

# Sammanfattning av intervjuer gällande Våld och Hot

## Bakgrund

Under senhösten 2021 uppmärksammade ledningsgruppen olika signaler som kunde tyda på att det fanns en viss otrygghet inom icke definierade områden. Av de undersökningar som genomförts framkom inget anmärkningsvärt men det kändes som om ”det bubblade under ytan” inom några yrkesgrupper. För att närmare undersöka läget beslutades om en intervjurunda där Fastighetsförvaltare, Tekniska förvaltare och Centrumutvecklare bjöds in till personliga samtal med Arbetsmiljösamordnare och Säkerhetschef. Anledningen till att just de tre yrkesgrupperna bjöds in var att de, mer än andra, arbetar direkt på våra torg och handelsplatser. Samtalet genomfördes digitalt men även fysiska möten förekom. Varje medarbetare fick möjlighet, att i enrum, uttala sig fritt om den egna situationen och upplevelsen av trygghet eller bristen på trygghet.

I vissa delar såg vi ett tydligt samband mellan de flesta medarbetarna och vid andra påståenden fanns ett mindre underlag. Det framgår av rapporten.

## Samtliga intervjuade säger att man på det stora hela känner sig trygg i sitt arbete.

Vi ser ändå några orosmoment. Ett exempel på det är när man vidtar olika åtgärder eller genomför besök i vissa verksamheter nämnde flera att de vidtog olika åtgärder för att känna sig trygg i just de situationerna. Trots det upplevde vi inte att någon var så rädd för sin personliga säkerhet att man inte vågade utföra sitt arbete.

Det finns helt klart en oros känsla hos medarbetarna. Denna känsla grundar sig i det allt hårdare klimatet vi har i vårt samhälle idag.

Detta hårdare klimat visar sig tydligt inte minst i press och på nyheter, men även i det dagliga arbetet. Följande kommentarer har vi tagit emot;

- det är svårt att slappna av
- man måste tänka sig för
- man känner sig övervakad
- känns inte bra att vara där själv
- risk att komma förbi vid fel tidpunkt och ibland känns det olustigt,

Det finns en oro för sina arbetskamrater. Den beror på att man ibland hör arbetskamrater som berättar någon del av en händelse. Det kan ibland vara svårt att få hela bilden klart för sig.

Man hör ibland att kollegorna kan känna oro eller olust. Det kanske kommer några korta kommentarer vid möten eller i fikarummet, men de kanske inte alltid ger en komplett bild av händelsen. Den informationen tillsammans med det hårdare samhällsklimatet ger en känsla som måste hanteras.

Det finns ytterligare två områden där man upplever oro – olust;

- Vid evenemang kan man ibland uppleva oro.
- Vissa hyresgäster uppträder hotfullt vilket skapar en olustkänsla.

I intervjuerna framkommer att man vill jobba mer i team, jobba mer mellan teamen. De som idag jobbar i team tycker att det funkar mycket bra. I teamen jobbar man närmare varandra, det blir en bra samhörighet.

Flera framhåller att man stöttar varandra i teamen. Vi hör att man ventilerar problembilder och hanterar dem. Man anser även att vi på bolaget ställer upp för varandra, att vi har ett öppet klimat och ingen prestige. Superförvaltningen har ökat samhörigheten inom teamen.

Det framfördes också en del brister under intervjuerna. Man saknar koppling mellan medarbetarna. Alla är inte teamspelare, det skiljer sig mellan torgteamen. Ibland känns det som om bostadsbolagen bryr sig mer än de egna gör. Bevakningspersonal har, trots överenskommelse, inte varit på plats. Det skapar oro.

#### **Ett antal spridda synpunkter från olika medarbetare;**

- Riskbedömningar
- Utbildningar
- Öva krisledning
- Workshop kring kris vid stora händelser
- Anpassa tider
- Planera sina besök
- Vara försiktig
- Hitta vägar att göra det mindre olustigt
- Bra att inte veta för mycket
- Ha koll på kollega via telefonen
- Mera stöd
- Inte vara själv
- Anpassa tillgång till personal efter evenemang
- Avstämning lägesbild från föreningar
- Vid behov ringa polis eller väktare
- Rutin för var kollegor befinner sig
- Handlingsplan efter möten
- Ta med möjlig risk på anställningsintervjuer och på introduktionen
- Ta med kollega vid tveksamma situationer och vid tvister (bra att ha med någon med juridisk kunskap).

### **Innan något händer,**

- Tag del av Säkerhetshandbokens information och rutiner.  
<https://framtidensit.sharepoint.com/sites/goteborgslokaler/Handbok/Sidor/sakerhetshandboken.aspx>

### **Om något har hänt;**

- Följ givna rutiner, kontakta chefen, gör en polisanmälan och en avvikelserapport.
- Säkerhetschef går i princip alltid att nå. Vi har en heltäckande psykosocial krisjour genom Ledargruppen och en säkerhetsjour genom PrimeSafe (djupare analyser och teknikstöd.)
- Vi följer den gemensamma personsäkerhetsprocessen.
- Närmaste chef följer upp avvikelser och gör en handlingsplan vid större händelser.

### **Detta gör vi**

- Skapar anpassade frågor i Winningtemp som sedan följs upp i form av åtgärder.
- Vara en partner/delfinansiär i Fastighetsägarnas framtagande av en bedömningsmall och handlingsplan för konfliktlägen. Den kommer att bli ett behövligt verktyg för att bedöma och vidta rätt åtgärder i olika situationer.
- Varje Torgteam samlas för att återigen ta del av Framtidens utbildning mot hot och våld. Går utmärkt att begränsa till några avsnitt. Samtala om händelserna - hur gör vi/jag om något liknande händer?
- Vid varje gruppmöte, använd den fasta punkten på agendan som handlar om arbetsmiljö.
- Att alla, innan man gör besök, ronderingar eller liknande, stannar till ett ögonblick och funderar på om man behöver vidta någon extra åtgärd innan arbetsuppgiften startar.
- Att alla är uppmärksamma och rapporterar avvikelser.
- Följa upp åtgärderna.