

SÄKERHETSHANDBOKEN

En säker handbok för överlevnad som ledare eller företagare.



Detta verk är skyddat av Lagen om upphovsrätt.
Kopiering är förbjuden utöver bifogade blanketter samt lärares rätt att kopiera för undervisningsbruk enligt avtal med upphovsmannen. Förbudet gäller hela verket, såväl som delar därav och inkluderar lagring i elektroniska medier, visning på bildskärm samt bandupptagning, utom bifogade blanketter.
© Ola Persson 2009

EN SÄKER HANDBOK FÖR ÖVERLEVNAD SOM LEDARE ELLER FÖRETAGARE

Om Säkerhetshandboken

I denna handbok finns sammanställt regler, riktlinjer, lagar samt förordningar för ditt aktiva säkerhetsarbete. Det förekommer också en hel del rekommendationer och allmänna skrivningar inom området säkerhet och riskhantering.

Mycket av dessa skrivningar är egna rutiner, erfarenheter samt levnadsregler från ett mycket aktivt liv med säkerhet som ledord.

Är du beredd att ta risken?

Den dag du kommer till ditt företag tidigt en morgon och möts av en polisman som meddelar att du har haft inbrott. Hela ditt datasystem är, till följd av stöld av datorenheter och servrar, helt borta. Eller då en anställd säger upp sig. Han vill gärna sluta så fort som möjligt eftersom han har, som han säger, fått "ett erbjudande han inte kan säga nej till". Du bekräftar och säger att hans arbetsuppgifter nog säkert kan lösas tills att nyanställning av en ersättare har skett. Men, när han har slutat så märker du att de kunder du haft sedan flera år gått över till en konkurrent. Dessutom så marknadsför konkurrenten produkter som du tagit fram. Det är dessutom otvivelaktigt klara plagiat. Kan du se bilden framför dig den dag då du blir uppringd av räddningstjänsten som meddelar att hela ditt företag är borta till följd av anlagd brand. Kan du tänka dig den dagen då du har alla dina produktspecialister på resa. En morgon läser du att deras flyg har försvunnit och förmodligen har störtat. Har du rutiner för att få fram information? Har du möjlighet att driva företaget vidare? Kan du snabbt få fram nya rutiner?

Vet du om att det kanske vid din restaurang finns personal som inte kan hålla fingrarna i styr eller skilja på mitt och ditt? Är du säker på allt blir rätt vid kontanthantering eller kassa arbete? Vet du om det förekommer "kompis köp"? Vet du om det förekommer stölder på ditt företag? Kan du överhuvudtaget lita på din personal? Trivs alla, eller finns det anledning till osämja eller andra tvivelaktigheter?

Vet du om vad ditt egna ansvar innebär? Det egna ansvaret för att din verksamhet är i gott skick. Det ansvar som innebär att det inte finns risk för att brand uppstår.

Har du god kontroll över alla rutiner för egenkontroll? Följer du då den lagstiftning om arbetsmiljö och brandskydd som finns?

Att det dessutom inte finns något annat som kan utgöra fara eller orsaka skada. Det som kan innebära att din verksamhet helt eller delvis inte kan bedrivas i normal omfattning.

Att det inte finns andra risker för din personal eller de som vistas tillfälligt inom din verksamhet? Att du alltid kan producera med god kvalitet och leverera i rätt tid?

Är du då så pass säker och trygg att du med gott samvete kan tänka att denna handbok har jag inte behov av?

Säkerhetshandboken är ett styrande och vägledande dokument för riskhantering och säkerhet inom företag, organisationer och förvaltning. En handbok för dig som just blivit tillsatt säkerhetssamordnare eller har det som tillika uppgift, eller är ansvarig för fastighet/drift/säkerhet. Du kanske driver ett eget företag där du själv ska ansvara för dessa frågor för att säkerställa din verksamhet. Här finner du nästan alla risker en verksamhet kan utsättas för och råd om vad man kan göra för att skydda sig. Använd den som hjälp till självhjälp. Här får du tips och råd när en oväntad händelse inträffat. Säkerhetshandboken ger dig tillgång till de regler, riktlinjer och råd som finns inom säkerhetsområdet. Säkerhetshandboken är också anpassad för dig som arbetar aktivt och praktiskt med säkerhetsarbete.

Så ta god hjälp av Säkerhetshandboken och skapa dig själv en trygghet i din verksamhet.

INNEHÅLL

RIKTLINJER OCH REKOMMENDATIONER

“Viljan att lyckas eller vinna kan jämföras lite med viljan att förbereda sig för att lyckas eller vinna...”

1	Om säkerhetshandboken, inledning
2	Om ett säkert ledarskap med etik och moral
2	Om riktlinjer för säkerhetsarbetet
3	Om risk
4	Om din säkerhetsorganisation
5	Om säkerhet och riskhantering
6	Om riskanalys
7	Om ditt aktiva försäkrings arbete
8	Om brottsförebyggande arbete
9	Om skadeförebyggande arbete
10	Om information - säkerhet och policy
11	Om säkerhet vid möte, sammankomster och sammanträden samt personlig säkerhet
12	Om brandskydd
13	Om din personal, entreprenörer, praktikanter samt besök
14	Om våld och hot
15	Om resesäkerhet
16	Om arbetsplats, tillträde och tekniskt samt fysiskt skydd
17	Om IT säkerhet
18	När det som inte fick inträffa ändå gjorde det... NÖDLÄGE
19	Om juridik i säkerhetsarbetet
20	Förklarade ord i säkerhetsarbetet
21	Diverse blanketter, checklistor och avtalsunderlag
22	Referenslitteratur i säkerhetsarbetet

1 OM ETT SÄKERT LEDARSKAP MED ETIK OCH MORAL

För dig som chef och ledare inom företag eller kommun bör en gemensam vision skapa en kreativ arbetsplats dit man känner sig välkommen som kund – uppdragsgivare – arbetstagare. Det innebär att den ska vara välkomnande och utvecklande och attraktiv.

Du som arbetsgivare ska uppmuntra personalen till ökat ansvar och delaktighet i utvecklingen av verksamheten. Du ska se till att de har möjlighet att ge god service och att de ökar attraktionskraften för verksamheten. Du ska se till att din personal har respekt för alla oavsett kön, etnicitet, religion, trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller ålder. Din verksamhet är en plats där man ser vikten av omvärldsbevakning och där det internationella engagemanget ökar. Samt en plats där jämställdhetsarbetet hög prioritet och där resultat årligen redovisas.

En gemensam plattform för ledarskap.

Chefskapet och ledarskapet ska utgå från en gemensam vision där huvuduppgiften och ansvar gentemot sina anställda. Att vara chef är att vara formellt utsedd av en ledning för att ta ansvar för ett område med ett definierat uppdrag. I chefsrollen ingår ett mandat – och därmed makt – men också skyldighet att fatta beslut och att verkställa dessa. Chefen är en del av en lednings- och beslutsstruktur. Chefen företräder arbetsgivaren.

Att vara chef och arbetsgivare

Är du chef företräder du din uppdragsgivare. Du ska vara ett föredöme för dina arbets-, avdelningsledare och arbetstagare. Du ska verkställa fattade beslut. Du ska också uppfylla de skyldigheter som finns i lag, avtal och regelverk. Du ska vara förankrad i de värden som uppdragsgivaren står för. Du ska arbeta tillsammans med dina kollegor och andra arbetstagare inom din verksamhet eller enhet, inte arbeta mot dem. Du har ju bara medarbetare inte motarbetare. Det är viktigt att du utvecklar god samverkan och ge förutsättningar för ett aktivt medarbetarskap. Du har, förhoppningsvis redan nu, ett respektfullt samarbete med fackliga företrädare.

Ledaren leder verksamhet och medarbetare mot målen som ställts upp och försöker som en lagledare frigöra den kraft som finns hos varje medarbetare. Ledarrollen saknar oftast inte mandat eller befogenheter. Det är viktigt att få dessa klargjorda och att du som ledare utnyttjar och utvecklar dessa mjukt tillsammans med ditt övriga lag. Ledarskapet bygger på värderingar och förhållningssätt som är gemensamma men som också ställer krav på individualitet och ett personligt ledarskap. Detta gemensamma förhållningssätt är plattformen för ledarskap. En plattform som är byggd på ditt förhållningssätt till verksamheten, företaget och framförallt din egen grupp – ditt lag. Som chef företräder du arbetsgivaren och accepterar ledningens och styrelsens uppdrag. Ditt arbete utgår ifrån demokratins regler, andra fastställda regler och rutiner och det uppdrag de har gett dig som chef. I verksamhetens gemensamma värdegrund ska ligga ett synsätt som bygger på stark tilltro till medarbetares och ledares vilja och förmåga till måluppfyllelse, kvalitet och nytta. Du och dina medarbetare arbetar med reella behov i verksamheten med stor måtta av respekt och hög acceptans. Helheten avgör resultatet.

Du ansvarar inte bara för din egen verksamhet utan ser också till verksamhetens samlade uppgifter. Du är delaktig i helheten. Som chef bör du ingå i förvaltnings- eller företagsövergripande nätverk.

Attraktivitet, stolthet och integritet

Ledarskap är ett mått på förtroende. Det bygger på kompetens, det utvecklas och förtjänas. Verksamheten har ett ansvar att utveckla ledare som står för goda resultat, förnyelse, arbetsglädje, individualitet och laganda. Verksamheten ska sträva efter att du ska känna dig stolt över ditt ledarskap och att du ska känna att du arbetar i en attraktiv verksamhet.

Det ska vara en merit att ha arbetat som chef och utvecklats som ledare där. Värdet av ett framgångsrikt ledarskap kan inte överskattas. Det är viktigt att du ska känna att du är värdefull, att du ingår i ett övergripande nätverk och att du är delaktig i helheten. Alla ledare måste värna om sin integritet. Den är en del av din värdighet och din funktion.

Ledare och medarbetare

Som chef och ledare har du personal som är dina medarbetare. Samtidigt är du själv medarbetare. Oavsett befattning arbetar vi alla för verksamhetens bästa. Den helheten är du en del av. Du ansvarar för verksamheten men arbetar framförallt genom dina medarbetare. För det krävs respekt och omtanke. Du har uppgiften att gå före och "visa vägen" utan att för den skull ta över. I din ledarroll är du en förebild, alltid uppmärksammanad men också ibland ensam med och i dina beslut.

Du förväntas vara den som "står upp när det blåser". Du ska kunna ställa upp för dina medarbetare men också stå för dina egna beslut och åsikter. Ibland gör det ont att vara ledaren, men ett väll underbyggt beslut renar alltid.

Du förväntas arbeta i öppna processer och utveckla en dialog som leder till delaktighet och helhetssyn. Verkligheten kan beskrivas på många olika sätt.

Din uppgift är att lyssna in och nyanserat hantera situationen. Du ansvarar för arbetet med en god arbetsmiljö, jämställdhet och jämlikhet och arbetar målmedvetet med att tillvarata alla medarbetares kompetenser.

Kunskap, kompetens och kvalitet – ett ständigt lärande

Världen och vi förändras och du har ett ansvar att utveckla din organisation till kompetens och professionalism i takt med tidens krav och det uppdrag du åtagit dig. Din uppgift är att både förvalta och förnya med syfte att effektivisera, anpassa och förbättra resultat och kvalitet. Du utgår ifrån visioner och mål, ställer krav och följer upp verksamheten och dina medarbetares prestationer. För detta arbete fordras en utvecklad dialog med din omvärld, din verksamhet och dina medarbetare. Det krävs också att du kan stå upp i din roll när det blåser motvind, att du vågar lämna den "ljumma" zonen när det krävs för att driva frågor trots motstånd.

Lär dig leda dig själv

I allt ledarskap ingår att leda sig själv. Det är lika viktigt som att leda andra. I ditt personliga ledarskap måste du ha tillräcklig kunskap om dig själv för att på ett framgångsrikt sätt kunna driva en bra verksamhet, ett effektivt ledarskap och utveckla medarbetarskapet. Självkännedom är en insikt som hjälper dig förstå, behärska och använda dig av dina egna drivkrafter och förmågor i ledarskapet. Du har därför ett personligt ansvar för din utveckling och din egen kompetens. Det ska finnas ett ansvar för att du får tillgång till ett basutbud av utvecklingsmöjligheter.

Du ska förstå och tillämpa de riktlinjer som råder för medarbetarskap och ledarskap i verksamheten. Din chef och du ansvarar tillsammans för att du har en individuell utvecklingsplan som ni årligen uppdaterar.

Skapa mötesplatser – ledningsgrupper, arbetsplatsträffar och nätverk. Att mötas är att få tillgång till kraft, kunskap, kreativitet, stolthet, glädje med mera. Genom fungerande möten förnyas och förstärks ditt ledarskap. Ledningsgrupper och arbetsplatsträffar är exempel på mötesplatser för utbyte, lärande och samverkan. Här skapas också en del av helhetssynen. Delaktighet är en grundvärdering och en viktig del i en bra arbetsmiljö. Både organisationen och medarbetarskapet ser delaktigheten som en förutsättning för goda resultat, måluppfyllelse och trivsel. Arbetsplatsträffarna ska därför ge utrymme för strategiska frågor, ha struktur, innehåll och delat ansvar. Information bidrar till delaktighet men kan också ge en illusion av delaktighet. Låt inte informationen ta över på bekostnad av dialogen.

Omvärld och framtid kräver spanare

Världen förändras och vi med den. Som chef ska du ligga steget före och anpassa verksamheten. Du är därför också en spanare.

Ett sätt att spana och förstå hur verkligheten ser ut i sin mångfald, är att öka dialogen, skapa nätverk, mentorskap, medskapande medarbetare, aktiva arbetsplatsträffar och ledningsgrupper. Du har en uppgift att låta verklighetsbilden omfatta mer än den egna delen genom att lyssna in, nyansera och kommunicera.

Vi är beroende av omvärlden och omvärlden är beroende av oss. Du har ett ansvar för ett långsiktigt strategiskt arbete som gynnar din verksamhet men också helheten och det ömsesidiga beroendet till alla de områden vi lever och verkar inom.

Bakgrund

Ledarskap – vadå?

Det behövs en plattform för chefs- och ledarskapet i alla verksamheter. Värdingar som vi står för och som har identifierats av våra chefer. Denna gemensamma plattform ställer krav på individualitet och ett personligt ledarskap. Synen på chefs- och ledarskap har alltid varit traditionell. Det innebär att tonvikten lagts vid chefskap och inte vid ledarskap. Även i en relativt decentraliserad organisation har detta medfört ett hierarkiskt tankemönster. Chefskapet i sig blir det centrala. Det medför konsekvenser för ledarskapet och medarbetarskapet, ökar graden av sårbarhet och förmågan att hantera förändringar med mera. Stor otydlighet har rått kring ledarskapets betydelse, hur det bedöms, premieras med mera.

Ett antal byggstenar formar den gemensamma plattform som det individuella ledarskapet utvecklas ifrån. Byggstenarna återfinns som områden i en ledarskapsidé.

En viktig grund för att ledarskapet ska fungera är att dialogen fungerar mellan olika uppfattningar om verkligheten, olika ledningsnivåer, din del i den gemensamma helheten. Det är den helheten poängteras och efterfrågas.

Det är också viktigt att du som ledare, när helheten saknas, vågar agera. Samtidigt som du agerar bör du bidra till att skapa och/eller efterfråga en helhet.

Som chefer är vi stolta för vi vad vi får!

Våra chefer är viktiga, därför ska vi erbjuda dem stöd, kompetensutveckling och förståelse. Som chefer vill vi tydligare känna att vi har ett värde – utöver lön. Att få möjlighet att öra karriär på olika sätt. Att få möjlighet att ingå i ett kompetensstärkande nätverk. Att få bättre stöd av övergripande riktlinjer i vissa frågor, dessutom bli mer delaktiga i helheten inom företaget eller organisationen.

Samt få tillgång till basutbud av personliga utvecklingsmöjligheter.

Etiska regler

Hög etik tillförsäkrar oss trovärdighet. Man följer alltid lagar och regler, såväl internt som externt. Olagliga och oetiska handlingar är inte acceptabla i något sammanhang.

Man ska respektera integriteten hos de personer och företag som man gör affärer med och påverkar inte beslut så att detta ger oss personlig vinning. När konsulter och entreprenörer anlitas tecknas alltid kontrakt med dessa, vilka reglerar förhållanden och rättigheter.

Etikfrågorna har den senaste tiden kommit i blickpunkten efter en rad affärer där yrkesetik kommit att sättas i fråga. Betydelsen av arbetet med etik och moral har emellertid ökat även av andra skäl.

Individens ansvar och handlingsfrihet ökar i företagen med resultatenhetstänkande och kundprofilering samt informationsteknologins snabba utveckling. Det kräver att alla medarbetare tydligare präglas av gemensamma värderingar och synsätt att individuellt kunna agera utifrån.

Händelser i samhället samt den ökande ekonomiska brottsligheten har också klart pekat på betydelsen av god etik och moral.

Personal i alla kategorier arbetar många gånger med särskilt känsliga frågor både för företag/organisation och för enskilda. I arbetet kan det också ligga att kontrollera andra, vilket förutsätter att den som utför kontroll, eller är ledare, själv inte är belastad utan upplevs som ett föredöme såväl i sitt arbete som privatperson.

Verksamhetens kvalitet och integritet (oberoende) måste styras av normer och värderingar anpassade i tiden och till såväl företag som omvärld.

För att personal och deras yrkesutövning skall få respekt och trovärdighet behövs att de utgår från förankrade och positiva etiska principer som har en tillämpning som präglas av föredöme, rättvisa och god moral även i allmänmänniska ting och relationer. Den sociala kompetensen i verksamheten har allt ökande betydelse.

Arbetets natur kräver dock att chefer lever upp till hög moral och integritet. En person som låter sig otillbörligt påverkas (eller mutas) – om än så litet – kan t ex anses olämplig.

Ett olämpligt uppträdande eller handlande som ifrågasätter moral kan därigenom få allvarliga konsekvenser. Det förväntas att alla anställda alltid agerar utifrån höga moraliska principer och rättspraxis.

Säkerhetsarbetet breddas, förändras och utvecklas med bland annat riskmanagement, miljöansvar, kvalitetssäkring, riskekonomi, decentralisering och teknikutveckling – där fler får ta säkerhetsansvar.

I takt därmed blir verksamhet, arbete, profil och roll allt viktigare att värna om. Därför måste man fortlöpande utveckla sin egen kompetens och dra lärdom av andras erfarenheter. Det är t ex omdömeslöst att ta på sig eller delegera ansvar och uppgifter för vilka kompetens och erfarenhet saknas. Man kan ibland behöva ta kontroversiella och impopulära beslut. Det går då inte att gömma sig bakom en företagsfasad om beslutet senare skadar företagets anseende eller någon anställd. Ansvar för sådana beslut är alltid personligt. I det sammanhanget har man

tillsammans med företagsledningen det allra största ansvaret gentemot anställda, myndigheter, organisationer, leverantörer, kollegor och kunder.

Det särskilda normsystem, för etisk och moralisk värdegrund, som krävs och som du ska sträva efter är:

- lojalitet
- laglydnad och pålitlighet
- trovärdighet och respekt
- uppträdande och social kompetens
- positiva umgänges- och samarbetsformer
- etiskt synsätt
- korrekt affärsmetodik
- visa respekt för alla utan åtskillnad oavsett ras religion, hudfärg eller etnisk tillhörighet
- visst mått av ifrågasättande

Du ska eftersträva lojalitet med din verksamhet. På så sätt kan du också förvänta dig lojalitet från dina medarbetare. Som du är, är också andra som du vill vara vill också andra vara.

Du ska naturligtvis vara laglydig och pålitlig. Du är ju den förebild som andra ser. Dina medarbetare ser ju dig dagligen och dessutom så ser ju dina uppdragsgivare, både de externa och interna att du är pålitlig.

Du ska arbeta utifrån ett trovärdighetsperspektiv. Får du en fråga som du har svårt att finna svar på just vid tillfället, svara då att "jag återkommer, jag är inte riktigt säker eller uppdaterad".

Uppträdande och social kompetens är oerhört viktigt. Det är ju genom din korrekthet i uppträdande gentemot dina kollegor, arbetskamrater och chefer som du visar att du står för det som är rätt och riktigt samt korrekt i din verksamhet. Det du gör och säger kan alla lita på. Du står för det som är etiskt och moraliskt korrekt. Att du dessutom är en bra kollega och arbetskamrat med stort mått av social kompetens är ju bara den lilla godisbiten extra som gör att du är den man litar på och alltid rådfrågar om rätt och riktighet. Det är då som du skapar positiva umgänges- och samarbetsformer.

Det är viktigt att tänka etiskt. Före du fattar beslut, oavsett det är ett litet principbeslut eller mer omfattande, bör du utsätta din handlings alternativ för en etikkontroll och fråga dig "hur skulle jag känna mig"? Till exempel om det framkom att du fuskat med reseräkningen, undertecknat din självdeklaration "efter bästa förmåga" eller i värsta fall rattfull skadat en gående på ett övergångsställe? Tänk om det skulle stå i tidningen! Vad skulle familj och arbetskamrater tycka? Framförallt vad skulle det innebära för verksamheten och din trovärdighet överhuvudtaget?

En korrekt affärsmetodik är naturligtvis oerhört viktigt. Det är tyvärr alltför vanligt med synpunkten att "huvudsaken att jag får mitt och väl det samt du får ditt och knappt det".

En bra affär är när bägge parter är nöjda med en god affär, man skiljs åt med ett handslag i vänskap och skiljs som vänner. Det är oerhört viktigt att visa respekt för alla utan åtskillnad oavsett ras religion, hudfärg eller etnisk tillhörighet. Du ska ha ett visst mått av ifrågasättande i ditt eget och också i andras handlande.

Ta dig tid att tänka efter, fråga gärna andra i din omgivning om vad de anser om ärenden och annat i din verksamhet. Det kommer att tolkas som en öppenhet och klarhet som är oftast mycket uppskattat. Om du däremot handlar helt efter dina egna tyckanden och tänkanden så kommer detta att ses från omgivningen som mycket negativt.

Att kunna skilja mellan rätt och fel eller ditt och mitt är svårt. Många kan och vill överhuvudtaget inte. Under senare tid har både företagsledare inom koncerner och andra företrädare för förbund och föreningsliv bildat skola med exempel av mindre gott slag.

Risken med att ertappas för ett tillgrepp eller annan oegentlighet kan jämföras med att åka dit för hastighetsöverträdelse i trafiken, dvs. risken är liten.

Sannolikheten för att straffas om man blir ertappad för tillgrepp eller annan brottslighet är idag ännu mindre. Ja, tekniskt sett är det lättare att hitta nålen i höstacken. Finns det en balans och "fairness" gentemot alla inblandade på kort och lång sikt?

Främjar det långsiktiga relationer och uthållighet? Är påståendet att det är t ex knappast rimligt att alla tillgrepp skall polisanmälas? Ingen lär numera protestera om i kavajfickan kvarglömd penna tas av någon familjemedlem och inte återlämnas. Däremot blir balansen rubbad om en laptop "omhändertas" på motsvarande sätt. Det man däremot kan ha med i sin egen etiska och moraliska värdegrund är acceptansnivån. Reagerar du inte, ifrågasätter eller gör någon anmälan, så har du ju utåt sett formellt accepterat det felaktiga och negativa förhållandet

Det kan uppfattas då som att det är helt i sin ordning att stjäla eller tillskanska sig otillbörliga förmåner. Utgå alltid från att ett beslut kan bli allmänt känt. Det går aldrig att "smyga internt" med något som avviker från god sedvänja och rättspraxis.

Ställ dig gärna följande frågor i din sinnevärld:

- Är det rimligt?
- Är det lämpligt?
- Är det lagligt?

Om ditt svar innehåller "inte" så avstå helt. Markera att det är olämpligt. Förmå de som nu då inte kan hålla sig på rätt sida om frestelsens stig att avstå. Informera, utbilda och försök att lägga mycket hög värdegrund på etik och moral.

När man är ute på cykeltur är det alltid svårt att vända i en nedförsbacke. Men, att avstå från att låta cykeln med mig vid styret, fara med fart nedför kan i de flesta fall vara lätt. Jag har alltid två val. Jag kan välja fel och bege mig nedför. Det slutar alltid med tråkigheter, jag blir påkommen, gripen och kanske fälld. Jag kan också välja rätt, kanske välja en annan väg och avstå helt och dessutom kanske för min omgivning markera att detta är fel väg.

Frestelsens väg är ju alltid fel väg! Glöm inte de 3 frågorna i din etiska värdegrund. Berätta gärna varför du alltid ställer dem.

Går det att stjäla riskfritt...

Myndigheternas valhänthet i frågor kring detta är stor. Man har ju starkt bidragit till miss uppfattningar och en bred attitydförändring inom organisationerna som brott betraktat. Det finns fortfarande människor som tror att det är straffritt att stjäla varor understigande 20 kronors värde. Eller att åka gratis på spårvagn o buss. Det finns många uppfattningar om detta, till exempel att tilläggsavgiften eller parkeringsboten är "i stället för månadskort", det finns till och med förening som erbjuder försäkring för kontrollavgift på buss och spårvagn. Att polisens resurser måste prioriteras för andra ändamål än bedrägeri och försök till bedrägeri är ju i och för sig helt klart men att acceptera förhållandet för att på så sätt se detta som helt straffritt är ju helt fel.

Idag upplever många i samhället, även företrädare för storföretag, myndigheter polisen med flera en sammanblandning av dessa uppfattningar. Detta virrvarr gynnar vare sig företagen, organisationerna eller huvudparten av oss privata konsumenter.

Myndigheternas insikt i problemets storlek är liten. Det saknas konsekvens och enhetliga riktlinjer. Vid inträffade händelser där vi kallar på polis är ofta väntan lång. Ibland timlång. I mindre orter innebär det att ca 20 % av veckans investering i verksamhetstid eller bevakning förbrukas i väntan på polis. Flertal rapporter leder inte någonstans, de läggs till och med ned i brist på substans eller "bristande bevis i ärendet".

Det är ofta som man avstår från att göra en polisanmälan överhuvudtaget.

Det som man signalerar då är ju att det är accepterat att begå brott. Vad är det idag som avhåller någon från att begå brott, även i större skala? Möjligtvis eventuell moral!

Företaget är också samhällets affär.

Den svenske företagsledaren är tålmodig och finner sig i de flesta pålagor. Det finns emellertid en del som anser sig stå utanför samhället och dess hjälp.

Från till exempel handelns sida har man starkt arbetat för att se om sitt hus.

Närkampsricksdag, arbetsgrupper och olika aktioner mot stölder, är exempel på detta. Den enskilda företagarens kostnadskonto för rätten att få förfoga och sälja sina varor och tjänster är idag mycket stor. Samhällets representanter följer utvecklingen, håller sig informerade och ibland skapar man till och med dialoger med företagarna som oftast inte leder någonstans. Alltså blir det mycket av ord lite verkstad. Därför finns en viss förståelse för de som "dömer ut" tilläggsavgift och själva driver ärenden till inkasso och åtal. Eftersom tålmodet sinar och man vill ha igen sina pengar för missade investeringar, förlorade hotellnätter, spring notor på restauranger, skadade eller stulna varor och förlorad tid. Sådana företeelser hör då enligt befattningshavare o jurister inte hemma i ett rättsamhälle.

Det finns enligt dessa "legala" medel att använda. En förutsättning är då att ansvariga för dessa resurser uppfattar problemets allvar. För att åstadkomma en förändring krävs samverkan, främst mellan tre parter. Nämligen företrädarna för företag, kommunala enheter och förvaltningar samt polis och åklagare.

I en stad av Göteborgs storlek stjäls det varje dag för ungefär 2.5 miljoner kronor från hotell, butiker och varuhus. Det är det samma som ungefär 10 nya bilar om dagen. Hur hade den polisiära reaktionen blivit om det istället varit 3650 bil tillgrepp om året?

Årligen begångna kriminella handlingar motsvarande 900 miljoner kronors värde är polis- och åklagarärenden. Det är dags för en gemensam samlad aktion och ett samarbete mellan företag, polis och åklagare. I företagen tar man ansvar för att förebygga och försvåra tillgrepp.

Att satsa på kontroll och andra säkerhetsbefrämjande åtgärder samt att polisanmäla alla tillgrepp. Samt att utbilda och motivera personalen att arbeta på rätt sätt med svinn problematiken.

Polisen ska ansvara för att anmälda tillgrepp inte bagatelliseras utan åtgärdas genom snabb handläggning. Åklagarens ansvar ska vara att yrka åtal eller att utmäta straff i form av strafföreläggande. Ett engagemang från polis- och åklagarhåll är inte bara rättmätigt utan skulle dessutom stärka intresset och viljan från företagets sida i dess arbete mot avkriminaliseringen i företag, kommunala förvaltningar, varuhus och butiker. Därmed visar man samtidigt på att handel, polis och åklagare står på samma sida i denna kamp. Minimering av svinn, stöld o bristande säkerhetsrelaterade problem åstadkommer man inte enbart genom ökad bevakning, medvetenhet, eller kontroll. Framförallt inte om man utför det sporadiskt eller endast i anslutning till, ännu ett oroande, inventerings resultat.

Sådana åtgärder kan jämföras med forna tiders brandförsvar. Då hade vi en borgarbrandkår, vars personal vid larm avbröt ordinarie yrkesuppgift för att mer eller mindre o professionellt släcka uppkomna bränder. Idag har vi effektiva räddningsorganisationer, som även arbetar i stor utsträckning med brandförebyggande uppgifter. Inom företag löser man, fortfarande 2000- talets brottsprevention problemen på samma sätt som för 30 år sedan, det vill säga med hjälp av "borgarbrandkåren". Man genomför så kallade adhoc åtgärder. När det har hänt, åtgärdar man problemet direkt och sedan hoppas man att det inte händer igen. Istället för att ligga steget före, utvärdera, riskanalysera och skapa förebyggande åtgärder. Man kanske till och med inte anmäler händelser, utan hoppas att ingen märkt något.

Det enda som händer då är ju en missriktad accept att det är hel i sin ordning att både begå brott och att andra säkerhetspåverkande händelser uppstår. Det borde ju vara en noll tolerans istället. Ingen accept att det är okej, ingen tillåtande till risker eller andra negativt säkerhetspåverkande faktorer. I de flesta andra sammanhang har man genomfört fantastiska förändringar. Reklam, marknadsföring för ökad försäljning. Rationaliseringar har genomförts och tekniska hjälpmedel har införts för lägre kostnader och för effektivare hantering. Företagare har utbildats i ledarskap. Personal utbildas i bland annat varukunskap, kvalité o andra mer för yrkeskategorier specialiserade utbildningar. I ämnesområdet svinn, en kostnad som i storlek ofta överstiger nettovinsten, får man ingen eller mycket ringa kunskap.

Säkerhet är en viktig chefsuppgift. Viktigare chefsuppgift än att vårda och hantera företagets mänskliga och ekonomiska värden finns inte. Motivation, spelregler och kontroll i lämpliga doser är styrmedel i managementarbetet för ett bestående lågt svinn. Säkerhet är för företagets lönsamhet och fortbestånd mycket viktig fråga. Så viktig att den alltid, oavsett verksamheten storlek och organisation, är en företagsledarfråga. Slutsats för ditt ledarskap kan kanske sammanfattas i de så kallade gyllene regeln;

Det du vill att andra ska göra för dig ska du också göra för dem.

Det är alltid ett ömsesidigt givande och tagande. Man ska alltid vara beredd att ge viss eftergift, men också på att stå för sin åsikt, ståndpunkt eller sitt beslut.

2 OM RIKTLINJER FÖR SÄKERHETSARBETET

För ett effektivt säkerhetsarbete behövs olika dokument som styrinstrument. Det gäller att hitta en verksamhetsanpassad struktur för detta ändamål. Vissa delar av säkerhetsarbetet är dessutom underkastat regelverk av olika slag som ställer vissa krav på att det ska upprättas instruktioner och andra styrande dokument. Sådana dokument samlar man under begreppet säkerhetspolicy. Säkerhetspolicyn kan sägas vara de dokument som "startar" arbetet med säkerhetsfrågor – alltså skall den vara fastställd av ledningen. Inte sällan är det säkerhetschefen som på uppdrag av VD eller motsvarande skriver en sådan policy. Formuleringarna i policyn skall inte detaljstyra säkerheten. Inte heller skall man skriva in namn på personer eller funktioner.

Andra krav som kan nämnas är:

- Ge garanti för en allmän god säkerhet.
- Ge en inriktning på det löpande arbetet – med hjälp av policyn skall säkerhetschefen förstå hur det fortsatta arbetet skall bedrivas.
- Formuleras så att medarbetarna förstår att säkerhetsarbetet är en viktig del av verksamheten – den skall omfatta alla och allt.
- Vara ett konkurrensmedel, dvs. kunna visas upp för utomstående, kunder och andra intressenter.

Det är också viktigt att man inte upprättar för många policys för olika delverksamheter, helst skall det bara vara en policy som ska omfatta allt säkerhetsarbete. Nu är det inte riktigt så i verkligheten. Ofta upprättas policy för olika ändamål, till exempel:

- Säkerhetspolicy
- Brandskyddspolicy
- IT-säkerhetspolicy
- Informationssäkerhetspolicy
- Arbetsmiljöpolicy

Policy för intern säkerhet

Intern säkerhet är att trygga och främja framtida prestation och utveckling genom att, så långt det är ekonomiskt försvarbart och så kostnadseffektivt som möjligt, skydda personal, tillgångar och verksamhet mot förluster, skador och störningar. Det är mycket viktigt att bedriva ett aktivt säkerhetsarbete. Det bör intensifieras genom ett förebyggande arbete och som ett första steg bör man anta en säkerhetspolicy samt riktlinjer som visar ansvars förhållanden och hur arbetet skall bedrivas. Risken för skador och störningar i verksamheterna ökar i takt med utvecklingen i samhället. Säkerhetsarbetet är därför viktigt för att skapa en säker och trygg miljö för personal och verksamhet. Detta måste bli en naturlig del i verksamheternas arbete. Säkerhetsnivån förbättras och resurser som tidigare gått till oplanerade skadekostnader kan istället då tillföras verksamheten.

Syftet med säkerhetsarbetet är att verka för en säker och trygg verksamhet genom att förebygga och hantera förluster, störningar och skador. Genom en god planering ska man kunna förhindra eller minimera negativa konsekvenser för människor, verksamhet, egendom, ekonomi och miljö. Övergripande mål med säkerhetsarbetets är att säkerställa en väl fungerande verksamhet inom kommunen med så få störningar och egendomsförluster som möjligt. Bidra till att ekonomi förvaltas på bästa sätt. Det ska ingå som en del i det ordinarie kvalitetsarbetet.

Skadeutveckling ska uppvisa en vikande trend och tillförsäkra verksamheten och anställd personal en hög säkerhet och trygghet. Det ska också bidra till en ökad riskmedvetenhet och kunskap hos personalen. Dessutom helst förändra attityder och beteenden.

I säkerhetsarbetet ska ingå att göra systematiska och återkommande riskanalyser. Att utforma ett väl avvägt försäkringsskydd. Fortlöpande informera och utbilda all personal samt arbeta aktivt med attityder och beteenden hos prioriterade målgrupper. Detta kan man åstadkomma genom återkommande uppföljning och utvärdering av det aktiva arbetet. Säkerhetsansvaret ska följa det normala verksamhetsansvaret på alla nivåer inom verksamheten. Företagsledningen fastställer tillsammans med den säkerhetsansvarige en säkerhetspolicy.

Företagsledningen eller kommunens fullmäktige har det övergripande ansvaret för säkerhetsarbetets ledning, styrning och genomförande. De fastställer också övergripande riktlinjer samt utför fortlöpande rådgivning och tillsyn.

Säkerhetsansvarig, direkt under företagsledningen eller fullmäktige, har till uppgift att bereda och följa upp övergripande frågor inom området säkerhet.

Alla anställda har som uppgift att verka för ökad säkerhet inom sitt verksamhetsområde. Uppföljning och utvärdering av måluppfyllelsen för säkerhetsarbetet ska göras regelbundet. Det är viktigt att aktivt följa upp de negativa konsekvenserna av förluster, störningar och skador för människor, verksamhet, egendom, ekonomi och miljö. Effekterna av vidtagna åtgärder för att minimera förluster, störning och skador ska aktivt följas upp och utvärderas.

Säkerhetsarbetet ska i första hand inriktas mot ett antal strategiska områden som är av betydelse för en hög säkerhet. Man ska sträva efter att aktivt verka för att personalens attityder och beteende bidrar till ökad säkerhet och trygghet, genom att säkerhetskunskap ingår som en del i det fortlöpande chefs- och ledarutvecklingsprogrammet. Anordna utbildning och ge fortlöpande information om säkerhetsarbetet till alla som kan bidra till att minska skadeutvecklingen. Samtliga nyanställda ska ges information om säkerhetspolicy och riktlinjer. Aktivt och regelbundet informera om skadeutveckling och hur säkerhetsarbete bedrivs.

Personssäkerhet

Det är viktigt att verka för en hög personssäkerhet bland personal och besökare som vistas i verksamheternas lokaler, genom att upprätta regler och rutiner för rapportering av hot och våld. Dessutom att utforma lokalerna med hänsyn till personssäkerheten. Viss personal och verksamhet kräver ett högre mått av personssäkerhet eller personskydd. Detta måste analyseras i det fortlöpande riskanalys arbetet. Resultatet ska utvärderas och det personliga skyddet aktiveras och naturligtvis dokumenteras.

Ekonomisk säkerhet

Det är också viktigt att verka för en hög ekonomisk säkerhet, genom att utforma föreskrifter vad gäller hantering av upphandling, försäljning och ekonomisk administration. Att kontinuerligt bedriva en intern kontroll inom ekonomihanteringen och att minimera hanteringen av kontanta medel. En kontroll av beställda varor och tjänster samt också naturligtvis en avstämning av vad som sedan faktiskt är levererat. Motsvarar det rätt kvantitet, rätt kvalitet, är det i oskadat skick samt är tjänsten utförd på rätt sätt i rätt tid på rätt plats. Detta skapar också en trygghet bland personalen och en säkerhet för din egen del som ledare i företaget eller organisationen. Var aldrig rädd för att ifrågasätta. Det är din rätt att "få lov" att kontrollera.

Informationssäkerhet

Det är en ren självbevarelsedrift att verka för att information hanteras på ett säkert sätt, genom att minska risken för obehörig åtkomst och påverkan för att kunna värna sekretess och personlig integritet. Att utforma regler och rutiner för den administrativa säkerheten, exempelvis inom arkiv- och dokumenthantering. Att utforma regler och rutiner för IT-säkerheten, exempelvis med inriktning mot driftsäkerhet men också för att säkra framtida åtkomst till datalagrad information i en miljö med snabbt föränderlig datateknik. Se vidare under kapitel "IT och informationssäkerhet".

Tekniskt skydd

Företaget, verksamheten eller enheten ska genom tekniskt skydd verka för att egendom, verksamhet, människor skyddas mot skador, genom att alla lokaler och anläggningar med en hög sannolikhet för skada förses med tekniskt skydd. Dessutom så är det lagkrav för den enskilde fastighetsägaren eller den som bedriver verksamhet att upprätthålla brand- och inbrottslarmens tillförlitlighet och effektivitet. Se vidare under kapitel "Om brandskydd" samt "Om tekniskt och fysiskt skydd".

Försäkringsskydd

Ett väl avvägt försäkringsskydd verkar för att människor och egendom skyddas mot förluster, genom att utforma en försäkringsstrategi där försäkringarnas omfattning och själv risknivåer redovisas samt eventuellt genom ett internt försäkringssystem. Att skapa incitament för ett aktivt förebyggande säkerhetsarbete. Försäkring är ju inte enbart ersättning efter skada utan ett arbete för att försäkra sig mot skada. Med andra ord aktivt arbeta förebyggande för att skadan aldrig, förhoppningsvis ska uppstå. Det är också mycket viktigt att samordna upphandling av försäkringar för hela företaget. Att se över hela försäkringsskyddet från personal till fordon och fastigheter samt verksamheter. Personalens försäkringsskydd är nästan det viktigaste. Det är ju genom ditt "human kapital" som du producerar och skapar förutsättningar för ditt företags framgångar. Se vidare kapitel "Om försäkringar".

Det aktiva säkerhetsarbetet ska systematiskt förebygga och hantera förluster, störningar och skador, undanröja hot och genom en god planering minimera negativa konsekvenser för människor, verksamhet, egendom, miljö och ekonomi. Säkerhetsarbetet tar sin utgångspunkt från de förluster, störningar och skador som en verksamhet kan drabbas av. Med hjälp av denna medvetenhet startar riskhanteringsarbetet. Se vidare kapitel "Om risk".

3 OM RISK

Riskbegreppet

Risker omger ständigt vår vardag. Många risker kan vi bortse från – de inträffar sällan. till exempel. finns det inte många som går omkring och är rädda för att en meteorit skall falla ner från himlen och träffa dem i huvudet. Inte heller räds vi över att gå omkring på trottoaren – det är först när vi skall korsa gatan som det börjar bli lite riskabelt, för då kan vi bli påkörda. Risker uppfattas också på olika sätt beroende på vilka kunskaper vi har samt hur vi kan påverka dem. till exempel. har vi inga större problem att hyra en skoter på utlandssemesteren och med eller utan alkohol i kroppen ge oss ut i trafiken.

Däremot protesterar vi högljutt om riskerna med kärnkraft fast det i själva verket omkommit långt mera människor i trafikolyckor jämfört med kärnkraftsolyckor. Vi kan göra följande indelning när det gäller riskuppfattningen

Acceptabla risker

- Frivillig
- Känd
- Kontrollerad

Oacceptabla risker

- Okänd
- Påtvingad
- Okontrollerbar

Slutsatsen blir att ju bättre kunskap och insikt vi har om våra risker desto lättare har vi att acceptera dem, även om det sker respektfullt.

Risikfaktorer

När man talar om riskfaktorer talar man oftast om människan som riskfaktor. Amerikanska undersökningar påstår att den största riskfaktorn är människan (80 %), därefter kommer naturkatastrofer (20 %). Det går säkert att diskutera exaktheten i dessa siffror men det är skrivet utom allt tvivel att människan utgör en mycket stor risk

Hot

//Med risk menar vi faran för att en slumpmässig händelse negativt skall påverka möjligheterna att nå ett uppställt mål. Hot är en möjlig händelse som ger negativa konsekvenser för verksamheten//

Gustaf Hamilton

Hot är inte detsamma som risk. Skillnaden är att hotet är mera reellt, det kan hända och det kommer att påverka vårt beteende eller vilja att skydda oss. I säkerhetssammanhang blir det hoten som vi koncentrerar oss på – men vi är ändå medvetna om vilka risker som omger vår verksamhet.

Hotbild

Säkerhetsarbetet i företag och hos myndigheter koncentreras till arbetet med att skapa ett skydd mot hotbilden, det vill säga, den samlade bilden av all hot. Känner vi till alla hot kan vi också bedöma helheten och avväga vilka resurser vi lägga på de olika hoten. Ju större förmåga säkerhetsavdelningen med säkerhetschefen i spetsen har att samla in hot mot verksamheten, desto större är sannolikheten att företaget skall uppnå sina mål.

Tillbud

Ett hot eller en risk som inträffar utan att förorsaka någon skada eller kostnad kallas för tillbud. Kunskap om inträffade tillbud utgör den viktigaste källan till insikt i säkerhetsarbetet. Genom att dokumentera tillbud får vi underlag för hur säkerhetsresurserna skall fördelas.

Varje stor skada föregås oftast av ett antal tillbud. Förhållandet mellan tillbud och storskador beskrivs ibland som att på varje storskada går det 600 tillbud.

Hotbild är då vidare en bedömning av vilka hot (samlad bild) som föreligger vid en viss tidpunkt. Med tillbud avses en situation när sådana riskfaktorer varit för handen att fara uppstått utan att detta orsakat någon skada. Även om det är storskador, katastrofer och kriser som uppmärksammas mest är det tillbud som borde tilldra sig det största intresset i säkerhetsarbetet – det är faktiskt de som kostar mest.

Skada/Skadehändelse

Säkerhetsarbetet syftar till att undvika skadehändelser och om de ändå inträffar skall konsekvenserna reduceras. Av inträffade skadehändelser kan vi också dra erfarenheter och förbättra säkerheten för vissa objekt eller verksamheter. Stora händelser som fått mycket stor påverkan på säkerhetsarbetet i vårt land är:

- Tjernobylnkatastrofen 26 april 1986

Denna händelse som på ett mycket konkret sätt visade på konsekvenserna av en kärnkraftsolycka. Förutom allt mänskligt lidande och okontrollerad spridning av radioaktivitet fick olyckan säkerhetsmässiga konsekvenser för all kärnkraft över hela världen. I Sverige med kraftfulla krav från våra myndigheter på industrin. I säkerhetssammanhang kallar vi Tjernobylnkatastrofen för en skadehändelse.

- World Trade Center 11 september 2001

Som för det första var en helt osannolik händelse, en terroristattack – ett fasansfullt brott som ända sedan dess har påverkat säkerhetsarbetet över hela världen. Även denna händelse var av så allvarlig art att samhällets myndigheter gått in och med regelverk och lagstiftning påverkat säkerhetsarbetet på företag och hos myndigheter.

- Diskotekbranden i Göteborg den 30 oktober 1998

En fruktansvärd anlagd brand då 64 ungdomar omkom. Det är den största brandkatastrofen som upplevts i Sverige i modern tid. En kombination av brott och brand, anlagd brand – en av de vanligaste brandorsakerna i Sverige idag. Även denna händelse har påverkat vårt regelsystem och fördelning av ansvar för brandskyddet och resultatet blev Lagen om Skydd mot Olyckor. Där det bland annat påvisas det stora egenansvar en fastighetsägare respektive en verksamhetsutövare har. Se vidare kapitel om brandskydd.

Oftast leder skadehändelser till kunskaper som på något sätt bidrar till att förbättra säkerheten. Ibland med ändrade regelverk och i andra fall med bättre insikt och medvetenhet. I andra fall kan vi förundra oss över att samma skadehändelse kan inträffa om igen.

Ett sådant exempel är rånet mot en värdetransport på Arlanda som inträffade i juli 2004. Ett gigantiskt rån där bytet översteg 43 miljoner kronor. Skada är en rent allmän negativ eller oönskad förändring av ett visst tillstånd. Skada jämföras också med förlust. Efter en sådan händelse är det märkligt att ett liknande rån kan inträffa mot en värdetransport på Landvetter Flygplats strax utanför Göteborg fyra år senare. Extra anmärkningsvärt blir det om man betänker att båda flygplatserna är skyddsobjekt. Skyddsobjekt som har en mycket bra bevakning till skydd mot terrorism och sabotage. Se vidare om skydd och civila skyddsobjekt samt om säkerhet vid möte, sammankomster och sammanträden.

Riskcirkeln

Att identifiera risker kan vara ett svårt arbete. Att ha ett system som hjälper oss att identifiera riskerna och därefter analysera om dessa utgör något hot underlättar för säkerhetschefen.

Ett exempel på ett sådant system är riskcirkeln – sammanställd av Gustaf Hamilton.

Gustaf Hamilton delar in riskerna i:

- Risker inom produktionen
 - o Personskador
 - o Egendomsskador
 - o Miljöskador
 - o Kriminella handlingar
 - o IT-risker
- Risker utom produktionen
 - o Marknadsmöjligheter (observera att vi här talar om en möjlighet)
 - o Ansvarsrisker
 - o Politiska risker

Varje risk kan behandlas och i ett företag, kommun, myndighet eller organisation ska det finnas en befattningshavare som är ägare av själva risken och skall se till att denna inte blir ett hot. Detta kallar vi riskbehandling.

Brand – Brott – Skada

Ett annat sätt att spåra hot mot verksamheten är att försöka identifiera riskerna för brand, brott och skada. Det är ingen tillfällighet att brand kommer först på listan eftersom det är denna händelse som oftast förorsakar störst kostnader och även lidanden. Hamnar vi i en situation där vi måste prioritera våra resurser kommer vi förmodligen alltid att satsa på ett bra brandskydd före ett bra inbrottskydd. Om en bilindustri blir bestulen på ett antal bilar detta givetvis inte bra. Men om stölden sätts i relation till att brandskyddet är så dåligt att fabriken brinner ner blir det lätt inse varför vi prioriterar på detta sätt. Varje skadehändelse leder till kostnader för själva händelsen men den genererar oftast andra kostnader också.

Exempel på sådana kostnader är:

- Personskador
- Medarbetare omkommer
- Badwill
- Driftstopp
- Förlorade marknadsandelar
- Fysiskt- och/eller psykiskt lidande
- Reparationer och återanskaffning

Brandorsaker

Som de fem vanligaste brandorsakerna för storbränder kan vi nämna:

- Elapparater/elanordningar
- Brand till följd av entreprenadarbete (svetsning, skärning, lödning mattläggning eller takarbete
- Anlagd brand
- Uppvärmning/torkning
- Kraftalstring/överföring
- Åska och tobaksrökning

I uppräknningen har vi inte tagit med okända och övriga brandstiftare.

Brandskydd

Lag om skydd mot olyckor regleras verksamhetsidkares och fastighetsägares skyldigheter när det gäller brandskydd mm. Det finns ett lagkrav på att alla verksamheter skall bedriva ett systematiskt brandskyddsarbete (SBA). Exempel på brandskyddsåtgärder är:

- "Ordning och reda system"
- Utbildning och övning
- Byggnadstekniskt skydd
- Brandlarm
- Släckutrustning
- Bevakning

Detta kan du läsa mer om i avsnittet "Om brand".

Brott

Vanliga brott som drabbar våra verksamheter och som gör att de inte kan helt eller delvis bedrivas i normal omfattning utan omfattande förluster är:

- Stöld
- Rån
- Skadegörelse
- Våld och hot
- Bedrägeri
- Dataintrång
- Industrispionage
- Virusattacker

Brottsexponeringen kan antingen vara extern eller intern. Externa brott tilldrar sig oftast de största intresset, men utredningar visar att konsekvenserna av den interna brottsligheten ofta är större jämfört med externa. Resurserna som satsas på extern brottslighet är också mycket större vilket kan vara bra att vara medveten om i det långsiktiga säkerhetsarbetet.

Skydd mot brott

Att helt skydda sig mot brott är svårt. Men att förebygga, förutse, ha ett stort mått av varseblivning och att inte vara godtrogen är några metoder att om möjligt förebygga brott till viss del. Det är svårt att alltid vara brottsutövarna ikapp. Man kan i sinnebilden likna det vid att vi bygger höga staket men att brottslingarna hela tiden är före med tillräckligt höga stegar. Inom den internationella brottspreventionen finn begreppet *early warning*. Detta innebär så tidig upptäckt som möjlig för att undvika skada och förlust. Vanliga åtgärder för att skydda sig mot brott är:

- Bra säkerhetsrutiner
- Utbildning och information
- Säkerhetsteknik i form av lås, larm, passagesystem och fysiska intrångsskydd.
- TV-övervakning
- Bevakning
- "Brandväggar"

Skada

Att helt skydda sig från skada är i praktiken omöjligt. För att helt undvika skada, friktion eller förlust så är det nog stampat jordgolv och ingen personal i din verksamhet som gäller. Det är i realiteten omöjligt. Men, att därför acceptera att det förekommer skada är inte rätt. Du ska aldrig acceptera och säga *"det är sånt man får ta eller jag anmäler inte till polisen för att det leder ändå inge stans, det blir ingen utredning eller åtgärd"*. Det du då gjort är att acceptera brott.

Det är aldrig okey att skada dig och din verksamhet. Acceptera aldrig brott eller skada – anmäl alltid allting. Med det visar du på en stabilitet och en nolltollerans som kommer att respekteras stort.

Till gruppen skada hör skador på person och fast eller lös egendom – ofta skador fastighet.

Exempel på skador är:

- Arbetsskador
- Olyckor
- Vattenskador
- Stormskador
- Maskinskador

Exempel på skadeförebyggande åtgärder kan vara:

- Följa föreskrifter (AFS)
- Utbildning och övning
- Rutiner och efterlevnad
- Service och underhåll
- Kontroller
- Byggnadsteknik