

		<b>Dokumentkategori</b>	<b>Beteckning</b> GS	1/5
<b>Handläggare</b> Anne-Beate Silverfjäll	<b>Process</b>	<b>Fastställt datum</b> 2019-09-03	<b>Reviderat datum</b> 2019-09-10	
<b>Dokumentnamn</b> Hantering av offentlighetsprincipen och utlämnande av allmän handling	<b>Version</b> 0.20	<b>Granskad av</b>	<b>Godkänd av</b>	

## Hantering av offentlighetsprincipen och rutiner för utlämnande av allmänna handlingar inom Göteborgs spårvägar AB

### *Inledning*

Styrelsen för Göteborgs Spårvägar AB har ställt frågor om hanteringen av offentlighetsprincipen och hur rutinerna för utlämnande av allmän handling ser ut inom bolaget.

### **Frågor:**

- Hur arbetar bolaget för att säkerställa att offentlighetsprincipen upprätthålls?
- Finns det fall där utlämnande av offentlig handling dröjt längre än två dagar? I så fall vad var skälet och hur arbetar bolaget för att hindra att det händer igen?

### *Beskrivning av gällande lagstiftning*

#### **Lagkrav**

Enligt tryckfrihetsförordningen (1949:105) har allmänheten rätt att ta del av allmänna handlingar från den offentliga förvaltningen, den så kallade handlingsoffentligheten. Göteborgs Spårvägar AB är ett kommunalt bolag som enligt regelverket lyder under handlingsoffentligheten och ska på begäran lämna ut allmänna handlingar.

#### **Allmän handling**

En allmän handling är en framställning i skrift eller bild, en upptagning som kan läsas, avlyssnas eller på annat sätt uppfattas med hjälp av tekniskt hjälpmedel. En allmän handling ska vara förvarad på bolaget och anses ha inkommit eller upprättats på bolaget. En allmän handling kan helt eller delvis vara sekretessbelagd och ska då inte lämnas ut. Det är endast allmänna och offentliga handlingar som ska lämnas ut.

#### **Utlämnande av allmän handling**

Den som vill ta del av en allmän handling har rätt att läsa handlingen på stället, det vill säga i bolagets lokaler. Man har också rätt att mot en avgift få en avskrift eller kopia av handlingen. Den som begär ut en allmän handling som får lämnas ut ska genast eller så snart det är möjligt och utan avgift få ta del av handlingen på stället på ett sådant sätt att den kan läsas eller avlyssnas eller uppfattas på annat sätt.

		<b>Dokumentkategori</b>	<b>Beteckning</b> GS	2/5
<b>Handläggare</b> Anne-Beate Silverfjäll	<b>Process</b>	<b>Fastställt datum</b> 2019-09-03	<b>Reviderat datum</b> 2019-09-10	
<b>Dokumentnamn</b> Hantering av offentlighetsprincipen och utlämnande av allmän handling	<b>Version</b> 0.20	<b>Granskad av</b>	<b>Godkänd av</b>	

En begäran om en kopia av allmän handling ska hanteras skyndsamt, vilket innebär att en allmän handling ska lämnas ut genast eller så snart det är möjligt. Det innebär att annat arbete ska läggas åt sidan för att prioritera utlämnandet.

### **Prövning av utlämnande av allmän handling**

Om det kan antas att en allmän handling innehåller sekretessuppgifter ska detta prövas. Det innebär att bolaget ska undersöka om utlämnandet är förenligt med offentlighets- och sekretesslagen. Vid ett helt eller delvis avslag om utlämnande ska en anvisning om möjlighet till överklagande medfölja.

### *Beskrivning av rutinerna vid en begäran om utlämnande av allmän handling på Göteborgs Spårvägar AB*

En begäran om utlämnande av allmän handling kan komma till bolaget på flera sätt:

- Via den officiella e-postlådan eller via växeln
- På plats i receptionen mellan kl. 07.40-16.10 under vardagar
- Till enskild tjänsteman personligen eller via dennes e-post/telefon

### **När en begäran om utlämnande kommer in till bolaget**

#### *Rutiner för diarieföring*

När en begäran om utlämnande kommer in via den officiella e-postlådan skickas den vidare till ansvarig tjänsteman, samt till vice VD, diarieförs i diarieföringssystemet Lotus Notes, skrivs ut och arkiveras bland diarieförda handlingar. Det görs dock inte någon kontroll från diariet att svar verkligen skickas till den som efterfrågar handlingen. Det innebär därför att den utgående skrivelsen inte alltid diarieförs. När begäran kommer direkt till ansvarig tjänsteman finns inga rutiner som fastställer att begäran diarieförs.

#### *Rutiner vid sekretessprövning*

Sekretessprövning görs när det finns anledning att tro att den efterfrågade handlingen innehåller sekretess, till exempel vid upphandlingar och personalrelaterade handlingar. Det är i vissa fall ansvarig chef som beslutar och i ibland VD. Dessa handlingar diarieförs dock inte och det är delvis oklart hur beslutsordningen ska se ut.

#### *Rutiner för uttag av avgift*

I vissa fall tas det ut en avgift för kopior. Då hänvisas det till avgiftsförordningen. Det är dock oklart om det görs samma inom hela bolaget.

		<b>Dokumentkategori</b>	<b>Beteckning</b> GS	3/5
<b>Handläggare</b> Anne-Beate Silverfjäll	<b>Process</b>	<b>Fastställt datum</b> 2019-09-03	<b>Reviderat datum</b> 2019-09-10	
<b>Dokumentnamn</b> Hantering av offentlighetsprincipen och utlämnande av allmän handling	<b>Version</b> 0.20	<b>Granskad av</b>	<b>Godkänd av</b>	

### **Fördröjning av ett utlämnande av allmän offentlig handling, (längre än två dagar)**

Det görs ingen uppföljning av hur begäran om utlämnande av allmän handling hanteras. Det går därför inte att garantera att en fördröjning av ett utlämnande inte sker. Det kan bli en fördröjning på grund av att begäran har kommit in direkt till en tjänsteman som inte har besvarat förfrågan, på grund av semester eller annan frånvaro. Eftersom det saknas bolagsenhetliga rutiner och regler för processen är den till stora delar personberoende. Att ett utlämnande verkligen sker kontrolleras inte. Risken att en fördröjning ska uppstå eller att en begäran hamnar mellan stolarna är därför mycket stor. Finns inte "rätt" person på plats, fungerar inte utlämnandet fullt ut.

### *Förslag till åtgärder för att utveckla processen "Utlämnande av allmän handling"*

För att en begäran om utlämnande av allmän handling ska kunna hanteras så snabbt och effektivt som möjligt utan risk för att fel uppgifter lämnas ut är det viktigt att det finns fastställda regler och rutiner som beskriver vad som ska göras, hur det ska göras och vem som ska göra det. Det finns förbättringsområden som Göteborgs spårvägar AB behöver arbeta med för att få processen att fullt ut leva upp till lagkraven som ställs.

### **Bolagsgemensamt styrdokument om utlämnande av allmän handling**

I bolaget finns flera funktioner som ofta tar emot begäran om utlämnande av allmän handling och som har skapat egna rutiner för utlämnandet. Det saknas dock ett bolagsgemensamt styrdokument som fastställer hur det ska se ut inom bolaget. Det innebär att utlämnanden inte utförs likvärdigt över bolaget och medför en stor risk för att utlämnandet ser olika ut beroende på vilken person och vilken funktion som hanterar ärendet. Det kan också påverka tiden för utlämnandet samt i vilken form utlämnandet sker.

### *Förslag till åtgärd*

Vi kommer att ta fram ett bolagsgemensamt styrdokument som fastställer rutinerna vid ett utlämnande. Detta ska utformas i enlighet med stadens regler för utlämnande. Styrdokumentet ska tydligt beskriva vilka regler som gäller vid utlämnande, vad avser till exempel diarieföring, sekretessprövning, avgiftsuttag och beslutsfattande.

### **Diarieföring av begäran om utlämnande av allmän handling**

Som regel diarieförs inte begäran om utlämnande av allmän handling om handlingen är offentlig och lämnas ut direkt utan sekretessprövning. Däremot är det viktigt att bolaget registrerar beslut som sekretessbelägger uppgifter eller

		<b>Dokumentkategori</b>	<b>Beteckning</b> GS	4/5
<b>Handläggare</b> Anne-Beate Silverfjäll	<b>Process</b>	<b>Fastställt datum</b> 2019-09-03	<b>Reviderat datum</b> 2019-09-10	
<b>Dokumentnamn</b> Hantering av offentlighetsprincipen och utlämnande av allmän handling	<b>Version</b> 0.20	<b>Granskad av</b>	<b>Godkänd av</b>	

beslut om att inte lämna ut handlingar. Det görs inte idag, vilket innebär en stor risk för rättssäkerheten och minskar möjligheten till insyn för allmänheten.

#### *Förslag till åtgärd*

Rekommendationen är att alltid registrera begäran om utlämnande av allmän handling, som genomgår en sekretessbedömning och som leder till att information beläggs med sekretessmarkering eller som avslås enligt paragraf i offentlighets- och sekretesslagen. Det behöver också skapas rutiner så att diariet involveras i utlämnandeprocessen.

#### **Mandat att besluta om utlämnande av allmän handling**

Det behöver tydliggöras vem utöver VD som har mandat att fatta beslut om ett utlämnande. Detta bör fastställas i delegationsordning till respektive ansvarig chef. Det bör också tydligt anges vid vilka tillfällen som VD fattar beslut om ett utlämnande. Det bör dokumenteras i ett övergripande styrdokument om utlämnande av allmän handling.

#### *Förslag till åtgärd*

Fastställa beslutsordningen i det bolagsgemensamma styrdokumentet för utlämnande av allmän handling och fastställa i delegationsordning för respektive medarbetare om denne ska fatta beslut om utlämnande.

#### **Uppfylla kravet om ett skyndsamt utlämnande**

När en begäran om utlämnande kommer direkt till en tjänstemans e-postbrevlåda är det viktigt att tjänstemannen genast omhändertar ärendet. Det innebär att det ska finnas rutiner för hur detta ska hanteras vid en eventuell frånvaro.

#### *Förslag till åtgärd*

Rekommendationen är att bolaget fastställer rutiner och regler för e-post i ett bolagsgemensamt styrdokument för hantering av e-post. E-post måste gå igenom dagligen och kontrolleras. För att uppfylla det kan det till exempel innebära att låta kollegor ta hand om varandras e-post under semestern och hänvisa till den officiella gemensamma e-postbrevlådan.

#### **Följa upp processen ”Utlämnande av allmän handling”**

Göteborgs spårvägar AB följer inte aktivt upp hur utlämnandet av allmän handling fungerar.

#### *Förslag till åtgärd*

Det rekommenderas att bolaget börjar följa upp begäran om utlämnande och för statistik över antal utlämnande och sekretessprövningar som görs. På så sätt går det att följa upp och förbättra arbetet samt säkerställa att lagkraven uppfylls.

		<b>Dokumentkategori</b>	<b>Beteckning</b> GS	5/5
<b>Handläggare</b> Anne-Beate Silverfjäll	<b>Process</b>	<b>Fastställt datum</b> 2019-09-03	<b>Reviderat datum</b> 2019-09-10	
<b>Dokumentnamn</b> Hantering av offentlighetsprincipen och utlämnande av allmän handling	<b>Version</b> 0.20	<b>Granskad av</b>	<b>Godkänd av</b>	

### **Utbildning i hantering av allmänna handlingar**

För att ett utlämnande av allmän handling ska ske på ett rättssäkert och effektivt sätt behöver medarbetarna veta vilka regler som gäller. Det innebär att ha kunskaper om vad som är en allmän handling, vilka lagkrav som ställs på hanteringen av allmänna handlingar och vilka interna rutiner som gäller på Göteborgs spårvägar AB. Det behöver förbättras hos medarbetarna.

#### *Förslag på åtgärd*

En rekommendation är att utbilda personer som ofta hanterar utlämnande i hanteringen av allmänna handlingar, till exempel chefer, enhetsansvariga och andra personer som kommer i kontakt med dessa frågor. Syftet är att ge kunskap och skapa trygghet när en begäran om utlämnande kommer in till bolaget. På så sätt blir utlämnandet mer effektivt och rättssäkert.



Fråga (S)  
GSAB  
2019-05-25

### **Fråga om arbetet med att uppfylla offentlighetsprincipen**

---

Den svenska modellen bygger på öppenhet och transparens och där är offentlighetsprincipen en grundbult. Insyn i den offentliga verksamheten ger möjlighet för var och en att påverka. Medierna och andra intresserade ska kunna hämta information i olika frågor, oavsett vad den offentliga verksamheten själv väljer att informera om. I förlängningen minskar det risken för maktmissbruk och korruption. Offentlighetsprincipen är en grundläggande rättighet som stärker vår demokrati, därför ska den värnas.

Enligt offentlighetsprincipen ska en begäran om allmän handling hanteras skyndsamt. Vanligtvis ska besked i utlämnandefrågan lämnas inom någon eller några dagar. Det här ställer höga krav på att verksamheten arbetar systematiskt för att säkerställa att principen upprätthålls. Det har framkommit tecken på att nämnder och bolag inte helt följer regler och principer för utlämning av allmän handling. Därför vill vi att VD för GSAB redovisa följande två frågeställningar:

- Hur arbetar bolaget för att säkerställa att offentlighetsprincipen upprätthålls?
- Finns det fall där utlämnande av offentlig handling dröjt längre än två dagar? I så fall vad var skälet och hur arbetar bolaget för att hindra att det händer igen?

Boris Ståhl

## Svar till Arbetsmiljöverket på föreläggande 2018/059178

Organisationsnummer: 556353-3412

Arbetsställe: Göteborgs Spårvägar, Trafikdriften

---

### **1a.) Krav**

*Ni ska undersöka den organisatoriska och psykiska arbetsmiljön avseende förekomsten av kränkande särbehandling samt chefer och arbetsledares kunskaper kring hur kränkande särbehandling förebyggs och hanteras.*

### **Svar**

Under våren 2019 fick samtliga 595 spårvagnsförare svara på en enkät som används för att mäta hållbart medarbetarengagemang (HME). Utöver de standardiserade HME-frågorna kompletterades enkäten med frågor om diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier. Förarna fyllde i enkäten digitalt under vårens obligatoriska arbetsplatsträffar vilket resulterade i en hög svarsfrekvens.

Resultatet (se bilaga 1) visade att av 595 förare är det 59 personer (9,9 %) som upplever att de varit utsatta för diskriminering under de senaste 12 månaderna. 25 st av dessa 59 personer (42 %) uppger att de anmält detta till sin chef eller dennes chef.

61 personer (10,3 %) upplever att de varit utsatta för kränkande särbehandling och/eller trakasserier under de senaste 12 månaderna. 31 av dessa 61 personer (51 %) uppger att de anmält detta till sin chef eller dennes chef.

Frågorna kring diskriminering och kränkande särbehandling följdes inte upp av frågor om vem som diskriminerat eller kränkt. Det har stor betydelse för vidare åtgärder om förarna blivit diskriminerade, kränkta eller trakasserade av kund, kollega eller av någon i ledande ställning. Det hade också varit av intresse att få veta om de som anmält till chef upplever sig ha blivit hjälpta. Enkäten kommer att göras om under höstens arbetsplatsträffar och då kompletteras med sådana följdfrågor för att få ett bättre underlag till åtgärder.

Merparterna av cheferna inom området har gått en intern arbetsmiljöutbildningen under två heldagar. Utbildningen ger grundläggande kunskaper i lagstiftning, policy och rutiner för hantering och förebyggande av diskriminering och kränkande särbehandling. Utbildningen avslutas med ett kunskapstest som deltagaren måste få godkänt på. Alla chefer kommer ha slutfört utbildningen under år 2019. En fördjupningsutbildning kommer dessutom att ges till trafikdriftens chefer och arbetsledare samt för andra personer som kan komma att bemöta förarna i sådana utsatta situationer.

Vid den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbete år 2019, fick cheferna bland annat gradera hur väl de känner till och tillämpar olika rutiner, hur de bedömer sina kunskaper samt hur skyddsombuden bedömer chefernas kunskaper. Resultatet har precis sammanställts och ska

inom kort presenteras i samverkansgrupper. Tillsammans med fackliga organisationer och skyddsombud tas förbättringsförslag fram.

Siffrorna nedan visar hur samtliga chefer inom affärsområde Spårvagn svarat gällande kännedom och tillämpning av olika rutiner.

11 Jag känner till och tillämpar rutiner för:	Instämmer inte alls	Instämmer till viss del	Instämmer till stor del	Instämmer helt
	%	%	%	%
1. Undersökning och riskbedömning	2,50%	15,00%	40,00%	42,50%
2. Alkohol och droger	0,00%	7,50%	15,00%	77,50%
3. Introduktion av ny medarbetare	2,50%	17,50%	30,00%	50,00%
4. Arbetsanpassning och rehabilitering	0,00%	15,00%	37,50%	47,50%
5. Första hjälpen och krisstöd	0,00%	17,50%	25,00%	57,50%
6. Risker för hot och våld	0,00%	17,50%	37,50%	45,00%
9. Kränkande särbehandling	0,00%	17,50%	35,00%	47,50%

Siffrorna nedan visar vad de 17 svarande gruppcheferna inom affärsområde Spårvagn uppgett och alltså inte endast gruppcheferna inom Trafikdriften.

13 Jag som chef har tillräckliga kunskaper om:	Instämmer inte alls	Instämmer till viss del	Instämmer till stor del	Instämmer helt	Genomsnitt
	%	%	%	%	
1. Hur ohälsosam arbetsbelastning förebyggs och hanteras	0,00%	17,65%	58,82%	17,65%	3,12
2. Hur kränkande särbehandling förebyggs och hur uppkomna fall hanteras.	0,00%	23,53%	58,82%	11,76%	3,00
3. Lagar och regler som har betydelse för arbetsmiljön.	0,00%	5,88%	52,94%	35,29%	3,41
4. Risker i arbetsmiljön och hur de kan förebyggas och hanteras	0,00%	5,88%	64,71%	23,53%	3,29
5. Förhållanden som skapar en god arbetsmiljö	0,00%	0,00%	58,82%	35,29%	3,47

Siffrorna nedan visar vad 7 svarande skyddsombuden inom affärsområde Spårvagn uppgett och alltså inte endast skyddsombuden inom Trafikdriften.

14 Som skyddsombud upplever jag att chefen på mitt skyddsområde har tillräckliga kunskaper om:	Instämmer inte alls	Instämmer till viss del	Instämmer till stor del	Instämmer helt
	%	%	%	%
1. Hur ohälsosam arbetsbelastning förebyggs och hanteras	14,00%	57,00%	0,00%	29,00%
2. Hur kränkande särbehandling förebyggs och hur uppkomna fall hanteras.	0,00%	71,00%	0,00%	29,00%
3. Lagar och regler som har betydelse för arbetsmiljön.	0,00%	57,00%	14,00%	29,00%
4. Risker i arbetsmiljön och hur de kan förebyggas och hanteras	0,00%	57,00%	14,00%	29,00%
5. Förhållanden som skapar en god arbetsmiljö	14,00%	43,00%	14,00%	29,00%



**1b.) & 1c.) Krav**

Ni ska utifrån resultatet av undersökningen bedöma om det finns risker för ohälsa eller olycksfall i arbetet. Riskbedömningen ska dokumenteras skriftligt och det ska av den framgå om riskerna är allvarliga eller inte. Ni ska, utifrån resultatet av riskbedömningen, vidta de åtgärder som krävs för att minska riskerna för ohälsa eller olycksfall. De åtgärder som inte kan vidtas omedelbart ska ni upprätta en handlingsplan för. Handlingsplanen ska vara skriftlig och ange de åtgärder som ska vidtas, vem som ansvarar för att åtgärderna genomförs samt när de ska vara genomförda. Genomförda åtgärder ska sedan kontrolleras.

**Svar**

Se bifogad riskbedömning med handlingsplan. Handlingsplanen är framtagen utifrån resultat av den enkät som förare inom området besvarat. Arbetet har bedrivits i en arbetsgrupp med representanter från det aktuella området och har samverkats med Trafikdriftens huvudskyddsombud.

En konflikt kopplat till representation i fackliga frågor är redan ett faktum på arbetsplatsen. Risk för ohälsa föreligger och företagshälsovården har anlitats för att genomföra inledande samtal med båda parter. Interventionen syftar till att sätta ramarna för hur ett respektfullt yrkesmässigt samarbete grupperingarna emellan ska kunna upprätthållas framgent oavsett potentiella konflikters bakgrund.

Fler åtgärder står omnämnda i riskbedömningen med handlingsplan.

---

Bernt Erik Johansson  
Affärsområdeschef Spårvagn

---

Daniel Gaffby  
Avdelningschef Trafikdriften

---

Pablo Cossi  
Huvudskyddsombud Trafikdriften

---

Christer Andrén  
Huvudskyddsombud Trafikdriften

---

Malin Andersson  
HR-chef

---

Linnea Pontusson  
Arbetsmiljösamordnare

# Riskbedömning: (Objekt, komponent, företeelse etc.)

Beskrivning av riskobjektet Riskbedömning av förekomst av kränkande särbehandling, diskriminering och/eller trakasserier

Datum för bedömningen  
2019-06-19, 2019-06-26,  
2019-08-23



Deltagare Linnea Pontusson (arbetsmiljösamordnare GS), Daniel Gaffby (Avdelningschef Trafikdriften), Bernt-Erik Johansson (Affärsområdeschef Spårvagn), Pablo Cossi (Huvudskyddsombud Trafikdriften) och Christer Andrén (Huvudskyddsombud Trafikdriften)

Definition sannolikhet	Definition konsekvens	Brand/säkerhet	Arbetsmiljö	Miljö	Prioritet på åtgärd
1 Osannolikt - 1/50 år	1 Mkt små eller inga konsekvenser (K)	1 Mkt små eller inga konsekvenser (K)	1 Visst obehag men ofarlig eller bagatellskada	1 Ringa miljöpåverkan (ringa utsläpp)	<div style="background-color: red; color: white; padding: 2px;">Röda risker ska omedelbart hanteras</div> <div style="background-color: orange; color: white; padding: 2px;">Gula risker läggs in i handlingsplan med tidsplan för hantering snarast</div> <div style="background-color: green; color: white; padding: 2px;">Gröna risker ska följas upp kontinuerligt</div>
2 Ganska ovanligt - 1/10 år	2 Små K för människa, miljö, egendom, verksamhet	2 Små K för människa, miljö, egendom, verksamhet	2 Kortare sjukskrivning	2 Mindre miljöpåverkan (mindre utsläpp)	
3 Ganska vanligt - 1/år	3 Medel K för människa, miljö, egendom, verksamhet	3 Medel K för människa, miljö, egendom, verksamhet	3 Längre sjukskrivning	3 Miljöpåverkan (utsläpp)	
4 Vanligt - 1/månad	4 Stora K för människa, miljö, egendom eller verksamhet	4 Stora K för människa, miljö, egendom eller verksamhet	4 Invaliditet/livslånga men	4 Stor miljöpåverkan (stora utsläpp)	
5 Mkt vanligt - 1/vecka	5 Mkt stora K för människa, miljö, egendom, verksamhet	5 Mkt stora K för människa, miljö, egendom, verksamhet	5 Dödsfall	5 Miljöförstöring	

Risken	Risikbeskrivning	Sannolikhet	Konsekvens	Konsekvensbeskrivning/kommentar	Risikvärde 5*K	Åtgärdsbeskrivning	Sannolikhet efter åtgärd	Konsekvens efter åtgärd	Risikvärde efter åtgärd 5*K	Ägare	Ansvarig för åtgärd	Klart datum åå-mm-dd	Uppföljning åå-mm-dd
1	Risk för att spårvagnsförare blir utsatta för kränkande särbehandling, diskriminering eller trakasserier av våra kunder/resenärer	3	1	Vi vet att så är fallet men inte hur stort problemet är.	3	Under hösten 2019 års arbetsplatsträffar kommer fördjupningsfrågor att ställas kring kränkande särbehandling för att få bättre kunskap om på vilket sätt och i vilka situationer man blivit utsatt för kränkande särbehandling, diskriminering eller trakasserier på arbetsplatsen. Enkäten kommer sedan att genomföras två gånger per år.	3	1	3	Affärsområde Spårvagn	Daniel Gaffby	2019-11-30	
		3	1		3	Alla spårvagnsförare ska genomföra en webbaserad utbildning i konflikthantering. Utbildningen i sig förebygger inte att spårvagnsförare blir utsatta för kränkande särbehandling, diskriminering eller trakasserier av våra kunder/resenärer, men kan avväjra att en diskussion övergår till att bli konflikt eller att en situation eskalerar och övergår till att bli hotfull eller våldsam. Förhoppningen är också att förarna ska känna sig mer förberedda och trygga inför sådana situationer.	2	1	2	Stödombud Säkerhet	Linnea Pontusson	2019-12-31	
2	Risk för att spårvagnsförare blir utsatta för kränkande särbehandling, diskriminering eller trakasserier av sina kollegor	2	3		6	Under arbetsplatsträffarna hösten år 2019 kommer fördjupningsfrågor att ställas kring bl.a kränkande särbehandling för att få bättre kunskap om på vilket sätt och i vilka situationer man blivit utsatt för kränkande särbehandling, diskriminering eller trakasserier på arbetsplatsen. Enkäten kommer sedan att genomföras två gånger per år.	2	3	6	Affärsområde Spårvagn	Daniel Gaffby	2019-11-30	
3	Risk för att spårvagnsförare blir utsatta för kränkande särbehandling, diskriminering eller trakasserier av någon i ledande position	2	3		6	Under arbetsplatsträffarna hösten år 2019 kommer fördjupningsfrågor att ställas kring bl.a kränkande särbehandling för att få bättre kunskap om på vilket sätt och i vilka situationer man blivit utsatt för kränkande särbehandling, diskriminering eller trakasserier på arbetsplatsen. Enkäten kommer sedan att genomföras två gånger per år.	2	3	6	Affärsområde Spårvagn	Daniel Gaffby	2019-11-30	
		2	3		6	Den obligatoriska arbetsmiljöutbildningen har de flesta chefer genomgått. Alla kommer ha gått under 2019. I den ingår grundläggande kunskaper kring kränkande särbehandling. En fördjupning i ämnet med workshopsbaserad utbildning i svåra samtal och hur dessa dokumenteras kommer att hållas för Trafikdriftens chefer men även för personer i positioner som inte är chefer men som kan komma att möta spårvagnsförarna i sådana ärenden. Utbildningen erbjuds också köcernas övriga chefer.	2	3	6	Affärsområde Spårvagn	Daniel Gaffby	2019-12-31	
4	Risk att medarbetarna inte känner till hur de ska agera när de ser någon kollega bli utsatt eller själva bli utsatta för kränkande särbehandling, diskriminering eller trakasserier på arbetsplatsen och att problemet blir större än vad det hade behövt bli. Risken för långtgående hälsokonsekvenser ökar om man inte vet hur man som medarbetare ska agera i en sådan situation.	3	3		9	Tydliggöra vår policy och rutiner kring kränkande särbehandling och informera om dessa i många olika kanaler (Intranätet, Utresan, APT, medarbetarsamtal, info som rullar på skärm i ex matsalen mm). Policy och rutiner ska också tydliggöra att kränkningar som äger rum på sociala medier också omfattas.	2	2	4	Stödombud HR	Malin Andersson	2019-10-30	

5	Risk att chef inte vet hur de ska agera när de ser någon medarbetare bli utsatt eller på annat sätt blir uppmärksam på att en medarbetare blivit utsatta för kränkande särbehandling, diskriminering eller trakasserier på arbetsplatsen. Risken för långtgående hälsokonsekvenser för medarbetaren ökar om denne inte får rätt stöd och hjälp.	2	3		6	Den obligatoriska arbetsmiljöutbildningen har de flesta chefer genomgått. Alla kommer ha gått under 2019. I den ingår grundläggande kunskaper kring kränkande särbehandling. En fördjupning i ämnet med workshoppsbaserad utbildning i svåra samtal och hur dessa dokumenteras kommer att hållas för Trafikdriftens chefer men även för personer i positioner som inte är chefer men som kan komma att möta spåravsnörarna i sådana ärenden. Utbildningen erbjuds också kocernens övriga chefer.	1	2	2	Affärsområde Spåravagn	Daniel Gaffby	2019-12-31
		2	3		6	Tydliggöra vår policy och rutiner kring kränkande särbehandling och informera om dessa i många olika kanaler (Intranätet, Utresan, APT, medarbetarsamtal, info som rullar på skärm i ex matsalen mm). Policy och rutiner ska också tydliggöra att kränkningar som äger rum på sociala medier också omfattas.	1	2	2	Stödombud HR	Malin Andersson	2019-10-30
6	Risk för att vi som arbetsgivare inte har adekvata underlag gällande förekomsten av kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier eller hot om våld på arbetsplatsen, att agera utifrån	2	3		6	HME-enkät där frågor om kränkande särbehandling, diskriminering och trakasserier ingår kommer fortsättningsvis att genomföras två gånger per år.	2	3	6	Affärsområde Spåravagn	Daniel Gaffby	
		2	3		6	Under hösten 2019 års arbetsplatsträffar kommer förklaringsfrågor att ställas kring kränkande särbehandling för att få ett bättre kunskap kring på vilket sätt och i vilka situationer man blivit utsatt för kränkande särbehandling, diskriminering eller trakasserier på arbetsplatsen	2	3	6	Affärsområde Spåravagn	Daniel Gaffby	2019-11-30
		2	3		6	Införa rutiner kring att chefer som har medarbetare som varskar om att de blivit kränkta, diskriminerade eller trakasserade ska göra anteckningar om det. Detta bidrar till underlag att agera på samt bättre förutsättningar för att följa upp inträffade incidenter. Hänsyn till GDPR ska iakttagas.	2	2	4	Stödombud HR	Malin Andersson	2019-12-30
		2	3		6	Föra in systematiserade frågor kring kränkande särbehandling, diskriminering och trakasserier på arbetsplatsen i mallen för medarbetarsamtal så att samtliga medarbetare får frågan. En sammanställning ska sedan skickas till HR.	2	3	6	Stödombud HR	Malin Andersson	2020-03-30
7	Risk att sociala medier är en grogrund för konflikter som spiller över på arbetsmiljön på arbetsplatsen	4	3		12	Tydliggöra hur medarbetare och chefer ska förhålla sig till sociala medier. Kan nog föras in i någon befintlig policy och/eller rutin. Vilka skyldigheter man har som medarbetare gällande detta ska också tydliggöras vid anställning, tex via tillägg i anställningskontrakt.	2	2	4	Stödombud HR	Malin Andersson	2019-10-30
		4	3		12	Ta hjälp av Sobona (kommunala företagets arbetsgivarorganisation) för att reda ut hur vi som arbetsgivare ska/bör/får agera när våra medarbetare inte bete sig enligt vår medarbetar- och arbetsmiljöpolicy i slutna grupper på sociala medier. Hur ska tex en chef agera som får en skärmdump från sociala medier där en av våra medarbetare kränker en annan medarbetare? I om det kan vi som arbetsgivare förhoppningsvis agera tidigare och snabbare	2	2	4	Stödombud HR	Malin Andersson	2019-10-30
8	Risk att konflikten inom de fackliga grupperingarna bidrar till en ohälsosam situation på arbetsplatsen som kan leda till sjukskrivning	5	3	Har redan inträffat	15	Koppla in FHV för konflikthantering/gruppsamtal om hur man som medarbetare ska samarbeta framåt. Notera att arbetsgivaren inte avser medla i konflikten som är av facklig art, utan syftet är att få till samtal mellan grupperingarna för att de ska kunna samarbeta på jobbet. Tex kunna göra skiftesöverlämningar till varandra	2	3	6	Affärsområde Spåravagn	Daniel Gaffby	2019-10-30
9	Risk att konflikten inom de fackliga grupperingarna skapar dålig arbetsmiljö även för de som inte är en del av konflikten	4	2	För enskilda medarbetare kan konsekvensen vara betydligt högre.	8	Koppla in FHV för konflikthantering/gruppsamtal om hur man ska samarbeta framåt. Om konflikten inom facket avtar borde det också få positiva effekter för övriga medarbetare. Hur samtliga medarbetare upplever arbetsmiljön följs också upp vid medarbetarsamtal	2	2	4	Affärsområde Spåravagn	Daniel Gaffby	2019-10-30



Affärsområde Spårvagn

Affärsområde Banteknik

Affärsområde Buss

Affärsområde Trafikantservice

Stödområde HR

Stödområde Ekonomi & Administration

Stödområde Inköp

Stödområde Säkerhet

Stödområde Intern service

Skulle risken infalla skulle den få n

Skulle risken infalla skulle det inne

Skulle risken infalla skulle det inne

Skulle risken infalla skulle det inne

Skulle risken infalla skulle det inne

---

nycket små eller inga konsekvenser

:bära små konsekvenser för antingen människa, miljö, egendom eller verksamhet

:bära medelstora konsekvenser för antingen människa, miljö, egendom eller verksamhet

:bära stora konsekvenser för antingen människa, miljö, egendom eller verksamhet

:bära mycket stora eller katastrofala konsekvenser för antingen människa, miljö, egendom eller verksam

---

\_\_\_\_\_

het



Enheten för region väst  
Annicka Ohlsson, 010-730 9131  
Eva Nilsson, 010-730 9295

Göteborgs Spårvägar Aktiebolag  
Box 424  
401 26 Göteborg

Delgivning

## Föreläggande med vite

Ert organisationsnummer: 556353-3412  
Arbetsställe: GS Spårvagn Trafik  
Besöksadress: Rantorget 4, Göteborg

### Beslut

Arbetsmiljöverket förelägger er vid vite av 150 000 kronor att senast den 31 september 2019 ha genomfört följande åtgärder:

**1a.)** Ni ska undersöka den organisatoriska och psykiska arbetsmiljön avseende förekomsten av kränkande särbehandling samt chefer och arbetsledares kunskaper kring hur kränkande särbehandling förebyggs och hanteras.

*Se 5, 6 och 13 §§ Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2015:4) om organisatorisk och social arbetsmiljö samt 3 kap. 2 och 2a §§ arbetsmiljölagen.*

**1b.)** Ni ska utifrån resultatet av undersökningen bedöma om det finns risker för ohälsa eller olycksfall i arbetet. Riskbedömningen ska dokumenteras skriftligt och det ska av den framgå om riskerna är allvarliga eller inte.

*Se 8 § Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2001:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete.*

**1c.)** Ni ska, utifrån resultatet av riskbedömningen, vidta de åtgärder som krävs för att minska riskerna för ohälsa eller olycksfall. De åtgärder som inte kan vidtas omedelbart ska ni upprätta en handlingsplan för. Handlingsplanen ska vara skriftlig och ange de åtgärder som ska vidtas, vem som ansvarar för att åtgärderna genomförs samt när de ska vara genomförda. Genomförda åtgärder ska sedan kontrolleras.

*Se 10 § Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2001:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete.*





Reglerna om att vi har rätt att fatta beslut om föreläggande och förena beslutet med vite finns i 7 kap. 7 § arbetsmiljölagen.

Vi förelägger er också vid vite av 2 000 kronor att meddela oss om ni säljer eller överlåter verksamheten till en annan fysisk eller juridisk person. Skicka oss då deras namn, organisationsnummer och adress. Detta krav gäller tills vi avslutar ärendet. Reglerna om att vi har rätt att få den information som vi behöver för vår tillsyn finns i 7 kap. 3 § arbetsmiljölagen.

#### **Vad är föreläggande och vite?**

Ett föreläggande är ett beslut av en myndighet som innebär att den som beslutet gäller ska genomföra en viss åtgärd.

Ett vite är ett penningbelopp som man kan tvingas betala om man inte följer en myndighets beslut.

#### **Arbetsgivaren har alltid ansvaret för arbetsmiljön**

Ert ansvar för arbetsmiljön gäller även under tiden ni har på er att uppfylla kraven. Ni ska alltid göra det som behövs, så att ingen av era arbetstagare skadar sig eller blir sjuk på grund av arbetet. Reglerna om arbetsgivarens arbetsmiljöansvar finns i 3 kap. 2 § arbetsmiljölagen.

#### **Skäl för vårt beslut**

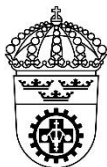
Huvudskyddsombuden Christer Andrén och Pablo Cozzi Kommunal begärde i ett brev som kom in till oss daterad den 25 oktober 2018 att vi skulle meddela ett föreläggande eller förbud mot er enligt 7 kap. 7 § arbetsmiljölagen.

I brevet berättade skyddsombudet att de har kontaktat er enligt 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen och begärt åtgärder kring den organisatoriska och sociala arbetsmiljön vid ert arbetsställe.

Skyddsombuden angav att ni inte har vidtagit tillräckliga åtgärder.

På grund av skyddsombudens framställan genomfördes en inspektion den 20 december 2018 vid ert arbetsställe. Vad som framkom av inspektionen har ni fått tagit del i av vårt brev den 19 februari 2019 där ni också fått möjlighet att lämna synpunkter på kraven och tidpunkterna, innan vi fattade detta beslut.

Ni har lämnat följande synpunkter:



Generellt kan sägas att Göteborgs Spårvägar (nedan GS) redan påbörjat ett antal åtgärder inom området till följd av era egna iakttagelser och de anmälningar som inkommit 2018. Exempel på åtgärder är chefsutbildningar och att ämnesområdet ingår i de arbetsplatsträffar som regelbundet hålls. Utöver detta pågår ett arbete inom en särskild utsedd arbetsgrupp för att säkerställa systematik inom arbetsmiljöområdet för tydliggörande och tillämpande av dessa inom organisationen.

GS har fortsatt problem med den fackliga representationen från Kommunal. GS har tillskrivit styrelsen för Kommunal Väst och påtalat bristerna.

Ni ser att de krav vi överväger att ställa ligger helt i linje med redan påbörjade och planerade aktiviteter och har därmed inget att erinra mot desamma.

Arbetsmiljöverket gör följande bedömning

Arbetsgivaren ska regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för att någon kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet. Arbetsgivaren ska omedelbart eller så snart det är praktiskt möjligt vidta de åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa. Detta framgår av 8 och 9 §§ Arbetsmiljöverkets föreskrifter (2001:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete.

Vi ser positivt på de åtgärder ni påbörjat eller planerar att vidta för att komma tillrätta med problemen. Ett undermåligt utredningsförfarande när det gäller kränkande särbehandling kan vara skadligt ur arbetsmiljö- och hälsosynpunkt. Ni synes dela vår bedömning och har inte har några erinringar mot de krav vi avser ställa. För att säkerställa att arbetsmiljöförbättrande åtgärder vidtas bör ni föreläggas att uppfylla kravpunkterna 1a-c ovan. Det utsatta datumet – den 31 september 2019 – bör innebära en rimlig tid för fullgörande. Vi gör också bedömningen att föreläggandet ska förenas med ett vite på 150 000 kronor.

#### **Meddela oss när ni har uppfyllt kraven**

När ni har uppfyllt kraven ska ni meddela oss. Skriv vår beteckning i svaret, se längst upp på sidan 1. Vår postadress och e-postadress finns längst ner på sidan 1. Reglerna om att vi har rätt att få den information som vi behöver för vår tillsyn finns i 7 kap. 3 § arbetsmiljölagen.

---



Ärendet har prövats vid vårt kontor i Jönköping och har avgjorts av beslutsfattande arbetsmiljöinspektör Ann Eriksson i närvaro av juristen Eva Nilsson efter föredragning av arbetsmiljöinspektören Annicka Ohlsson.

Ann Eriksson  
Beslutsfattande arbetsmiljöinspektör

#### Kopia till

Vi har skickat en kopia av detta brev till:

[Pablo.cozzi@sparvagen.goteborg.se](mailto:Pablo.cozzi@sparvagen.goteborg.se)

[Christer.andren@sparvagen.goteborg.se](mailto:Christer.andren@sparvagen.goteborg.se)

[Nils-gunnar.ernstson@sparvagen.goteborg.se](mailto:Nils-gunnar.ernstson@sparvagen.goteborg.se)

[Birgitta.roos@sparvagen.goteborg.se](mailto:Birgitta.roos@sparvagen.goteborg.se)

#### Verktyg för en bra arbetsmiljö

Använd gärna vår webbplats av.se. Där finns mallar, exempel och guider för hur ni kan arbeta systematiskt för en bra arbetsmiljö. Ni kan lära er mer i våra webbutbildningar, och använda vårt självskattningsverktyg för att bedöma vad ni behöver förbättra. På webben kan ni också hämta arbetsmiljölagen och våra föreskrifter.

Om ni vill överklaga



Ni kan överklaga vårt beslut till Förvaltningsrätten i Jönköping. Skriv ett överklagande och skicka det först till oss, eftersom vi ska kontrollera att det har kommit in i rätt tid. Vi prövar också om det finns skäl att ändra vårt beslut.

Vi måste få överklagandet inom tre veckor från den dag ni fick del av beslutet. Annars kan överklagandet inte prövas.

Om överklagandet har kommit in i rätt tid, och om vi inte ändrar beslutet på det sätt som ni har begärt, så skickar vi överklagandet till förvaltningsrätten.

Ange vilket beslut som överklagas. Hänvisa till vårt ärendenummer och datumet för beslutet. Berätta hur ni vill att beslutet ska ändras och varför.

Överklagandet ska också innehålla följande uppgifter om er:

- namn
- personnummer eller organisationsnummer
- postadress och e-postadress
- telefonnummer (hemligt telefonnummer behöver bara lämnas om domstolen begär det)

Om ni har ett ombud ska ombudets namn, postadress, e-postadress och telefonnummer anges.

Vår postadress och e-postadress finns längst ner på sidan 1.

## Bilaga 9.1

2019-09-19

### Ärende gällande ekonomisk rapport augusti 2019

Bolaget gör bedömningen att handlingen kan innehålla uppgifter som omfattas av sekretess enligt Offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). Handlingen publiceras därför inte.

Frågor och förfrågningar rörande utlämnande av allmänna handlingar kan ställas till [info@sparvagen.goteborg.se](mailto:info@sparvagen.goteborg.se)

## Bilaga 9.2

2019-09-19

### Ärende gällande statusrapport intern kontrollplan

Bolaget gör bedömningen att handlingen kan innehålla uppgifter som omfattas av sekretess enligt Offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). Handlingen publiceras därför inte.

Frågor och förfrågningar rörande utlämnande av allmänna handlingar kan ställas till [info@sparvagen.goteborg.se](mailto:info@sparvagen.goteborg.se)

## Beslutsärende angående Medborgarförslag nr 624 angående 6-timmars arbetsdag

Styrelsen för Göteborgs Spårvägar föreslås besluta:

- att avstyrka medborgarförslag nr 624
- att maila motivering och beslutsprotokoll till förslagslämnaren ([danielitano1985@gmail.com](mailto:danielitano1985@gmail.com)) samt till [goteborgsforslaget@kom.goteborg.se](mailto:goteborgsforslaget@kom.goteborg.se)

### Bolagets bedömning av medborgarförslaget

Bolaget har idag svårigheter i kompetensförsörjning. Bedömningen är att medborgarförslaget innebär ytterligare svårigheter att klara personalförsörjningen. Förslaget är orealistiskt att genomföra ur ett ekonomiskt perspektiv.

Göteborgs Spårvägar AB är utförare av trafik på uppdrag av Västrafik enligt trafikavtalet. Ersättning inom ramen för trafikavtalet rymmer inte de tillkommande kostnader som skulle uppstå om förslaget med 6 timmars arbetsdag genomförs.

Utifrån ett jämställdhetsperspektiv kan förslaget vara positivt då det möjliggör för exempelvis småbarnsföräldrar att få ihop sin vardag.

### Hela medborgarförslaget

”Kollektivtrafiken i Göteborg är under expansion och behöver mer personal. Detta gäller i första hand spårvagnsförare men även teknisk personal. Underskottet av personal ger givetvis en situation som gör att arbetet blir mer pressat än det skulle behöva vara.

Min uppfattning är att genom att införa 6-timmars arbetsdag för förare och teknisk personal på Göteborgs Spårvägar så skulle detta förbättra situationen. Det skulle bli lättare att få fler nyanställningar och det skulle lätta på arbetsbördan för befintlig personal. Detta skulle i sin tur skapa förutsättningar för en bättre kollektivtrafik i Göteborg.”

### Analys av konsekvenserna av införandet av 6-timmar arbetsdag

Summering om ändring till sex timmars arbetsdag för underhåll och logistikverksamheterna samt förarpersonal.

### *Underhåll och logistik*

Avdelningen Underhåll och Logistik består av 195 (nedan angivet underskott är här inkluderat) medarbetare exkl. tjänstemän. De bemannar våra tre depåer dygnet runt och består huvudsakligen av tre personalkategorier; servicearbetare, vagnselektriker samt vagnsmekaniker.

Rekryteringsbehovet för att kunna genomföra förslaget och hantera motsvarande produktionsvolym som idag, uppskattas till ca 50 personer.

Medellönen för hela personalmassan är knappt 29 000 kronor i 2018 års lönenivå.



En sådan förändring är givetvis mycket positiv ur ett arbetsmiljöperspektiv för den enskilde individen. Det skapar mer tid för återhämtning och fritid, vilket ger möjligheter till en mer energifylld och engagerad arbetsdag. Dock blir det stora ekonomiska effekter med förändringen. Rent lönemässigt uppskattas förändringen generera ca 25 mkr ökade kostnader. Utöver detta behöver arbetskläder och andra kringkostnader adderas samt att en ökad personalmassa, nya scheman, utvecklingssamtal, lönesamtal, rehabiliteringsantering, arbetsplatsinformation o.s.v. kräver uppskattningsvis två extra tjänstemän för att hantera de ökade volymerna administrativa uppgifter. Rimligt antagande skulle vara en totalt ökande kostnad om ca 27–28 mkr.

Sjukfrånvaron för 2018 låg på totalt 6%, vilket inkluderar såväl långtid som korttidssjukfrånvaro. Korttidssjukfrånvaron låg på under 3% för hela avdelningen vilket är en bra siffra. Givetvis är det rimligt att anta att den kortare arbetsdagen skulle kunna få positiva effekter på sjukfrånvaron. Om det skulle generera en positiv effekt om 1%-enhet skulle vi där spara in kostnaden för två heltidsanställda helårsmedarbetare.

Där vi har mest utvecklingspotential idag är i vår tillförlitlighet och tillgänglighet för vagn. Här finns ekonomiska effekter av stor betydelse och främst då på intäktssidan. Förändringen till sextimmarsarbetsdag skulle säkerligen ge viss effekt på exempelvis kvalitén i det utförda arbetet på depåerna vilket i sin tur ger färre vagnsfel, och/eller att personalen skulle ha mer energi i slutet av sina arbetspass och då kunna producera lite mer för att på så sätt ge en positiv effekt på vagnstillgången. Dock är de faktorer som i betydligt större utsträckning skulle påverka tillgänglighet och tillförlitlighet, inte direkt relaterade till de effekter vi kan utläsa av arbetsförändringen, varför den positiva effekten endast uppskattas vara marginell.

### ***Rekrytering***

Vi har historiskt en personalomsättning om ca 6% vilket dock för tillfället visar en positiv trend. Vi tror att vårt arbete i frågan gör att vi kan få ned siffran, samtidigt som dagens yngre generationer är betydligt mer ombytliga i sitt yrkesliv än föregående generationer, vilket kommer motarbeta det vi försöker uppnå.

I skrivande stund har vi ett underskott av personal avseende vagnsmekaniker samt vagnselektriker. Det har rått underskott på dessa personalkategorier under en längre tid och orsaken är avsaknad av kompetenta sökanden till våra annonser. Det har under början av 2019 startats upp samarbeten med skolor för att försöka få fler nya på arbetsmarknaden att direkt efter avslutade studier komma till GS. Effekten av detta kan inte mätas förrän hösten 2019.

Det ökade behovet av personal vid en förändring till sextimmarsarbetsdag kan innebära att vi får svårt att hitta kompetent personal ur ovan nämnda aspekter.

### ***Schemaläggning***

Att skapa scheman utifrån förutsättningarna av en sextimmarsarbetsdag är i sig inget bekymmer. Skiftbrytningar kommer givetvis i vissas fall hamna på dygnets lite mer udda timmar, men ur produktionsaspekten kommer det gå bra.

### ***Förarpersonal***

En beräkning av de ökade kostnaderna för förarkåren indikerar en nivå om ca 85 mkr ökning per år. En nedräkning av kostnaden har gjorts från nivån ca 100 mkr utifrån att det bör finnas positiva effekter på t.ex. sjukfrånvaro m.m. De som propagerar för 6-timmars arbetsdag brukar





vanligtvis tänka sig ett arbetspass på 6 timmar med mycket lite rast. Det resonemanget håller inte för förarpersonal då körtid m.m. är regelstyrtd.

På förarsidan har redan en effektivisering av tjänster och scheman skett och detta innebär att vi inte kan minska arbetstiden utan att ta in någon annan som gör jobbet. Detta innebär att en neddragning av arbetstiden genererar ett personalunderskott med 33 % vilket innebär att vi behöver anställa motsvarande andel nya förare, för vår del ca 200 personer till totalt ca 850. Utöver detta tillkommer kostnader för administration, uniformer och utbildningar.

---

Hans Nilsson  
VD

---

Hugo Lepik  
vVD

<b>Beslutsärende</b> Beslutsärende angående medborgarförslag nr 624	<b>Sammanträdesdatum</b> 2019-09-19
<b>Handläggare</b> Hugo Lepik	<b>Styrelsen för</b> Göteborgs Spårvägar
<b>Telefon</b> 031-732 10 41	<b>Ärende nr</b> 10.1

## Ärende 624

### Egenskaper

<b>Ärende-ID</b>	624
<b>Registrerat av</b>	Daniel Tano (Mina Sidor)
<b>Registrerades</b>	2018-01-17 15:02:53
<b>Senast ändrat</b>	2018-01-22 14:00:27
<b>Avslutat</b>	Nej
<b>Sekretessbelagt</b>	Nej

### Innehåll

<b>Förslaget gäller</b>	Trafik och kommunikationer
<b>Rubrik</b>	6-timmars arbetsdag på Göteborgs Spårvägar AB

#### Sammanfattning

Det skulle bli lättare att få fler nyanställningar och det skulle lätta på arbetsbördan för befintlig personal. Detta skulle i sin tur skapa förutsättningar för en bättre kollektivtrafik i Göteborg.

#### Hela förslaget

Kollektivtrafiken i Göteborg är under expansion och behöver mer personal. Detta gäller i första hand spårvagnsförare men även teknisk personal. Underskottet av personal ger givetvis en situation som gör att arbetet blir mer pressat än det skulle behöva vara.

Min uppfattning är att genom att införa 6-timmars arbetsdag för förare och teknisk personal på Göteborgs Spårvägar så skulle detta förbättra situationen. Det skulle bli lättare att få fler nyanställningar och det skulle lätta på arbetsbördan för befintlig personal. Detta skulle i sin tur skapa förutsättningar för en bättre kollektivtrafik i Göteborg.

#### Länkar

#### Bilagor

<b>Slutdatum</b>	2018-04-17
<b>Förslaget lämnas till</b>	Spårvägen

### Röstning

Identifieringstyp	För
Anonymt	0
Personlig Info	0
Inloggad	202
<b>Totalt</b>	<b>202</b>

Namn	Ort	Datum
Maj Lidberg	Göteborg	2018-04-15 15:20:42
Johanna Warhammar	Göteborg	2018-04-10 12:56:59
Petra Borg	Göteborg	2018-04-07 06:55:45
Florence Guttormsen	Göteborg	2018-04-06 17:05:06

Namn	Ort	Datum
Marinko Tuzla	Göteborg	2018-04-06 12:41:50
Luca Pizzano	Göteborg	2018-04-06 07:13:37
Lalla Fondin	Partille	2018-04-06 06:59:32
Calle Andersson	Göteborg	2018-04-06 06:59:23
christopher rahal	göteborg	2018-04-06 06:53:46
Cecilia Treiman	Göteborg	2018-04-06 06:37:13
Daniel Pettersson	Göteborg	2018-04-05 20:41:22
Annsofi Pettersson	Göteborg	2018-04-05 20:38:20
Donatello Andersson	Göteborg	2018-04-05 19:28:54
Anna Hamberg	GÖTEBORG	2018-04-05 19:21:08
Tove Janzon	Göteborg	2018-04-05 18:45:03
Edwin Van Yurick Hermelin	Göteborg	2018-04-05 15:10:29
Linda Vestermark	Lerum	2018-04-05 13:37:00
Christina Lydén	Göteborg	2018-04-05 13:20:22
Hans Svensson	Hisingsbacka	2018-04-05 09:56:52
maher sef	angered	2018-04-05 09:51:22
Kent Budd	Göteborg	2018-04-05 05:55:29
Andreas Tejemark	Västra Frölunda	2018-04-04 20:24:33
Hanna Jadenius	Göteborg	2018-04-04 18:41:26
Axel Lyckberg	Göteborg	2018-04-04 17:46:30
Marit Kalleson	Göteborg	2018-04-04 17:29:28
John Näsman	Göteborg	2018-04-04 17:11:20
Kristina Andersson	Opalgatan	2018-04-04 17:06:10
Vanja Gustafsson	Göteborg	2018-04-04 15:34:00
Marcus Jönsson	Göteborg	2018-04-04 12:59:18
Lotta Alsing	Hisings Backa	2018-04-04 11:48:17
Anders Westin	Göteborg	2018-04-04 09:09:52

Namn	Ort	Datum
Jamila Tariq	Lerum	2018-04-04 08:58:26
Åsa Gunnarsson	Göteborg	2018-04-04 07:34:17
Anne-Lie Emilsson	Göteborg	2018-04-03 23:58:41
Nermin Arslanagic	Göteborg	2018-04-03 23:38:45
Lilian Ghazarian	Göteborg	2018-04-03 22:30:27
Rickard Pettersson	Göteborg	2018-04-03 21:10:40
Angelica Wennström	Lerum	2018-04-03 20:55:35
Elinor Frejd	Göteborg	2018-04-03 20:22:42
Mia Svensson	Göteborg	2018-04-03 20:06:01
Kristina Bakke	Mölnadal	2018-04-03 20:00:04
Emmett Bring	Göteborg	2018-04-03 19:53:13
Marie Åsman	Göteborg	2018-04-03 19:35:24
Per Jarnebrink	Göteborg	2018-04-03 19:01:00
Lena Jarnebrink	Göteborg	2018-04-03 18:58:36
Tom Hellström	Hisings Backa	2018-04-03 18:52:17
Roberta Mandic	Göteborg	2018-04-03 18:07:18
Magnus Wange	Göteborg	2018-04-03 17:59:38
Eva-karin Gustafsson	Göteborg	2018-04-03 17:51:31
Jonte Sammy	Göteborg	2018-04-03 17:42:00
Oskar Isaksen	Göteborg	2018-04-03 17:10:30
Ulf Nilsson	Göteborg	2018-04-03 17:09:40
Peter Bunk	Angered	2018-04-03 17:07:34
Fehrat Mahmutovic	Mölnlycke	2018-04-03 16:59:09
Hannah Ascher	Göteborg	2018-04-03 16:58:17
Liza Mattsson	Olofstorp	2018-04-03 16:53:25
Saga Mazandarani	Mölnlycke	2018-04-03 16:47:54
Tobias Nylund	Landvetter	2018-04-03 16:40:45

Namn	Ort	Datum
Carina Ekberg	Göteborg	2018-04-03 16:36:30
Michael Westin	Göteborg	2018-04-03 16:24:20
Mats Rydberg	Sävedalen	2018-04-03 16:18:20
Tor Härnqvist	Göteborg	2018-04-03 16:17:13
Erik Jönsson	Göteborg	2018-04-03 16:07:10
Ove Nilsson	Hisingen	2018-04-03 16:01:56
Michaela Ulfström	Göteborg	2018-04-03 15:36:58
Ove Ottengren	Göteborg	2018-04-03 15:30:30
Fanney Gunnarsson	Göteborg	2018-04-03 15:30:11
Vivian Smits	Göteborg	2018-04-03 15:23:49
Johanna Backman	Göteborg	2018-04-03 15:19:32
adis imsirevic	göteborg	2018-04-03 15:16:49
André Bergman	Göteborg	2018-04-03 15:08:34
Sanna Kylemark	Göteborg	2018-04-03 13:04:10
Giovanni Pietrafesa	Göteborg	2018-04-03 12:02:56
Mari Pantzar	Hindås	2018-04-02 08:08:33
Hans Pollak	Göteborg	2018-03-31 10:54:34
Love Lindén	Göteborg	2018-03-28 18:36:11
Frederik Witte	Göteborg	2018-03-28 18:28:45
Tommy Nilsson	Romelanda	2018-03-28 07:56:57
Angelica Risberg	Vänernborg	2018-03-28 07:54:56
Rasmus Thunborg	Göteborg	2018-03-27 23:05:55
Andre Elgueta	GBG	2018-03-27 16:14:05
Carita Jansson Tsiantes	Göteborg	2018-03-26 14:06:11
Eva Källberg	Lindome	2018-03-23 20:45:32
Evelina Orrlöv	Göteborg	2018-03-23 12:09:54
Sandra Hageblad	Göteborg	2018-03-22 11:05:19

Namn	Ort	Datum
Johan Gustavsson	Göteborg	2018-03-21 23:30:25
Erik Gustavsson	Göteborg	2018-03-21 17:08:14
Anita Danielsson	Göteborg	2018-03-21 15:03:17
Per Bergh	Göteborg	2018-03-21 09:12:21
Liza Palmgren	Göteborg	2018-03-19 19:14:46
Annika Trapp	Göteborg	2018-03-19 18:53:58
Cecilia Ryn	Göteborg	2018-03-18 04:08:31
Ylva Bergström	Göteborg	2018-03-16 09:22:24
obilot zeuschel	Göteborg	2018-03-15 21:21:16
Eva Palm	Göteborg	2018-03-15 00:42:44
Bo Johansson	Göteborg	2018-03-14 18:21:02
Erika Rydell	Göteborg	2018-03-14 16:50:32
Kristoffer Karlsson	Göteborg	2018-03-14 13:33:14
Inger Johansson	Göteborg	2018-03-14 10:36:16
John Strömqvist	Göteborg	2018-03-13 10:21:49
Mathias Kisch	Kungälv	2018-03-11 20:14:11
Denise Guimaraes Schmidtbauer	Göteborg	2018-03-11 16:21:28
Tony Magnusson	Askim	2018-03-11 16:20:38
Klas Strömqvist	Göteborg	2018-03-11 16:12:58
Håkan Bylin	Säve	2018-03-11 15:55:42
Sara Juaniquina Svensson	Angered	2018-03-10 23:24:26
Jeannie Malm	göteborg	2018-03-10 07:20:55
Paul Munday	Göteborg	2018-03-09 20:27:45
Love Puke	GBG	2018-03-09 11:13:24
Henry Ascher	Göteborg	2018-03-09 08:34:18
Berndt Sandberg	Göteborg	2018-03-08 23:31:55
Sanna Kilner	Göteborg	2018-03-08 23:09:26

Namn	Ort	Datum
Susan Voss	Göteborg	2018-03-08 22:22:26
Marie Lundberg	Göteborg	2018-03-08 21:18:58
Diaj Hermansen	Göteborg	2018-03-08 20:22:42
jan löfgren	göteborg	2018-03-08 20:12:48
William Wismeier	Västra Frölunda	2018-03-08 19:32:11
Saga Sassi	Göteborg	2018-03-08 18:25:49
Christian Widegren	Wärnsköldsgatan 5A, 414 71, Göteborg	2018-03-08 17:46:40
Bertil Andersson	Göteborg	2018-03-08 16:53:45
Erik Norlander	Göteborg	2018-03-08 10:49:41
Nureddin Yarali	Hisings Backa	2018-03-07 20:03:53
Emma Mårtensson	Göteborg	2018-03-07 18:08:43
Fattah Moosavi	Göteborg	2018-03-07 16:38:17
Joakim Olofsson	Göteborg	2018-03-07 15:31:22
Simon Renner	Göteborg	2018-03-06 17:18:15
Jakob Kilner	Göteborg	2018-03-06 17:08:16
Joel Sandström	Göteborg	2018-03-06 16:42:53
Edvard Lakso Tesák	Gamlestadstorget 39	2018-03-06 16:15:35
Lennart Gradén	Göteborg	2018-03-06 13:35:37
Leonora Lundvall	Angered	2018-03-06 13:03:49
Anna Snygg Lönnkvist	Göteborg	2018-03-03 19:43:02
Harriet Pukari	Göteborg	2018-03-02 08:59:52
Elaine Axelsson	Göteborg	2018-03-01 10:43:56
Daniel Tano	Göteborg	2018-03-01 10:39:04
Sri Nimpuno	Göteborg	2018-02-28 17:00:56
Sandra Mellqvist	Göteborg	2018-02-27 20:36:15
Robin Johansson	Hindås	2018-02-27 16:59:32
Petter Berg	Alingsås	2018-02-25 10:48:11

<b>Namn</b>	<b>Ort</b>	<b>Datum</b>
Berit Ölander	Göteborg	2018-02-24 09:07:37
Johan Frisch	Göteborg	2018-02-23 16:44:34
Ellinor Karlsson	Göteborg	2018-02-21 21:35:19
Hjördis Fohrman	Partille	2018-02-21 16:39:19
Anders Gunnér	Göteborg	2018-02-20 17:38:32
Håkan Lundqvist	Göteborg	2018-02-20 15:10:28
Per Andréasson	Göteborg	2018-02-20 10:14:55
Michaela Andersson	Landvetter	2018-02-20 03:58:04
Mikael Beckman	Floda	2018-02-14 20:35:20
Rune Johansson	Trollhättan	2018-02-14 13:08:30
Gustav Landström	Göteborg	2018-02-14 11:19:36
Johan Rudolfsson	Göteborg	2018-02-14 10:11:24
Josef Löwdin	Göteborg	2018-02-14 07:57:36
Therese Gertsdotter	Skepplanda	2018-02-14 06:32:10
Tomas Hamberg	Göteborg	2018-02-14 02:26:52
Anton Niska	Göteborg	2018-02-14 01:55:18
Lisbeth Ingvarsson	Säve	2018-02-14 00:54:07
Jörgen Testudines	Göteborg	2018-02-13 23:21:09
Jan-Erik Persson	Göteborg	2018-02-13 22:17:31
Peter Zetterberg	Lerum	2018-02-13 21:58:11
Ulrika Kongerslev	Göteborg	2018-02-13 21:29:09
Mikael Virtanen	Göteborg	2018-02-13 20:15:35
Robert Ljunggren	Göteborg	2018-02-13 16:54:20
Elisabeth Wernberg	Göteborg	2018-02-13 16:03:11
Therese Eriksson	Göteborg	2018-02-13 15:23:51
Peter Bärnsten	Västra Frölunda	2018-02-13 12:44:51
Matilda Carlström	Göteborg	2018-02-11 18:32:26



<b>Namn</b>	<b>Ort</b>	<b>Datum</b>
Thomas Forsman	Göteborg	2018-02-11 16:24:09
Christian Forsman	Göteborg	2018-02-09 21:31:26
Mattias Tenggren	Säve	2018-02-08 18:02:42
Moa Hamark	Göteborg	2018-02-08 16:18:16
Daniel Petersson	Göteborg	2018-02-05 10:45:38
Muntasir Adam	Göteborg	2018-02-05 05:55:00
Erdem Yalcinkaya	Göteborg	2018-02-04 20:49:12
Petra Lindroos Jonasson	Göteborg	2018-02-03 15:59:33
Robert Berglund	Göteborg	2018-02-03 11:33:08
Gabriel Olaurim	Göteborg	2018-02-03 09:21:00
Povel Johansson	Göteborg	2018-02-03 07:46:55
Marcus Sjömark	Göteborg	2018-02-02 23:58:22
Thomas Dahlén	Göteborg	2018-02-02 23:47:45
Fredrik Bergvall	Partille	2018-02-02 21:19:40
Ulf Bille	Västra Frölunda	2018-02-02 21:05:09
Linda Jansson	Sävedalen	2018-02-02 21:02:45
Sten Johansson	Göteborg	2018-02-02 18:57:57
Tobias Hillin	Göteborg	2018-02-02 12:17:09
Taleb Ali	Mölndal	2018-02-02 12:01:26
George Zetali	Västra Frölunda	2018-02-02 10:58:47
Magnus Svensson	Göteborg	2018-02-02 10:52:12
Jonas Nilsson	Göteborg	2018-02-02 10:35:00
Fouad Shaaban	Göteborg	2018-02-02 10:03:49
Jens Halldin	Göteborg	2018-02-02 09:52:31
Daniel Holst	Göteborg	2018-02-02 09:50:52
Pierre Palmgren	Agnesberg	2018-02-02 08:41:53
Johannes Kvarnström	Göteborg	2018-01-31 17:15:27

Namn	Ort	Datum
Oli Viglundsson	Göteborg	2018-01-31 16:11:12
Martin Westerberg	Göteborg	2018-01-30 18:21:27
Mats Berglund	Göteborg	2018-01-30 18:09:00
Hasse Malmsten	Göteborg	2018-01-30 09:15:32
David Berntsson	Göteborg	2018-01-24 23:43:26
Victor Mårtensson	Göteborg	2018-01-24 23:18:38
Louise Johansson	Göteborg	2018-01-24 20:35:56
Anders Frenander	Göteborg	2018-01-23 11:07:18
Pontus Fredrikson	Göteborg	2018-01-23 08:18:16

---

## Kommentarer

Ärendet innehåller 3 kommentarer.

**Godkänd 2018-02-14 08:04**

Ett mycket bra och genomtänkt förslag!

2018-02-13 12:45 | Mina Sidor - Peter Bärnsten ([peter.barnsten@bredband.net](mailto:peter.barnsten@bredband.net))

**Godkänd 2018-02-14 08:04**

Man är inte direkt trafiksäker efter långa tjänster

2018-02-14 00:55 | Mina Sidor - Lisbeth Ingvarsson ([lison73@gmail.com](mailto:lison73@gmail.com))

**Godkänd 2018-04-04 07:50**

Idag finns det inga förmåner kvar som lockar välutbildade och erfarna arbetare till arbetsplatsen då lönen inte är i linje med liknande teknikyrken. Detta förslag skulle absolut få folk att se Spårvägen som en potentiell arbetsplats och de som redan jobbar att stanna kvar.

2018-04-03 15:10 | Mina Sidor - André Bergman ([andre.bergman@sparvagen.goteborg.se](mailto:andre.bergman@sparvagen.goteborg.se))

## Beslutsärende investeringsärende montagefordon Banteknik

Styrelsen för Göteborgs Spårvägar AB föreslås besluta:

att godkänna investeringen till ett belopp av 8 000 000 kr

### Bakgrund till investering

Som en del i vårt åtagande i Funktionsavtalet så måste vi ersätta fordon FFM 593, (lastbil för kontaktledning). Lastbilen behöver ersättas då den inte uppfyller miljökraven, EURO 6, som gäller från kommande år. Lastbilen beräknas var ca 7 år då ersättningsfordonet levereras. Normalt skrivs denna typ av fordon av på åtta år.

FFM 593 är idag en lastbil med miljöklass EURO 5 som vi använder när vi byter ut kontaktledningar, samt utför besiktningar utav spåranläggningen. Fordonet är specialbyggt tvåvägsfordon på gummi-hjul samt rälshjul som drivs av en lastbil.

### Investeringsens beräknade ekonomiska utfall

Vid upphandlingen av detta ersättningsfordon så kommer vi att göra en funktionsbaserad upphandling som innebär att fordonet som ska köpas in är ett standardiserat fordon.

Denna typ utav fordon finns idag på marknaden i andra europeiska städer. Detta fordon kommer att vara EURO 6 och klarar alla nya krav gällande miljön.

---

Hans Nilsson  
VD

---

Hugo Lepik  
t.f Affärsområdeschef Banteknik

<b>Beslutsärende</b> Beslutsärende investeringsbegäran	<b>Sammanträdesdatum</b> 2019-09-19
<b>Handläggare</b> Hugo Lepik	<b>Styrelsen för</b> Göteborgs Spårvägar
<b>Telefon</b> 031-732 10 41	<b>Ärende nr</b> 10.2