



## Bedömning och rekommendationer till Göteborgs Spårvägar AB avseende tips 25- 2019

Ett tips inkom till Göteborgs Stads externa visselblåsarfunktion 2019-07-04 som rörde misstankar om privat nyttjande av bolagets fordon, missbruk av arbetstid samt stöld av koppar inom affärsområde Banteknik. Sedan det första tipset inkom har ytterligare ett drygt 30-tal tips inkommit som alla berör samma affärsområde och omständigheter. Visselblåsarfunktionen bedömde att extern utredning krävdes och initierade en sådan genom KPMG i september 2019. Den initiala utredningen stärkte misstankarna kring att oegentligheter begåtts. Göteborgs Spårvägar AB beställde därför en fördjupad utredning för att klarlägga vad som skett inom affärsområde Banteknik. Den externa utredningen är nu avslutad. I tillägg till den utredning som visselblåsarfunktionen fått har Göteborgs Spårvägar AB även fått fördjupade analyser/rapporter ner på individnivå.

Visselblåsarfunktionens bedömning av utredningens resultat med tillhörande rekommendationer presenteras i denna skrivelse. Nedan sammanställning syftar till att ge en överblick av KPMG:s utredning avslutad 2020-03-11 samt innehåller visselblåsarfunktionens bedömning och rekommendationer till bolaget.

### Fordonsanvändning

En majoritet av fordonen inom Banteknik är utrustade med en elektronisk körjournal som registrerar vilken förare som använder fordonet samt vart fordonet har färdats, ett så kallat ISA-system. Utredningen visar att 69 procent av alla körningar skett utan att förare varit inloggad. Detta trots att alla anställda vid utkvittering av loggdosa skriver på att de ska logga in vid framförande av fordon. KPMG konstaterar vidare att ISA-systemen inte har varit i bruk vid 1 735 tillfällen under perioden januari till september. För de tjänstefordon som saknar ISA ska körjournal upprättas, några sådana körjournaler har dock inte upprättats vilket också bryter mot bolagets riktlinjer. KPMG ställer sig frågande till varför bolaget har en elektronisk körjournal om den inte nyttjas för uppföljning. Vidare menar KPMG att bolaget har rätt att kontrollera körjournaler och att detta är en del av den interna kontrollen.

Av rapporten framgår att ett antal personer har kört bolagets fordon på ledig tid under 2019. Vidare framgår i rapporten att ett antal körningar genomförts på arbetstid som inte tycks vara tjänsterelaterade. Slutligen framgår också att fordon använts för privata körningar under beredskap, vilket inte är tillåtet enligt bolagets skriftliga riktlinjer. Under utredningen har det framkommit muntliga uppgifter om att någon eller några chefer ska ha godkänt förfarandet med privata körningar under beredskap.

# Arbetstidernas efterlevnad

## Övertid

Analysen omfattar 78 anställda under perioden januari till och med september 2019 och utgår från arbetstidslagens regler om arbetad övertid per anställd inte får överstiga 200 timmar per kalenderår. KPMG noterar att tre anställda har långt fler än tillåtna 200 timmar övertid redan per siste september. Ytterligare fem anställda har arbetad övertid som överstiger 150 timmar vilket indikerar att de kan ligga i riskzonen för att överskrida de tillåtna timmarna.

KPMG drar slutsatsen att det inte är möjligt att fastställa om fusk eller överuttag av övertid har skett då underlaget till analysen är inte tillräckligt omfattande. Däremot konstateras att flera anställda har en mängd övertid som bryter mot, eller riskerar bryta, mot arbetstidslagens gräns på 200 timmar allmän övertid per anställd och år.

## Beredskap

Analysen syftar till att identifiera om överutnyttjande av beredskap har skett. Antalet arbetade beredskapstimmar får inte överstiga 150 timmar per kalendermånad och individ. Av de 78 anställda som ingår i analysunderlaget så står tio av dessa för 1/3 av alla beredskapstimmar under perioden januari till och med september 2019. Vid 43 tillfällen överstiger beredskapstiden per anställd 150 timmar per kalendermånad. De tio anställda som har högst antal beredskapstimmar ligger mellan 220-272 timmar för en given månad.

KPMG drar slutsatsen att det krävs en mer detaljerad analys på individnivå med mer omfattande underlag för att fastställa om det skett ett överutnyttjande av beredskap. De konstaterar dock att situationen tyder på brister i den interna kontrollen avseende processen för hur beredskap godkänns och följs upp eftersom så många anställda överstiger maxgränsen på 150 timmar beredskap per månad.

## Tillägg för tillfälligt förändrad arbetstid (TA)

Med TA avses tillägg för tillfälligt förändrad arbetstid till följd av förändringar i ordinarie schema. Förändringen ska vara av tillfällig karaktär och får inte innebära att veckoarbetstiden om 40 timmar överskrids. KPMG konstaterar att för 2019 är det september månad som har flest TA-utlägg och att Spårlag 1 till 4 står för 43% av de totala utläggerna. Vidare har 56 av 65 anställda, under perioden januari till och med oktober 2019, erhållit TA-utlägg, varav 20 av dessa har fått mer än 300 TA-timmar för ovan period. Inte heller här kan en fullständig analys med adekvat slutsats göras då det saknas relevant underlag. Ett av kraven för utbetalning av TA enligt det lokala avtalet är att arbetet ska vara en tillfällig förändring av den anställdes grundschema. KPMG har inte fått del av någon dokumentation som visar hur bedömning sker av vad som är tillfälligt eller vem som är behörig att fatta ett sådant beslut. KPMG ifrågasätter det sätt som TA-tilläggen har använts på men menar att det inte går att identifiera om enskilda anställda medvetet har manipulerat planering eller brutit mot något regelverk för att få TA-tillägg. Vidare anges att bolaget bör se över sina interna regelverk och policys vad gäller hur anställda får kännedom om förhållningsregler. Det bör även förtydligas vad som avses med tillfälligt förändrad arbetstid.

## Arbets tid under natten

KPMG har haft i uppdrag att analysera huruvida anställda avslutar nattarbetspass i förtid då det framkommit misstankar om att så sker. Eftersom in- och utpasseringar vid depån endast sparas i ett kvartal har det funnits begränsat med data att analysera. KPMG konstaterar att det inte går att avgöra om missbruk skett eller inte då det finns allt för många osäkra parametrar. In- och utpassering kan ske flera gånger av olika anledningar och ibland tillsammans med någon annan så att inte passagen loggas. Det har inte funnits några andra uppgifter att analysera till exempel ett stämpelsystem som visar när en anställd faktiskt avslutar sitt nattpass. KPMG kan därför varken bekräfta eller avslå de uppgifter som gör gällande att personal avslutar nattpass i förtid.

## Stöld av koppar

Spårvägens strömförande tråd är gjord av koppar och då tråden slits över tid behöver den bytas ut. KPMG har utrett misstanke kring oegentligheter i samband med byte av koppartråd. I rapporten konstateras att det brister i systemstöd, rutiner och uppföljning när det gäller hantering av koppar. Det finns ett flertal brister i händelsekedjan från det att koppar köps in till dess att den återvinns, som exempel kan nämnas att inköpt koppar inte märks upp för avsett projekt och att uthämtning av koppar ur förråd sker utan kontroll eller undermålig sådan. Det saknas rutiner för regelbunden inventering, uppföljning och dokumentation. Det finns brister i förvaring av skrotkoppar och personal har fri tillgång till de förråd där koppar förvaras. Slutsatsen är att det finns en stor mängd brister i hanteringen av koppar, från inköp till återvinning.

## Visselblåsarfunktionens bedömning

Det är tydligt att det råder stora brister i rutiner, hantering och ansvar avseende samtliga granskade områden inom affärsområdet Banteknik. Mot bakgrund av rapporten kan konstateras att flera chefer inte har tagit sitt arbetsgivaransvar och sett till att lagstiftning och regelverk kopplat till arbetstid och nyttjande av bolagets fordon har följts. Därtill har det varit stora brister i den interna kontrollen och varken tillfredsställande planering, styrning eller uppföljning har skett.

Ett otydligt ledarskap och ett otydligt förhållningssätt skapar grogrund för felaktig hantering och kan ses som ett tyst, eller i flera fall, tydligt medgivande att frånga regelverk. Detta har medfört att överträdelser har möjliggjorts då bristen på kontroll har varit påtaglig under den tidsperiod som har omfattats av granskningen. Det fråntar dock inte ansvaret från den enskilde medarbetaren. Det går inte att avfärda att medvetna överträdelser kan ha förekommit med avsikt att för egen vinnings skull tillskansa sig fördelar/förmåner av olika slag på bolagets bekostnad.

## **Fordonsanvändning**

Visselblåsarfunktionens bedömning är att privata körningar med bolagets fordon utanför tjänsten är missbruk och att detta har orsakat bolaget ekonomisk skada i form av att fordonet inte har funnits tillgängligt för att nyttjas i verksamheten samt att det uppstått kostnader för drivmedel, slitage, värdeminskning o. dyl som inte har med bolagets verksamhet att göra. I rapporten har KPMG analyserat fordonsanvändning utanför tjänsten i relation till brottsbalkens olovligt brukande och egenmäktigt förfarande. Att utföra privata ärenden med hjälp av tjänstefordon på arbetstid utgör i tillägg ett allvarligt missbruk av arbetstiden, som också orsakar arbetsgivaren ekonomisk skada.

Visselblåsarfunktionen menar också att det tycks finnas för många fordon i relation till verksamhetens behov då det finns utrymme att både nyttja fordon för privata ändamål samt att bilar kan bli stående hemma hos anställda under flera dagar när till exempel beredskap övergår i veckovila.

Vad gäller privata körningar som skett under beredskap bedömer visselblåsarfunktionen att mängden körningar inte är i enlighet med regelverket som anger att *”Om fordonet tas hem i samband med beredskap, innebär inte detta att det får användas istället för privat fordon, dvs normala resor som ej är arbetsrelaterade skall ske med privat fordon.”*

Inställelse vid beredskap för personal som inte är ”mästare” ska ske skyndsamt. Vad ”skyndsamt inställelse” betyder är inte explicit definierat i bolagets riktlinjer. Givet regelverket ovan gör visselblåsarfunktionen dock tolkningen att ”skyndsamt inställelse” betyder att arbetstagaren har tid att åka hem och byta till tjänstefordonet, och därför inte behöver använda tjänstefordonet till resor i närområdet såsom förskola, matbutik eller gym. Å andra sidan menar visselblåsarfunktionen att ”skyndsamt inställelse” inte kan tolkas så generöst att det är i enlighet med regelverket att åka på en privat resa till exempelvis Bengtsfors, en resa på väl över två timmar, under beredskapstid då den anställde uppbär ersättning och därtill även använda ett tjänstefordon.

Vidare har Skatteverket regelverk för hur beredskapsbilar får användas för att inte en skattepliktig förmån ska uppstå, bland annat ska den anställde vara starkt begränsad i sin möjlighet att använda bilen för privata resor och det ska finnas en körjournal som visar att bilen inte har använts för privata resor. Såvitt visselblåsarfunktionen kan utläsa tycks varken medarbetare eller chefer inom bolaget ha varit medvetna om att privat bruk av tjänstefordon under beredskap kan strida mot skatteverkets regelverk.

Under utredningen har det framkommit muntliga uppgifter om att någon eller några chefer ska ha godkänt att tjänstefordon har använts under beredskap i strid mot gällande regelverk. Givet den uppgiften så bedömer visselblåsarfunktionen att dessa chefer har brustit i sin roll som arbetsgivarföreträdare då de tillåtit avsteg från beslutade riktlinjer.

Visselblåsarfunktionen bedömer att chefernas underlåtenhet att följa upp användningen av tjänstefordon har möjliggjort missbruk vilket har medfört ineffektivitet och ekonomisk skada för bolaget. Om cheferna hade följt upp ISA-journalerna hade det faktum att tjänstefordonens GPS-system inte varit i bruk också uppmärksammas. I rapporten anges att användandet av fordon inte följts upp via de körjournaler som funnits med hänvisning till att detta skulle vara integritetskränkande. Liksom KPMG ställer sig visselblåsarfunktionen frågande till varför bolaget haft regler och system för kontroll som

inte använts. Visselblåsarfunktionen bedömer att det är ett chefsansvar att säkerställa att regelverk och riktlinjer efterlevs och att utredningen visar att chefer brustit i detta ansvar.

Det finns tydliga skriftliga riktlinjer både vad gäller ISA-systemet och hur fordon får nyttjas men dessa har inte efterlevts. Visselblåsarfunktionen menar att det framgår av rapporten att det finns ett mönster där anställda systematiskt tycks ha använt fordon för privata ändamål, inte minst på arbetstid, för att på bekostnad av arbetsgivaren uppnå personlig ekonomisk vinning. Givet de uppgifter om att det har funnits en otydlighet kring användningen då chefer muntligen har gett tillstånd till använda tjänstefordon vid privata ärenden under beredskap menar visselblåsarfunktionen ändå att det vilar ett visst ansvar på medarbetarna att förhålla sig till bolagets beslutade riktlinjer samt att följa skatteverkets regelverk. Slutligen konstaterar visselblåsarfunktionen att det framgår av rapporten att 47 procent av medarbetarna har använt tjänstefordon för privata ändamål under beredskap.

## Visselblåsarfunktionens rekommendationer

Vad gäller överträdelse av regler, riktlinjer, rutiner och lagstiftning bör både enskilda medarbetare och för tiden aktuella chefer hållas ansvariga för sina ageranden i den mån det är möjligt. Detta får klargöras i individuella provningar, utifrån de detaljerade analyser som KPMG lämnat till bolaget. Bolaget rekommenderas att överväga att vidta arbetsrättsliga åtgärder såväl som att överväga att vidta andra relevanta åtgärder. Även frågan kring förmåner som kan ge upphov till förmånsbeskattning behöver klargöras då det kan innebära ett skattebrott för medarbetaren såväl som bolaget.

Vad gäller misstanke om stöld av koppar går det inte att med ordinarie utredningsinsatser komma längre och en polisanmälan har gjorts av bolaget. Bolaget rekommenderas att avvakta vidare åtgärder till dess polisutredningen är färdigställd och beslut om huruvida åtal ska väckas är fattat.

Bolaget rekommenderas att se över styrning, uppföljning och kontroll samt riktlinjer rutiner och arbetssätt för att tydliggöra hur medarbetare och chefer ska agera i olika situationer. Det ska finnas tydliga rutiner för när avsteg får ske från de interna bestämmelserna och vem som har mandat att fatta ett sådant beslut. Beslut som avser avsteg från rådande bestämmelser bör vara skriftliga och dokumenteras. Bolaget rekommenderas att påbörja utbildningsinsatser för medarbetare och chefer så att gällande riktlinjer och rutiner blir kända.

Det har även tidigare inkommit ett flertal visselblåsartips avseende Göteborgs Spårvägar AB som utretts både externt och internt. Dessa berörde andra omständigheter än de som utretts under 2019 och början av 2020. Bedömningen från tidigare att det krävs ett långsiktigt och systematiskt arbete för att förändra bolaget i önskvärd riktning gällande kultur och ledarskap har stärkts ytterligare. En kultur där oegentligheter tillåts eller ses mellan fingrarna på och där avsteg från gängse hantering ofta sker skapar oro, förutsättningar för illojalitet och potentiell skada för bolaget, både ekonomisk skada och förtroendeskada. Det är av största vikt att föreliggande problematik adresseras. Att arbeta i offentlig sektor ställer särskilda krav när det gäller att agera korrekt och

förtroendeskapande. I bolagets framtida arbete är det viktigt att arbeta med detta och att sätta “tonen på toppen”, det vill säga att ledare på alla nivåer är föredömen och följer regelverk, rutiner samt efterlever de beslut som fattats och i övrigt agerar öppet och transparent.

## Svar till visselblåsarfunktionen

Givet både omfattning och allvar av de brister och överträdelser som framkommer i genomförd utredning önskar visselblåsarfunktionen ett skriftligt svar från bolaget avseende de åtgärder som kommer att vidtas, inte minst kopplat till de rekommendationer som lämnas i denna skrivelse. Senast den **8 april** önskar visselblåsarfunktionen ha ett svar.

För visselblåsarfunktionen, Göteborg 2020-03-16

In-Anna Knutsdotter

Sarah Arlebrink

Interncontroller

Stadsjurist