



Maria Andersson, operativ driftchef på Sodexo: "Har nog räddat livet på fyra barn"

Sodexo har under tre års tid samarbetat med Change Collective för medarbetarnas hälsa och trygghet. Här berättar Eva-Kristin Andersson, HR chef på Sodexo och operativa driftchef, Maria Andersson, om det viktiga samarbetet.

Sodexo kom i kontakt med Change Collective redan för sju år sedan för att därefter fördjupa samarbetet några år senare. Ett viktigt initiativ för medarbetarnas hälsa och Sodexos förmåga att ta ännu större socialt ansvar som arbetsgivare.

– Samarbetet med Change Collective hjälper oss att hantera ett så komplext ämne som våld i nära relationer, berättar Maria Andersson, operativ driftchef på Sodexo.

Stödet från Change Collective blev avgörande

Samarbetet med Change Collective har hittills gett Sodexo ett brett utbud av stödmaterial, som finns tillgängligt för både chefer och kollegor. Det är till för att underlätta för medarbetare som far illa i hemmet och stärka den sociala arbetsmiljön för alla på arbetsplatsen. Maria berättar om en särskild situation där stödet från Change Collective spelade en avgörande roll för en medarbetare.

– För mindre än ett år sedan hamnade en av våra medarbetare i en akut situation på arbetsplatsen. Hon arbetade nattskift när hennes före detta man kom in i arbetsplatsen tillsammans med deras son. Situationen eskalerade, Koordinatören kontaktade ordningsvakter som kontaktade polis som omhändertog mannen på plats.

Hjälpte henne att förstå sitt eget värde

Efter händelsen fick medarbetaren samtalsstöd flera gånger i veckan, vilka hölls av Change Collective.

– Hon trodde inte att hon var värd någonting. Med Change Collectives stödprogram fick hon hjälp att förstå sitt eget värde. Vi utökade dessutom våra redan befintliga säkerhetsrutiner på arbetsplatser runt om i landet. Det ger även en trygghet till kollegor, berättar Maria.

Ämne laddat med skam och skuld

– Våld i nära relationer är ett ämne som kan vara laddat med skam och skuld, likt droger

och alkohol. I många fall håller den utsatta personen sina problem för sig själv, vilket är en utmaning för både chefer och kollegor, säger Maria Andersson.

För att få människor att öppna upp sig gäller det att bryta upp tystnadskulturen och uppmuntra medarbetare att våga säga till om något inte är som det ska, både på och utanför arbetet. Eva-Kristin Andersson, HR-chef på Sodexo, uppmanar även chefer att inte ge sig om man anar att någon inte mår bra.

– Om man bokar in ett samtal med en medarbetare och personen säger att allt är bra är det viktigt att följa upp och att fortsätta höra av sig. Det kan ta tid innan personen öppnar upp sig, men man får inte släppa det. Förhoppningsvis lossnar det, men annars har man gjort allt man kan för att hjälpa till.

“Hellre ha fel än att missa någon som behöver hjälp”

Change Collective har hjälpt Sodexo att ta fram en checklista som ska hjälpa chefer och kollegor att identifiera varningssignaler på att en medarbetare kan fara illa.

– Man kan såklart ha bockat av allt på listan, men att personen i fråga inte är drabbad. Men jag har hellre fel än att missa någon som behöver hjälp. Om någon mår dåligt av en annan anledning kanske det kommer upp till ytan istället, säger Eva-Kristin.

Blivit en ännu tryggare arbetsmiljö

Arbetet för att skydda medarbetare mot våld i nära relationer har gynnat Sodexos arbetsmiljö på flera sätt.

– Det har skapat en större trygghet för medarbetarna då vi har ett helt artilleri som finns där om de någon gång skulle behöva hjälp och stöd, säger Maria Andersson.

Hon berättar vidare.

– De stödinsatser vi kan erbjuda våra medarbetare hjälper också till att minska sjukfrånvaron. Det gör skillnad för den enskilda individens hälsa, likväl som för personens arbetsgrupp.

“Du har nog räddat livet på fyra barn”

På frågan om Sodexo skulle rekommendera andra företag att inleda ett samarbete med Change Collective är svaret klart och tydligt.

– Ja, verkligen! Värdet av samarbetet ställdes på sin spets när en kurator på Change Collective sa till mig att jag nog varit med och räddat livet på fyra barn i situationen som eskalerade på en av våra arbetsplatser för ett år sedan. Då inser man hur viktigt det är att som företag arbeta med denna fråga, avslutar Maria Andersson.