØSNING SIDSTE ÅR AFSLØREDE ALVORLIGE MOBNINGS-
PROBLEMER. PROCESSEN MED AT LAVE EN MOBNINGSPOLITIK HAR NU GJORT EN FORSKEL



SEPTEMBER 2009

TEKSAM NYT



Karsten Sorth,
daværende fabrikschef.

JEG TOG tælling

- For fabriksdirektør Karsten Sorth var det lidt af en maveplasker, at virksomheden Daka Proteins havde brug for en politik mod mobning.

- Ja, den tog jeg lige tælling på, indrømmer han om det chok, han fik, da en undersøgelse af virksomhedens psykiske arbejdsmiljø viste, at næsten hver fjerde – 24 procent – havde følt sig mobbet inden for det seneste år. Han var ikke i tvivl om, at sagen var alvorlig, for de havde brugt Arbejdsmiljøinstituttets officielle spørgeskema, som de fleste andre også bruger. Virksomheden havde aldrig tidligere været klar over, at problemet var så stort – for spørgsmålet var ikke blevet stillet ved tidligere arbejdsmiljøundersøgelser.

En sikkerhedsrepræsentant havde ganske vist nævnt problemet for tre år siden, men ingen vurderede, at det var så alvorligt – før tallene fra den psykiske APV forelå.

De havde bare opfattet, at der var tale om en 'rå og ubarmhjertig, men kærlig tone' mellem medarbejderne, der for størstedelens vedkommende har baggrund i slagteribran-chen, der altid har været kendt for en barsk tone.

Fedt og protein

De cirka 80 ansatte på Daka Proteins laver fedt og pro-

tein af alt det affald, der bliver til overs fra en gris, når fødevarerindustrien har taget det, den kan bruge. De bryder sig ikke om udtrykket affald om råvarerne og bruger ordet biprodukter. Under alle omstændigheder omdannes mave, knogler og tryner til fedt, der blandes i foder til mink og svin, og til protein, der blandes i foder til kæledyr og pelsdyr.

Aage Hansen, der var tillidsrepræsentant, da mobningspolitikken blev lavet, har været ansat i 33 år, og han kalder det en god arbejdsplads. Han er godt klar over, at i mange menneskers øjne er det 'ulækkert' at arbejde med slagteriaffald og selvdøde dyr. Før i tiden var det da også både beskidt og hårdt, men i dag kører produktionen i lukkede systemer, så medarbejderne kun sjældent kommer i kontakt med de 550.000 tons dyrerester, der årligt passerer gennem fabrikken.

- Men vi har hverken akkord eller knokkelarbejde. Og lønnen har altid været god, understreger han. Derfor har virksomheden aldrig haft problemer med at tiltrække eller fastholde arbejdskraft. Gennemsnitsancienniteten er på 16 år.

Han havde heller ikke opfattet mobningsproblemer.





Käthe Rasmussen,
controller.

- Der var måske en hård tone og drillerier, hvis man for eksempel havde lavet en svejsning, der var utæt, siger han og tilføjer, at der også tit blev snakket om folk, der ikke var til stede. Men mobning kunne han ikke se. Efterhånden som de har arbejdet med problemstillingerne, kan han godt se, at drillerierne måske ikke altid blev opfattet, som de var afsendt, og at nogle af dem, der var gode til at drille andre, måske ikke var så gode til selv at tage imod.

Ingen værktøj

Käthe Rasmussen, controller, fortæller, at efter sikkerhedsrepræsentantens vurdering af, at der var mobningsproblemer, deltog hun og flere andre på DI's årsmøde, hvor de hørte flere rigtig gode oplæg om mobning. Hun gik også på nettet og fandt under 'stop mobning' en masse inspiration.

- Det fortvivlende var, at man godt kunne beskrive problemet, men der manglede en værktøjskasse, så vi kunne løse problemerne, siger produktionsleder Morten Englund, der er daglig sikkerhedsleder.

Løsningen var at lave den psykiske arbejdspladsvurde-

ring, og derefter var der ikke længere tvivl om, at der måtte gribes ind.

APV'en blev suppleret af en temadag og en række ud- dybende gruppeinterviews, som en psykolog fra virksomhedens arbejdsmiljørådgiver stod for. De bekræftede problemerne.

Der var ingen tvivl om, at selve mobningspolitikken hørte hjemme i SU, men det samlede SU består af ti personer. Det var for mange, så en arbejdsgruppe på fire – fabrikschefen, produktionslederen, controlleren og tillidsrepræsentanten satte sig sammen og lavede udkastet til den politik, der senere blev vedtaget i SU og implementeret i virksomheden. I øjeblikket er de ved at overføre den til Dakas øvrige afdelinger, der er fordelt over hele landet.

Det mest besøgte møde

- Der var meget debat undervejs, konstaterer Aage Hansen.

Politikken blev præsenteret for medarbejderne på et kick-off møde, som to konsulenter fra TekSam, Lars Poulsen, DI, og Peter Dragsbæk, CO-industri, deltog i.



Daka

Daka Proteins er ejet af den danske og svenske kødindustri. Virksomheden fremstiller proteinmel og fedt af slagteriaffald og døde dyr fra landbruget. Ingen kæledyr ender på

Daka. Det er for følelsesladet.

Protein blandes i foder til kæl- og pelsdyr, fedt bruges til mink og svin.

Daka Biodiesel omdanner selvdøde dyr fra landbruget til biodiesel, der kan erstatte oliebaseret benzin og diesel som brændstof til biler. En bil kan køre 350 kilometer på en død gris.



Morten Englund,
produktionsleder.

De fortalte om mobning og dens ødelæggende konsekvenser. I øvrigt et af de mest velbesøgte møder i virksomhedens historie.

- Og der var en meget positiv dialog, engagement og mange kommentarer, fremhæver Karsten Sorth.

Godmodigt drilleri

Alle er dog klar over, at det ikke er selve politikken – ikke papiret, den er skrevet på, der forhindrer mobning, men hele den diskussion, der gik forud. Den betyder, at alle er klar over, at nogle kolleger følte sig mobbede, selv om andre mente, de bare drillede godmodigt. Det betyder, at det i dag er helt normalt, at en kollega indskyder en bemærkning, hvis en udtalelse lyder som mobning.

- Det er blevet meget mere legalt at sige, hvis man observerer mobning, siger Morten Englund.

Det fremgår af politikken, at alle skal gribe ind eller videregive sine observationer, hvis man ser mobning, og fænomenet er præciseret.

'Mobning er, når en ansat eller en person med tilknytning til arbejdspladsen gentagne gange over længere

tid oplever en ubehagelig, nedværdigende eller sårende behandling og samtidig føler, det er vanskeligt at forsvare sig imod det'.

Hvis ikke problemerne bliver løst gennem mobningsudvalget, kan ledelsen anvende sanktionerne i det fagretslige system overfor en person, der mobber. Det kan i sidste ende være en fyreseddel, men det har man aldrig måtte tage i brug, siden politikken blev vedtaget i december 2008.

Aage Hansen nævner et enkelt eksempel på, at politikken fungerer. En kollega blev flyttet fra en gruppe til en anden. Han følte sig ikke vel modtaget i den nye gruppe og efter en snak med kollegerne, blev han mere accepteret i gruppen.

- Faktisk synes jeg, medarbejderne har taget et stort ansvar for at få politikken til at fungere, siger Karsten Sorth, der vurderer, at det i sig selv forebygger mobning, at nogle tør tage ansvar og påtale det, når det forekommer.

Alle medlemsvirksomheder kan få TekSams hjælp til at udforme en mobningspolitik.

Aage Hansen,
daværende tillidsrepræsentant,
reparatør.



Ikke stolte

Karsten Sorth viser tallene, der afslører, hvor udbredt mobning var på virksomheden. - Det er bestemt ikke noget, jeg er stolt af, erklærer han.

- 7 ud af 25 nfn'ere
- 4 af 14 håndværkere og
- 4 af 23 funktionærer svarede, at de har følt sig mobbede i løbet af det seneste år. De fleste siger, at kolleger har gjort sig skyldige i mobningen, et par stykker siger, der er ledere eller underordnede, der mobber.