



Delårsrapport aug 2024- nämnder och styrelser

Göteborgs Spårvägar AB

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	4
2	Väsentlig styrinformation till kommunledningen.....	5
2.1	Verksamhetens utveckling	5
2.1.1	Mått/nyckeltal som beskriver verksamhetens utveckling...	5
2.1.2	Väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling	6
2.1.3	Övrig väsentlig information till kommunstyrelsen	7
2.2	Kommunfullmäktiges budgetmål	7
2.2.1	Göteborg ska vara en jämlik och trygg stad där alla invånare ges inflytande och möjlighet till delaktighet.	7
2.2.2	Segregationen i Göteborg ska brytas.	8
2.2.3	Göteborg ska klara kompetensförsörjningen.	8
2.2.4	Göteborg ska byggas ihop till en grön och levande stad utan bostadsbrist.....	8
2.2.5	Göteborg ska vara ledande i klimatomställningen och ha en hög biologisk mångfald.....	8
2.2.6	Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov.	8
2.2.7	Göteborgs Stad ska ge sina anställda en bra arbetsmiljö och goda arbetsvillkor.	9
3	Övrig uppföljning till kommunledningen.....	10
3.1	Väsentliga personalförhållanden	10
3.1.1	Mått/nyckeltal som beskriver utvecklingen ur ett HR- perspektiv (styrelser)	10
3.1.2	Analys av situationen inom HR-området.....	10
3.1.3	Långsiktig kompetensförsörjning - Uppföljning av Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024- 2026.....	10
3.2	Ekonomisk uppföljning.....	11
3.2.1	Resultatredovisning i sammandrag - styrelser	11
3.2.2	Utfall till och med perioden	11
3.2.3	Prognos.....	11
3.2.4	Resultat per affärsområde/dotterbolag eller motsvarade	12
3.2.5	Investeringsredovisning.....	12
3.2.6	Lån och lånetak för bolag	14
3.3	Uppföljning av särskilda beslut och uppdrag	14
3.3.1	Övriga beslut och/eller uppdrag.....	14

4	Styrinformation till styrelsen	15
5	Redovisning av styrelsens uppdrag	16
5.1	Redovisning av uppdrag från kommunfullmäktige och kommunstyrelsen i och utanför budget (begränsad kommentar)	16
5.2	Redovisning av uppdrag från kommunfullmäktige och kommunstyrelsen i och utanför budget (obegränsad kommentar)	17
5.3	Redovisning av styrelsens egna uppdrag	18

Bilagor

Bilaga 1: Kompetensförsörjningsstrategi 2023-2027

Bilaga 2: Uppföljning av Göteborgs stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026

1 Sammanfattning

Göteborgs Spårvägar AB (GS) är en del av stadens varumärke. Bolaget ägs av Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB (85 procent) och av Västtrafik AB (15 procent). Göteborgs Stad är administrativ huvudman och äger spårvägsbanan med tillhörande trafikmiljö. Västtrafik är finansiell huvudman och ansvarig för trafikeringsplan, spårvagnsfordon och depåfastigheter.

Med cirka 1 300 medarbetare och 220 spårvagnar erbjuder GS persontransporter inom kollektivtrafikområdet och spårvagnsresan är vår kärnverksamhet där vi tillsammans arbetar för fler och nöjdare resenärer. Tillhörande produkt erbjudanden är tidtabell, bana, fordon och service.

Under januari till augusti 2024 genomfördes 81 miljoner resor, vilket är 2,3 procent lägre än samma period föregående år. Under våren fick vi pga förarbrist trafikreducera motsvarande 5 procentenheter som ger viss effekt på resandet i jämförelse med föregående år. Införandet av civila biljettkontrollanter samt att evenemangen varit få under sommaren är ytterligare faktorer som bidragit till ett minskat resande mot föregående år. Prognosen pekar mot ett resande på 127 miljoner resor, vilket är 6 miljoner under målet för året.

Spårvägstrafiken kommer att återhämta sig och kommer att ha en fortsatt positiv utveckling i det fall fordonsanskaffningen sker enligt plan och om trafikmiljön och framkomligheten hanteras. Per augusti 2024 var genomsnittet för trafikservicegraden 94,9 procent (92 föregående år) och punktligheten xx procent (71 föregående år).

Under mars månad tog GS över den nya spårvagnsdepån Ringön etapp 2. Verksamheten planerades att starta i gång under senare delen av kvartal 2, men har stött på hinder på vägen. Full trafikutsättning bedöms först kunna ske under senare delen av året. Första M34 leveransen genomfördes i augusti och totalt planeras ytterligare 3 leveranser ske under året. Totalt kommer 60 st M34-spårvagnar levereras mellan åren 2024 och 2027. Revisioner av spårvagnstyperna M29, M31 och M32 genomförs för att säkra fordonsflottans hållbarhet och standard för förare och kunder.

2 Väsentlig styrinformation till kommunledningen

2.1 Verksamhetens utveckling

2.1.1 Mått/nyckeltal som beskriver verksamhetens utveckling

Effektmått och övriga mått/nyckeltal

Mått/nyckeltal	Utfall 2022	Utfall 2023	Utfall perioden 2024	Prognos helår 2024
1.Vägtrafikolyckor, per 1 miljon km	13,8	15,8	15,8	16,02
2.Spårvagnstillgänglighet, %	80	80	74,4	76,6
3.Trafikservicegrad, %	95,2	93	94,9	94
4.Resandeutveckling, antal miljoner resor	119,2	128	81,3	127
5.Ombordundersökning, nöjd-kund-undersökning (NKU), Senaste resan	4,0	4,0	3,9	4,0

1. Under perioden ser vi en fortsatt positiv trend med en minskning av antalet vägtrafikolyckor jämfört med samma period föregående år. Däremot har nyckeltalet försämrats då vi har haft en trafikreducering (färre km) under hösten och våren. Vi avser intensifiera våra insatser för att minska antalet vägtrafikolyckor genom att bland annat förbättra realtidsinformation för förare, öka utbildningsinsatserna för säkert körande samt genomföra fler riktade insatser mot områden med hög olycksfrekvens.

2. Tillgängligheten har minskat något under våren 2024 mot tidigare år. Revision M31 samt retrofitaktiviteter M33 har bidragit till lägre tillgänglighet. Under kvartal 1 var dessutom 9 st M32 ur trafik på grund av sprickor. Vagn M33 har också försämrats tillgänglighet på grund av att ledtiderna för att reparera en krockad vagn är betydligt mycket längre än för övriga vagnsmodeller. Under kvartal 4 2024 kommer utrangering av M29 påbörjas. Det kommer att bidra till att den totala mängden tillgängliga fordon minskar med nära 4% under året.

3. Nyckeltalet har befunnit sig på ungefär samma nivå de senaste tre åren. Akuta fel i spåranläggningen har stor påverkan på trafikservicegraden. Om felet uppstår på kritiska platser såsom Brunnsparken påverkar detta trafiken i stor omfattning. Även externa faktorer såsom hinder, demonstrationer och generella förseningar på grund av framkomlighetsproblem påverkar trafikservicegraden negativt. Personalläget när det gäller förare är mycket bättre i år och har inte påverkat trafikservicegraden negativt i lika stor utsträckning jämfört med samma period 2023.

4. Ackumulerat antal resor för perioden januari - augusti 2024 är 81,3 miljoner, vilket är en minskning med 2,3% gentemot samma period föregående år. Under våren reducerades produktionen till följd av personalbrist, vilket sannolikt påverkar

utfallet. Införandet av civila biljettkontroller och flertalet stora spårarbeten både i vår- och sommartabell har en inverkan på resandet. Sommar 2024 var även ett mellanår för evenemang vilket sannolikt haft en signifikant påverkan på resultatet.

5. Nöjd-kund-undersökning (NKU) utfallet för kvartal 2 är 3,9, vilket är oförändrat gentemot föregående kvartal. Sannolikt har vårens reduktion av produktion, till följd av personalbrist, haft en påverkan på utfallet.

Volym-, intäkts- och kostnadsutveckling

Mått	Utfall perioden jämfört med samma period föregående år	Prognos helår jämfört med helår föregående år

2.1.2 Väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling

1. Brist på spårvagnar, spårvagnsuppställnings- och depåkapacitet
Orsak till att avvikelserna uppstått
Spårvagnsbrist. Låg nivå av spårvagnsuppställnings- och depåkapacitet. Byggavvikelser identifierade på depå Ringön som medfört flertalet avstängda spår i väntan på åtgärd.
Konsekvenser för de verksamheten är till för
Resenären drabbas av hög trängsel och av lägre trafikservicegrad på grund av logistiska störningar. Spårvagnstängningar påverkar arbetsflöden och minskar GS produktionskapacitet för bl.a. hjulsvarvning.
Konsekvenser för organisation, medarbetare och chefer
Ansträngd situation tom 2028-2029. M33/34 fordon nr 100 bedöms ha levererats (prel. 2027) samt depåombyggnad Majorna förväntas vara prel. klart 2029. Dagliga omplaneringar av depålogistik innebär logistikrisker som i olika omfattning påverkar verkstads- samt uppställningskapacitet negativt. Spårvagnstängningar på depå Ringön bedöms vara åtgärdade (i första läget med kortsiktiga åtgärder, för att senare åtgärdas med permanenta åtgärder) november/december 2024. Temporära åtgärder är genomförda på två av spårerna.
Ekonomiska konsekvenser
-
Vidtagna åtgärder
GS samverkar med bland annat Västtrafik, Västfastigheter och Stadsmiljöförvaltningen och bidrar med kunskap och kompetens inom områdena för att leveransplan ska kunna hållas samt att depå Ringön ska kunna driftsättas utan avvikelser.

2. Brist i spårvägsanläggningen
Orsak till att avvikelserna uppstått
Driftstörningar i form av akutarbeten, hastighetsnedsättningar och behov av omplaneringar i spårvägsanläggningen
Konsekvenser för de verksamheten är till för
Resenären drabbas av av byte av resväg samt behov av ersättningstrafik.
Konsekvenser för organisation, medarbetare och chefer
Utöver grundtidtabellen som planeras from december – december (12 månader) genomförs ett mycket stort antal omplaneringar av tidtabellen på grund av de av

Stadsmiljöförvaltningen, delvis, erhållna spårarbetsplanerna. Konsekvensen för spårvagnsförarna är främst förseningar, felkörningar, schemarubbningar och övertid. Risk för ökade arbetsmiljörelaterade ärenden pga stress i trafiken.
Ekonomiska konsekvenser
-
Vidtagna åtgärder
Trepartsarbete mellan GS, Västrafik samt Stadsmiljöförvaltningen är etablerat. Framtagning av nytt avtal mellan GS och Stadsmiljöförvaltningen pågår. Trafikmiljön och spårvagnsframförandet måste förbättras med skyddsbarriärer och framkomlighetsåtgärder.

3. Brist på spårvagnsförare
Orsak till att avvikelser uppstått
Svårigheter i att rekrytera nya förare.
Konsekvenser för verksamheten är till för
Resenären drabbas av trafikindragningar och reduceringar.
Konsekvenser för organisation, medarbetare och chefer
Mycket hög arbetsbelastning för att tillsätta förartjänster kopplat till bristsituationen. Högt övertidsuttag och stress.
Ekonomiska konsekvenser
-
Vidtagna åtgärder
Handlingsplan är framtagen och driftsatt för att öka bolagets förmåga att attrahera, rekrytera, utbilda och behålla personal.

2.1.3 Övrig väsentlig information till kommunstyrelsen

Ej aktuellt.

2.2 Kommunfullmäktiges budgetmål

2.2.1 Göteborg ska vara en jämlik och trygg stad där alla invånare ges inflytande och möjlighet till delaktighet.

Göteborgs Spårvägar har tidigare deltagit i Nyckeltalsinstitutets jämställdhetsindex. Jämställdhetsindex visar hur jämställda arbetsvillkor, arbetsmiljö och anställningsvillkor vi har i vår organisation. I den senaste mätningen visade resultaten att Göteborgs Spårvägar tillhör de tio procent bästa arbetsgivarna i Nyckeltalsinstitutets kartläggning av jämställda arbetsvillkor för män och kvinnor i svenskt arbetsliv. Göteborgs Spårvägar jobbar aktivt inom områden som berör relationen medarbetare och närmsta chef, relationer mellan kollegor samt de årliga processerna för medarbetarsamtal, lönerrevision, arbetsmiljöronder och APT som är viktiga för att nå framgång i jämställdhet. Göteborgs Spårvägar är dessutom aktiva i West Pride där GS årligen deltar i Prideveckan och pride-paraden, vilket är ett viktigt arbete för att driva frågor kopplat till HBTQIA+, mångfald och inkludering.

2.2.2 Segregationen i Göteborg ska brytas.

Ej tillämpligt.

2.2.3 Göteborg ska klara kompetensförsörjningen.

Göteborgs spårvägar har en kompetensförsörjningsstrategi med tillhörande handlingsplan. Bristyrken inom bolaget är främst förare och tekniker. Den handlingsplan som kopplats till förarförsörjning har gett goda resultat i form av minskad personalomsättning och högre HME. Satsningar på lön, marknadsföring, mm har också gett effekter på inflödet av personal där bolaget tillsatt utbildningsplatser i betydligt högre grad än tidigare och där examinationsgraden också ökat. Bolaget har tagit fram en process och etablerat arbetssätt för att följa upp förarförsörjningsprocessen och dess ingående steg. Bolaget har fortfarande en viss personalbrist och stora utmaningar framåt vad gäller mängden förare men läget är bättre än vad föregående års prognoser visade på.

2.2.4 Göteborg ska byggas ihop till en grön och levande stad utan bostadsbrist.

Ej tillämpligt.

2.2.5 Göteborg ska vara ledande i klimatomställningen och ha en hög biologisk mångfald.

Göteborgs Spårvägar bidrar till Göteborgs stads mål om att vara ledande i klimatomställningen genom att tillsammans med kunder och partners fortsätta utveckla och förbättra spårvagnstrafiken i Göteborg. Detta gör bolaget genom att försöka öka tillgängligheten och framkomligheten med nya och större vagnar och genom samverkan med Göteborgs stads Stadsmiljöförvaltning. Målet är att fler ska välja spårvagnen istället för andra trafikslag med större klimatpåverkan. Trafikmiljön i Göteborg är en utmaning. Underhåll och akuta felavhjälpningar begränsar framkomligheten i en redan trång stadsmiljö. Många trafikslag behöver samsas om samma ytor, vilket i sin tur leder till begränsningar i spårvagnsresan. Detta kan i sin tur och i ett längre perspektiv riskera att inverka negativt på människors förtroende för spårvagnstrafiken. Att veta att och när man kan kliva på och av är en av de viktigaste faktorerna för att människor ska välja kollektivtrafik vilket är avgörande för måluppfyllelse.

Göteborgs Spårvägar bidrar till en hög biologisk mångfald genom att ta tillvara de grönytor som finns på och kring våra depåer. Hårda ytor som kan göras om till gröna ytor och som ska skötas på ett sådant sätt så att den biologiska mångfalden gynnas, håller på att identifieras och anläggas.

2.2.6 Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov.

Ej tillämpligt.

2.2.7 Göteborgs Stad ska ge sina anställda en bra arbetsmiljö och goda arbetsvillkor.

Arbetsmiljöfrågorna är viktiga för Göteborgs Spårvägar. Bolaget genomför varje år enkätundersökningar (HME, hållbart medarbetarengagemang). Engagemang i arbetet med medarbetarenkäten har ökat de senaste åren och svarsfrekvensen har ökat betydligt från dryga 60 % till dryga 80 % över ett antal år. Sedan 2017 ses en uppåtgående trend på HME (utfall 2024: 73) även om bolaget har en bra bit kvar till målvärdet som är satt till 81. Extra positivt i år är att bolagets största avdelning, Trafikpersonal och service, HME har ökat jämfört med tidigare år. Fokusområden sedan 2022 har varit organisatorisk tillit och intern kommunikation. De områdena visar på de största förbättringarna sedan föregående år. Under 2024 sätts fokus på att främja psykologisk trygghet och motverka kränkningar och trakasserier.

Under föregående och innevarande år har en extra lönesatsning gjorts på föraryrket.

3 Övrig uppföljning till kommunledningen

3.1 Väsentliga personalförhållanden

3.1.1 Mått/nyckeltal som beskriver utvecklingen ur ett HR-perspektiv (styrelser)

	Aktuell period (ack sedan årets början)	Motsvarande period föregående år	Prognos 2024	Utfall 2023
Årsarbetare	851,2	830,1	1300	1253,7
Total sjukfrånvaro (%)	5,2	6,4	5,4	6,3
Antal bolagsexterna avgångar, tillsvidareanställda	41	61		
Antal bolagsexterna rekryteringar, tillsvidareanställda	76	71		
Bolagsextern personalomsättning (%)			8	9,5

3.1.2 Analys av situationen inom HR-området

Nyckeltalen inom HR-området är positiva och har förbättrats över tid. Sjukfrånvaron är lägre än föregående år. Siffror på bolagsextern rekrytering och avgång visar att arbetet med kompetensförsörjning ger goda effekter. HME är oförändrad, bolaget behöver fortsätta att arbeta för en positiv utveckling av det. Komplexa frågor kring arbetsmiljö i och runt omkring bana och tidtabell kräver fortsatt aktivt arbete. Löneanalys visar ej på några osakliga löneskillnader mellan könen.

Det finns en fortsatt risk för att brister i kompetensförsörjning ger negativa effekter på verksamhetens framdrift. Detta gäller främst förare och tekniker såsom exempelvis svetsare och elektriker.

3.1.3 Långsiktig kompetensförsörjning - Uppföljning av Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026

3.1.3.1 Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Göteborgs spårvägar har arbetat systematiskt med kompetensförsörjning senaste åren. Innevarande år är läget bättre än tidigare och det märks lättnader både vad gäller att rekrytera och behålla personal. Fortsatt systematiskt arbete behövs vad gäller förare och tekniker för att inte tappa fart i frågan. Se bifogad kompetensförsörjningsstrategi.

3.2 Ekonomisk uppföljning

3.2.1 Resultatredovisning i sammandrag - styrelser

Belopp i mnkr	Period				Helår			
	Utfall	Budget	Avvikelse	Utfall fg år	Prognos	Fg prognos	Budget	Boksl ut fg år
Intäkter	970	979	-9	854	1 489	1 487	1 471	1 355
Kostnader	-970	-964	-5	-854	-1 489	-1 487	-1 471	-1 355
Rörelseresultat	0	14	-14	0	0	0	0	0
Finansiella intäkter	1	0	1	1	1	0	0	1
Finansiella kostnader	-1	0	-1	0	-1	0	0	0
Resultat efter fin. poster	0	14	-14	1	0	0	0	1

3.2.2 Utfall till och med perioden

Göteborgs Spårvägar visar för perioden januari till augusti ett resultat före finansiellt netto på 36,3 mnkr, vilket är 21,8 mnkr högre än budgeterat. Utifrån principen om självkostnad har resultatet bokats upp per sista augusti.

Trafikavtalet redovisar per augusti ett resultat före finansiellt netto om 31,6 mnkr. Intäkterna har en negativ avvikelse mot budget med -0,4 mnkr vilket beror på periodisering. Kostnadssidan avviker positivt med 17,6 mnkr och förklaras i huvudsak av periodiseringar samt av högre kostnader för material, legoarbete (upparbetning av komponenter). Dessa vägs upp av lägre personalkostnader, avskrivningar och hyra för Ringön etapp 2.

Utförandeentreprenadavtalet redovisar per augusti månad ett negativt resultat före finansiellt netto om -3,1 mnkr. Intäkterna avviker positivt med 11,3 mnkr, vilket beror på att debiterade timmar till kund är bättre än budget samt att kostnader relaterat till 2023 finansieras av SMF.

Kostnaderna avviker negativt mot budget med -14,4 mnkr, vilket huvudsakligen beror på att verksamheten redovisar högre kostnader för köpta entreprenadstjänster och övriga köpta tjänster samt kostnader för övertidsersättning och OB-ersättning från december 2023.

Utöver avtalen påverkas bolagets konsoliderade resultat av en rörelseintäkt om 6,5 mnkr, vilket är en återbetalning av historiska pensionsinbetalningar som inte kan härledas till dagens avtal.

3.2.3 Prognos

Prognosen för året sätts till noll i resultat eftersom de direkttilldelade avtalen med Västtrafik och Stadsmiljöförvaltningen är utformade utifrån självkostnadsprincip. Det innebär att utfallet vid årsskiftet regleras mellan parterna.

Prognosen för Trafikavtalet uppgår till 3,7 mnkr. I prognosen ligger trafikreducering på 4,4 % av tidtabell, vilket motsvarar 260 000 tidtabellskm. Potential finns för avhjälpande underhållsbesparing på 5,7 mnkr men på grund av olyckor och avställda fordon ser vi inte att det ger någon effekt på helårsprognosen. Högre kostnader för legoarbeten för att täcka vakanser och städtjänster 3,4 mnkr, förbrukningsmaterial 3 mnkr, Intraservice 2,7 mnkr, uniformer 2,1 mnkr, materialkostnader 13 mnkr samt försäkringar med 2,2 mnkr. De högre kostnaderna vägs upp av lägre hyreskostnad för etapp 2 Ringön 16 mnkr, lägre personalkostnader 7,6 mnkr samt lägre avskrivningar med 9,7 mnkr på grund av senarelagda investeringar.

Prognosen för Utförandeentreprenadavtalet för helåret är negativt och uppgår till -6,1 mnkr på grund av ofinansierade kostnader vilket till största del beror på att verksamheten har betydligt färre anställda i tjänst än planerat jämfört mot budget. Det får som konsekvens att verksamhetens overheadkostnader inte finansieras i samband med debitering till kund.

Utöver avtalen påverkas bolagets konsoliderade prognos av en rörelseintäkt om 6,5 mnkr, vilket är en återbetalning av historiska pensionsinbetalningar som inte kan härledas till dagens avtal.

3.2.4 Resultat per affärsområde/dotterbolag eller motsvarade

Belopp i mnkr	Period			Helår			
	Utfall	Budget	Avvikelse	Prognos	Fg prognos	Budget	Bokslut fg år
Trafikavtalet	0	14	-14	0	0	0	0
Utförandeentreprenadavtalet	0	0	0	0	0	0	0
Övriga avtal, uppdrag och projekt	0	0	0	0	0	0	0
Rörelseresultat	0	14	-14	0	0	0	0
Finansiellt netto	0	0	0	0	0	0	1
Resultat efter fin. poster	0	14	-14	0	0	0	1

3.2.5 Investeringsredovisning

3.2.5.1 Sammanställning av moderbolagets/bolagets totala investeringar

Rapporterande bolag	Utfall ack period	Prognos helår	Budget helår	Utfall fg år
B150	21,2	71	71	39,4

De stora investeringarna har ännu inte genererat några utfall för 2024 utan förväntas komma under hösten/vintern 2024. Det är främst större fordon som

beräknas att levereras under hösten och därmed slutfaktureras, samt att Depå Ringön förväntas färdigställas under hösten.

3.2.5.2 Investeringar i materiella och immateriella anläggningstillgångar

Investeringar i materiella och immateriella anläggningstillgångar

Nettoutgifter i mkr	Utfall t o m aug	Prognos helår	Budget helår	Utfall fg år
Nyinvesteringar	12,0	37,5	41,0	2,7
Reinvesteringar	9,2	33,5	30,0	36,7
SUMMA INVESTERINGAR	21,2	71,0	71,0	39,4

Investeringar i finansiella anläggningstillgångar

Aktier och andelar, i mnkr	Prognos helår
0	0
Summa investeringar	0

Flera större reinvesteringar i form av fordon levereras och slutbetalas under hösten 2024, ca 17 mnkr. Även reinvesteringen av detaljmåleriet är igång och har en prognos på ytterligare kostnader om ca 7 mnkr.

Gällande nyinvesteringar så är projektet Etablering Depå Ringön etapp 2 igång men ännu ej färdigställd och kvarvarande investeringar beräknas till ca 10 mnkr.

3.2.5.3 Projektredovisning investeringsobjekt, pågående och kommande projekt enligt investeringsplaner för bolag

Benämning projekt enl. inv. plan, i mnkr	Budget per projekt	Ack utfall tom perioden	Aktuell prognos för hela projektet	Beräknas färdigt (år, kv)
Uppgradering Hastus	35,0	15,5	35,0	2025 Q4
Etablering depå Ringön etapp 2	24,5	7,4	17,6	2024 Q4
Upprustning av detaljmåleriet	10,0	3,0	10,0	2024 Q4
Montagebil ers för WFX976	10,0	3	10,5	2024 Q4
Montagebil ers för EGN377	10,0	3,0	10,5	2024 Q4
Skenrensare ersättare för RSS061	10,0	2,6	10,0	2025 Q1
Kranbil ersättare för XEU299	10,3	9,2	10,0	2024 Q4

Uppgradering Hastus är indelat i två etapper där del 1 är aktiverad medan en förstudie pågår för etapp 2. Under tiden förstudien pågår är det svårt att beräkna när en ev. investering beräknas vara klar.

Fordonen i ovan tabell beräknas levereras under oktober 2024. - början av 2025. Leveransen av bilar försenas på grund av långa leveranstider. Prognosen är att

omprioriteringar inte behöver göras i dagsläget.

3.2.6 Lån och lånetak för bolag

Lån mnkr	Volym 31 aug 2024	Prognos 31 dec 2024	Lånetak 2024	Volym 31 dec 2023
Summa	-51	-125	-	-44

Bolaget har inget lånetak utan en rörelsekredit på 200 mnkr.

3.3 Uppföljning av särskilda beslut och uppdrag

3.3.1 Övriga beslut och/eller uppdrag

Uppdrag Ny spårvagn:

I slutet av 2019 överläts avtalet med leverantören Bombardier/Kiepe (numera Alstom) från Göteborgs Stad till Västra Götalandsregionen. Västtrafik gav genom avtal Göteborgs Spårvägar uppdraget att driva arbetet med hemtagning av nya spårvagnar av modell M33 och M34. Uppdraget bedrivs av Göteborgs Spårvägar i projektform med en styrgrupp där Västtrafik är representerade.

Batch nr1 – 40st M33:

De två första M33 vagnarna levererades under våren 2020 och har efter tester och myndighetsgodkännande satts i trafik. Hela batchen om 40 vagnar har slutlevererats under 2023.

Batch nr2 – 40st M34:

Ytterligare 40st vagnar, M34, har beställts av Västra Götalandsregionen. Vissa förseningar råder i projektet men påbörjan av leverans beräknas i slutet av 2024. Depå Ringön etapp II är driftsatt.

Batch nr3 – 20st M34:

Ytterligare 20st vagnar, M34 har beställts av Västra Götalandsregionen för bedömd slutleverans under 2027.

Tyvärr är projektet i sin helhet drabbat av förseningar, bland annat beroende på den pandemi som har varit samt därefter pga kriget i Ukraina. Detta drabbar projektet negativt på många olika sätt. Projektet i sin helhet bedöms i nuläget vara slutlevererat under 2027.

Uppdrag Ny spårvagnsdepå Ringön etapp II:


Under 2020 invigdes spårvagnsdepå Ringön etapp I. Våren 2024 invigdes även etapp II. Byggnationen har genomförts av Västra Götalandsregionen via Västfastigheter.

4 Styrinformation till styrelsen



5 Redovisning av styrelsens uppdrag



5.1 Redovisning av uppdrag från kommunfullmäktige och kommunstyrelsen i och utanför budget (begränsad kommentar)

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
<p>Kommunstyrelsen hemställer till samtliga nämnder och bolag att sammanställa vilka verksamhetsmässiga eller affärsmässiga konsekvenser som kriget i Ukraina och tillhörande effekter har inneburit för verksamheterna. Samtliga nämnder och bolag ska även redovisa verksamheternas prognoser på kostnadsutvecklingen för direkta kostnader som är kopplade till flyktningmottagandet. Uppföljningen ska redovisas i samband med delårsrapport per mars för Staden.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2022 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Hemställan</p>	<p>✓ Avslutad</p> <p>Halvår 1 2024 2024-04-02</p> <p>Uppdraget avslutat. Beslut fattat 2022-04-20 enligt protokollsparagraf 46.</p>
<p>Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att aktivt arbeta med hållbarhetsperspektiven i budget- och uppföljningsprocesser. Detta gäller även jämställdhetsperspektivet och framför allt i investeringsbudgetar.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2023 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag inom budgetbeslut</p>	<p>▶ Pågående</p> <p>Halvår 2 2024 2024-09-03</p> <p>Arbetet med att inkludera hållbarhets- och jämställdhetsperspektivet i bolagets budget- och uppföljningsprocesser pågår och hanteras i och med vårt löpande utvecklings- och förbättringsarbete avseende våra processer.</p>
<p>Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att arbeta för att andelen arbetade timmar som utförs av timanställda inte överstiger fem procent.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2023 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag inom budgetbeslut</p>	<p>▶ Pågående</p> <p>Halvår 2 2024 2024-09-03</p> <p>Andelen arbetad tid som utförs av timanställda är 7,1 % ackumulerat tom juli. Andelen har ökat från 6 % 2022 till ackumulerat 6,5 % för helåret 2023. Inom Trafikpersonal och service syns en tendens att medarbetare väljer att arbeta på timanställning. Andelen ofrivilligt timanställda är liten inom avdelningen. Inom Fordon och driftsäkring görs ca 9 % av arbetade timmar av timanställda. Andelen är lägre än föregående år.</p>

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
<p>Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att stärka de organisatoriska förutsättningarna för första linjens chefer och genomföra utbildningar om tillitsbaserat ledarskap.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2023 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag inom budgetbeslut</p>	<p> Pågående</p> <p>Halvår 2 2024 2024-09-09</p> <p>Bolaget genomför löpande kompetenshöjande insatser via introduktion, ledarträffar, medarbetarsamtal och workshops. Bolagets medarbetarskap och ledarskap är beskrivna utifrån principer i det tillitsbaserade ledarskapet. Dessa har implementerats via workshops under året. Workshops kring psykologisk trygghet har också genomförts i både chefsgrupp och APT. Bolagsledningen inleder vidare utbildningsinsats under oktober och för vidare avsnitt till övriga chefer via ledarträffar. Utbildningens innehåll bygger på stadens satsning i förvaltningschefs- och bolagsledningsgruppen</p>

5.2 Redovisning av uppdrag från kommunfullmäktige och kommunstyrelsen i och utanför budget (obegränsad kommentar)

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
<p>Kommunstyrelsen hemställer till samtliga nämnder och bolag att sammanställa vilka verksamhetsmässiga eller affärsmässiga konsekvenser som kriget i Ukraina och tillhörande effekter har inneburit för verksamheterna. Samtliga nämnder och bolag ska även redovisa verksamheternas prognoser på kostnadsutvecklingen för direkta kostnader som är kopplade till flyktingmottagandet. Uppföljningen ska redovisas i samband med delårsrapport per mars för Staden.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2022 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Hemställan</p>	<p> Avslutad</p> <p>2024-04-02</p> <p>Uppdraget avslutat. Beslut fattat 2022-04-20 enligt protokollsparagraf 46.</p>
<p>Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att aktivt arbeta med hållbarhetsperspektiven i budget- och uppföljningsprocesser. Detta gäller även jämställdhetsperspektivet och framför allt i investeringsbudgetar.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2023 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag inom budgetbeslut</p>	<p> Pågående</p> <p>2024-09-03</p> <p>Arbetet med att inkludera hållbarhets- och jämställdhetsperspektivet i bolagets budget- och uppföljningsprocesser pågår och hanteras i och med vårt löpande utvecklings- och förbättringsarbete avseende våra processer.</p>

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
<p>Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att arbeta för att andelen arbetade timmar som utförs av timanställda inte överstiger fem procent.</p> <p><i>Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag inom budgetbeslut</i></p>	<p> Pågående</p> <p>2024-09-03</p> <p>Andelen arbetad tid som utförs av timanställda är 7,1 % ackumulerat tom juli. Andelen har ökat från 6 % 2022 till ackumulerat 6,5 % för helåret 2023. Inom Trafikpersonal och service syns en tendens att medarbetare väljer att arbeta på timanställning. Andelen ofrivilligt timanställda är liten inom avdelningen. Inom Fordon och driftsäkring görs ca 9 % av arbetade timmar av timanställda. Andelen är lägre än föregående år.</p>
<p>Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att stärka de organisatoriska förutsättningarna för första linjens chefer och genomföra utbildningar om tillitsbaserat ledarskap.</p> <p><i>Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag inom budgetbeslut</i></p>	<p> Pågående</p> <p>2024-09-09</p> <p>Bolaget genomför löpande kompetenshöjande insatser via introduktion, ledarträffar, medarbetarsamtal och workshops. Bolagets medarbetarskap och ledarskap är beskrivna utifrån principer i det tillitsbaserade ledarskapet. Dessa har implementerats via workshops under året. Workshops kring psykologisk trygghet har också genomförts i både chefsgrupp och APT. Bolagsledningen inleder vidare utbildningsinsats under oktober och för vidare avsnitt till övriga chefer via ledarträffar. Utbildningens innehåll bygger på stadens satsning i förvaltningschefs- och bolagsledningsgruppen.</p>

5.3 Redovisning av styrelsens egna uppdrag

Dokumentnamn Göteborgs Spårvägars kompetensförsörjningsstrategi 2023- 2027	Diarienummer [Diarienummer]	Handlingstyp Instruktion	Version 3.0	Sida 1/9
Process Leda spårvägsbolag	Klassificering 1.2 Planera förvalta och följa upp verksamheten	Fastställt datum 2023-11-28	Dokumentläge Normalläge	

Göteborgs Spårvägars kompetensförsörjningsstrategi 2023-2027

Syfte	I en strategi tydliggöra för hur bolagets ledning ska arbeta med att försörja bolaget med kompetens och samtidigt möta behov av effektivisering och ekonomisk hushållning.
Målgrupp	Chefer
Ansvar	Avdelningschef HR och kultur
Relation	

Syfte

Att i en strategisk kompetensförsörjningsplan beskriva hur bolagets ledning ska arbeta med att försörja bolaget med kompetens och samtidigt möta behov av effektivisering och ekonomisk hushållning.

I Göteborg Spårvägars affärsplan återfinns fem bolagsmål.

1. Ökat resande
2. Säker och hållbar resa
3. Säkrad kompetensförsörjning
4. Punktlig trafik och nöjda kunder
5. Ständigt förbättrad effektivitet

Målet med säkrad kompetensförsörjning omfattar en fortsatt utveckling av anställningserbudandet och möjlighet till kompetensutveckling samt att bolaget ska ha en god arbetsmiljö.

Mål

Att bolaget har tillgång till rätt antal medarbetare med rätt kompetens vid varje givet tillfälle. Det innebär att det finns en balans mellan kostnad och att bolagets arbete inte hindras av bemannings- eller kompetensbrist. Se indikatorer i kommande avsnitt.

Målgrupp

Kompetensförsörjningsstrategin riktar sig till samtliga bolagets beslutsfattare i linje och processorganisation.

Bakgrund

Hela Sverige står i en utmaning inom kompetensförsörjningsområdet. Om ingenting förändras i sättet att arbeta leder den åldrande befolkningen till att antalet anställda i den offentliga sektorn, inklusive privata utförare, behöver öka med 132 000 personer fram till 2029. Siffran

Framtagare Malin Andersson	Godkänd av Linda Rudenwall
-------------------------------	-------------------------------

Dokumentnamn Göteborgs Spårvägars kompetensförsörjningsstrategi 2023-2027	Diarienummer [Diarienummer]	Handlingstyp Instruktion	Version 3.0	Sida 2/9
Process Leda spårvägsbolag	Klassificering 1.2 Planera förvalta och följa upp verksamheten	Fastställt datum 2023-11-28	Dokumentläge Normalläge	

motsvarar en årlig ökning om 13 200 personer, motsvarande drygt en procent (1,1 %). Utöver behovsökningen av anställda beräknas cirka 336 000 gå i pension de kommande tio åren, 33 600 per år. Dessa siffror ger en tydlig fingervisning om ökad brist av kompetens.

Kompetensutmaningen kommer inte att lösas genom att enbart försöka rekrytera fler medarbetare eller genom att vara mer attraktiv än andra arbetsgivare. Att vara attraktiv är en viktig grundförutsättning. Utöver det kommer prioriteringar, nya arbetsätt och effektiviseringar att bli nödvändiga.

Göteborgs Spårvägars förutsättningar

GS största yrkesgrupp är spårvagnsförare. Flera av bolagets andra yrkesgrupper rekryterar med föraryrket som enda, eller nästan enda, rekryteringsbas. Den interna och externa rörligheten gör att omsättningen totalt ligger runt 10 % årligen. I dagsläget lyckas bolaget inte rekrytera och utbilda nya förare i den takt som krävs för att utöka antalet medarbetare till det önskade. I nuvarande takt hålls ungefär jämna steg för avgångar och tillträden vilket gör att bolaget ligger för lågt på grundbemanning. Under 2025 utökas linjenätet och då kommer antalet medarbetare behöva ökas ytterligare för att klara av att trafikera banan enligt tidtabell.

Inom avdelningarna Fordon och driftssäkring samt Infrastruktur och driftssäkring finns flera olika teknikeryrken. Infrastruktur och driftssäkring lyckas i dag inte bemanna sin verksamhet med egen personal i den utsträckning som önskas. Fordon och driftssäkrings tekniker ersätts i regel inom rimlig tid men belastning på organisationen och kvalitet i utförande skulle kunna ökas med mindre omsättning. Inför öppnandet av ny depå 2024 kommer stor andel ny arbetskraft att behövas och planering av fördelning av erfarenhet och kompetens mellan depåer är av vikt för en god verksamhet.

Bolaget är beroende av kompetent trafikledning, trafikplanering och personalplanering. Omsättningen är inte oroande hög inom dessa områden men kompetensen är av yttersta vikt och sårbarheten relativt hög då yrkesgrupperna inte är så stora.

Vissa chefspositioner och specialistfunktioner är särskilt svåra att ersätta eller vara utan under viss tid. Sårbarhet kopplat till dessa funktioner och positioner är stor men svår att bygga bort med back-up. Etablerade, dokumenterade arbetsätt och kompetensutveckling kan minska sårbarheten.

En analys av personalsiffror på GS som helhet och tre största avdelningar visar följande:

	Tv.anställda jan - 23	Behov - 23, ca	Ext. oms - 21	Ext. oms - 22	Medarbetare 60-64 år, antal (antal årsarb)	Medarbetare 65-, antal (antal årsarb)	Rekryteringsbehov -24-26
Bolaget	1143	1200	8,2 %	8,7 %	145 (132,8)	77 (37,2)	Ca 750*
Trafikpersonal och service	586	620	6%	6,7 %	72 (63,7)	47 (21,2)	Ca 600

Framtagare Malin Andersson	Godkänd av Linda Rudenwall
-------------------------------	-------------------------------

Dokumentnamn Göteborgs Spårvägars kompetensförsörjningsstrategi 2023-2027	Diarienummer [Diarienummer]	Handlingstyp Instruktion	Version 3.0	Sida 3/9
Process Leda spårvägsbolag	Klassificering 1.2 Planera förvalta och följa upp verksamheten	Fastställt datum 2023-11-28	Dokumentläge Normalläge	

Fordon och driftsäkring	267	267	7%	9,5 %	33 (32,6)	14 (6)	Ca 100
Infrastruktur och driftssäkring	109	140	10%	6,3 %	18 (16,8)	6 (2)	Ca 70

*Utöver avgångar på grund av pension och annat ger produktionsökning 2025 behov om ytterligare 30 förare i grundbemanning. Idrifttagande av Ringödepån 2024 ger behov om ytterligare 50 tekniker och resenärsmiljötekniker. Beräkningar bygger på prognos om personalomsättning, skillnad mellan tillgång och egentligt behov samt eventuella kända utökningar.

Kompetensförsörjningsstrategier

Med utgångspunkt i bolagets uppsatta mål och för att möta de utmaningar som finns gällande god kompetenssäkring måste GS arbeta brett över flera områden. Utgångspunkten i arbetet med kompetensförsörjning handlar bland annat om

- att analysera vilka behov av kompetens som finns organisationen
- att säkerställa utbildning av medarbetare
- att behålla medarbetare med rätt kompetens
- att använda medarbetarnas tid och kompetens rätt
- att rekrytera nya medarbetare

För att ringa in viktiga områden och metoder inom kompetensförsörjningsområdet har SKR (Sveriges kommuner och regioner) har tagit fram och beskrivit viktiga strategier i rapporten *"Möt kompetensutmaningen – rekryteringsrapport 2020 i kort version"*. I rapporten listas tre områden med tillhörande nio strategier som är viktiga i arbetet.

SKR:s områden och strategier ligger till grund för GS egen kompetensförsörjningsstrategi (användas som metod) I en senare framtagna kompetensförsörjningsplan kommer strategierna brytas ned i delmål med tillhörande aktiviteter som GS behöver fokusera på och genomföra för att nå målbilden. I nästa stycke beskrivs områdena och strategierna mer utförligt

Beskrivning av de tre övergripande områdena och de nio strategierna

De nio strategierna är indelade i tre övergripande områden: *attraktiv arbetsgivare, nya lösningar och hållbart arbetsliv*. Inom varje område återfinns tre strategier.

Framtagare Malin Andersson	Godkänd av Linda Rudenwall
-------------------------------	-------------------------------

Dokumentnamn Göteborgs Spårvägars kompetensförsörjningsstrategi 2023- 2027	Diarienummer [Diarienummer]	Handlingstyp Instruktion	Version 3.0	Sida 4/9
Process Leda spårvägsbolag	Klassificering 1.2 Planera förvalta och följa upp verksamheten	Fastställt datum 2023-11-28	Dokumentläge Normalläge	



Strategier - Attraktiv arbetsgivare



Nyckelord: introduktion, mentorskap, handledning, kollegialt lärande, modell för kompetens -och karriärutveckling

Arbetsgivare kan stödja medarbetarnas utveckling genom en rad olika insatser. För nya medarbetare är introduktion och tillgång till mentorskap och/eller handledning viktigt. Att ha tid och möjlighet för kollegialt lärande underlättar när nya kunskaper ska omsättas i praktiskt arbete. Att skapa och visa modeller för kompetens- och karriärutveckling ger medarbetarna chansen att utveckla både sig själva och verksamheten – vilket samtidigt gör jobben mer attraktiva.

Kompetensutveckling och omställning underlättar både för medarbetarna att ta sig an nya eller förändrade arbetsuppgifter såväl som för verksamhetens utveckling.



Nyckelord: goda organisatoriska förutsättningar, bra stödstrukturer, antalet underställda medarbetare, tillgång till administrativt- och tekniskt stöd, ledare som kan driva förändring, kvalitetssäkrade ledarkriterier, rätt rekryteringar av chefer, mångfald och jämställdhet

Dokumentnamn Göteborgs Spårvägars kompetensförsörjningsstrategi 2023- 2027	Diarienummer [Diarienummer]	Handlingstyp Instruktion	Version 3.0	Sida 5/9
Process Leda spårvägsbolag	Klassificering 1.2 Planera förvalta och följa upp verksamheten	Fastställt datum 2023-11-28	Dokumentläge Normalläge	

Goda organisatoriska förutsättningar och stödstrukturer är viktigt för att det ska vara utvecklande och hållbart att vara chef. Det handlar bland annat om antalet underställda medarbetare, tillgång till administrativt och tekniskt stöd, närhet till närmsta chef för dialog samt tillgång till arenor där chefer kan mötas och ge varandra stöd.

Ledarskapet är avgörande för verksamheters möjligheter att attrahera och behålla kompetenta och engagerade medarbetare. För att utveckla verksamheten behövs chefer som kan leda och driva förändring tillsammans med sina medarbetare. Det är viktigt att kvalitetssäkra att de kriterier och processer som används för att identifiera och rekrytera chefer gynnar mångfald och jämställdhet.



Nyckelord: tillvarata all kompetens, knyta kontakt med de som står långt från arbetsmarknaden, möjliggöra praktik, informera om jobben och låt fler pröva på jobben

Arbetsgivare som har svårt att bemanna sin verksamhet behöver se och ta tillvara *all* kompetens. Samtidigt som kompetensbehoven är stora finns många personer som står långt ifrån arbetsmarknaden. Arbetsgivare spelar en viktig roll genom att tidigt knyta kontakt och möjliggöra praktik och anställning. Det gör att personerna kan få nödvändiga erfarenheter för rätt jobb. Jämställda arbetsplatser är attraktiva arbetsplatser för både kvinnor och män. Idag är fyra av fem anställda i kommuner och regioner kvinnor. Ta vara på intresset hos unga men även intresset hos de som jobbar i andra branscher. Informera om och låt fler pröva på jobben.

Strategier – Nya lösningar



Nyckelord: utmana det traditionella, hitta nya lösningar, utveckla arbetssätt, hitta nya samarbeten, använda tekniken smart, delaktighet, samverkan och digital kompetens, vad ska uppnås och varför? utveckla medarbetares digitala kompetens, teknik som underlättar, avlastar och stödjer medarbetarna, utvecklad styrning och organisation

Att utnyttja tekniken smart innebär att utmana det traditionella – något som ställer stora krav på delaktighet, ledarskap och digital kompetens. Syftet och vad som ska uppnås behöver vara tydligt. Alla medarbetares digitala kompetens kommer att behöva utvecklas kontinuerligt över tid och därutöver kommer antalet personer med spetskompetens kopplat till digitaliseringens utveckling att behöva öka. En utvecklad styrning och organisation är centralt för att förändra beteenden och arbetssätt med stöd av digital teknik. Genom samverkan skapas delaktighet på alla nivåer i organisationen. Tekniken är inget mål i sig. Den behöver användas som ett stöd för att uppnå verksamhetens mål – den ska underlätta, avlasta och stödja medarbetarna i deras arbete.

Dokumentnamn Göteborgs Spårvägars kompetensförsörjningsstrategi 2023- 2027	Diarienummer [Diarienummer]	Handlingstyp Instruktion	Version 3.0	Sida 6/9
Process Leda spårvägsbolag	Klassificering 1.2 Planera förvalta och följa upp verksamheten	Fastställt datum 2023-11-28	Dokumentläge Normalläge	



Nyckelord: befintliga medarbetare utvecklas utifrån verksamhetens behov, se över vad som görs, vem som utför uppgifterna och hur arbetet genomförs i syfte att förbättra och använda kompetensen, innovativa lösningar till exempel flytta arbetsuppgifter mellan grupper och nya yrkesgrupper

Varje arbetsplats behöver gå igenom verksamheten utifrån de arbetsuppgifter som behöver utföras för att nå verksamhetsmålen. Genom att tillsammans med medarbetarna se över vad som görs, vem som utför uppgifterna och hur arbetet genomförs kan den samlade kompetensen användas på ett bättre sätt. Det kan leda till att arbetsuppgifter kan flyttas mellan yrkesgrupper – eller att nya yrkesgrupper och kompetenser som tidigare inte funnits i verksamheten blir en del av lösningen. Det kan också handla om att samla kompetenser i team med syftet att använda kompetensen bättre.



Nyckelord: värdeskapande och meningsfulla samarbeten – inom och utom vanliga gränserna. Etablera samarbeten

När resurserna är begränsade behöver värdeskapande och meningsfulla samarbeten skapas för att möta medborgarnas behov av välfärd. Kommuner och regioner behöver våga tänka nytt och testa tillsammans! Att undersöka möjligheter för samarbete över geografiska och organisatoriska gränser är ett sätt att utveckla välfärden. Redan nu finns många sådana samarbeten mellan och inom kommuner och regioner. Det handlar om att samarbeta över och inom enhets-, förvaltnings-, kommun- och regiongränser och exempelvis dela på resurser och kompetenser. Att samarbeta med omringliggande aktörer såsom myndigheter, lärosäten och civilsamhället kan bidra till att utveckla verksamheten och nå verksamhetens mål.

Strategier – Hållbart arbetsliv



Nyckelord: hälsofrämjande och förebyggande arbetsmiljöarbete, snabbare återgång i arbete vid sjukskrivning

Arbetsgivarna behöver skapa förutsättningar så att medarbetarna kan upprätthålla det engagemang och den höga graden av meningsfullhet som jobben innebär. För att lyckas i arbetsmiljöarbetet måste insatser göras utifrån såväl hälsofrämjande och förebyggande som efterhjälpande och rehabiliterande perspektiv. Åtgärder i ett systematiskt

Dokumentnamn Göteborgs Spårvägars kompetensförsörjningsstrategi 2023-2027	Diarienummer [Diarienummer]	Handlingstyp Instruktion	Version 3.0	Sida 7/9
Process Leda spårvägsbolag	Klassificering 1.2 Planera förvalta och följa upp verksamheten	Fastställt datum 2023-11-28	Dokumentläge Normalläge	

förebyggande arbetsmiljöarbete ger ökade möjligheter till ett arbetsliv med en god arbetsmiljö och en snabbare återgång i arbete för de som befinner sig i sjukskrivning. Arbetsmiljöarbete ska bedrivas i samverkan. Inom ramen för samverkanssystemet förs kontinuerligt en gemensam dialog mellan chefer och medarbetare om verksamhetens utveckling och kopplingen mellan arbetsmiljö- och verksamhetsfrågor lyfts fram.



Nyckelord: nyanställning alltid heltid, grundläggande förändring hur verksamheterna organiseras och bemannas.

En stor andel medarbetare i kommuner och regioner arbetar fortfarande deltid. Kvinnor arbetar mer deltid än män oavsett yrkesgrupp. Målet är att heltidsarbete ska vara norm i alla verksamheter. Viktiga steg för att ställa om till en heltidsorganisation är att alla nyanställningar är på heltid, att deltidsanställda erbjuds heltidsanställning och att beslut om önskad sysselsättningsgrad i kommuner successivt fasas ut. Arbetet med att införa heltidsarbete som norm är långsiktigt och kräver uthållighet, från både chefer och medarbetare. För att öka heltidsarbetet krävs en grundläggande förändring av hur verksamheterna organiseras och bemannas. Ofta innebär arbetet stora förändringar för samtliga i verksamheten – inte bara för de som börjar arbeta mer.



Nyckelord: fler år i yrkeslivet, arbetsgivarens attityd mot 65 plussare, signalera tidigt att medarbetare som närmar sig pensionsåldern är en viktig resurs, möjlighet att utbilda och fortbilda för att förlänga arbetslivet.

Erfarna medarbetare har värdefull kompetens. I takt med att medellivslängden ökar kan även arbetslivet förlängas. Med fler år i yrkeslivet ökar möjligheter att möta kompetensutmaningen. Många medarbetare både kan och vill jobba längre. Det är allt fler som väljer att arbeta kvar, eller kommer tillbaka efter pensionering. Arbetsgivarnas attityder till erfarna medarbetare är central för medarbetarnas förutsättningar att vilja arbeta vidare. Det är viktigt att ta tillvara medarbetarnas kompetens och erfarenhet för att öka möjligheten att förlänga arbetslivet. Signalera tidigt att medarbetare som närmar sig pensionsålder är en viktig resurs. Ett förlängt arbetsliv förutsätter att ålder beaktas i det systematiska arbetsmiljöarbetet, oavsett om det gäller yngre eller äldre medarbetare. Ett livslångt lärande med möjlighet att utbilda och fortbilda sig är också viktigt för att förlänga arbetslivet.

Målbild och prioriterade områden för GS

GS är en attraktiv arbetsgivare

Genom ökad attraktivitet och en stärkt och mer metodisk kompetensutveckling kan bolaget minska sitt behov av att rekrytera ny arbetskraft, de som redan arbetar hos GS väljer att stanna kvar i större utsträckning och kan växa in i nya befattningar och ansvarsområden. Samtidigt kan

Framtagare Malin Andersson	Godkänd av Linda Rudenwall
-------------------------------	-------------------------------

Dokumentnamn Göteborgs Spårvägars kompetensförsörjningsstrategi 2023- 2027	Diarienummer [Diarienummer]	Handlingstyp Instruktion	Version 3.0	Sida 8/9
Process Leda spårvägsbolag	Klassificering 1.2 Planera förvalta och följa upp verksamheten	Fastställt datum 2023-11-28	Dokumentläge Normalläge	

sannolikheten för att få sökande med rätt kompetens till utannonserade tjänster och bolagets valmöjligheter vid extern rekrytering ökas. Ledarskapet är av vikt för att lyckas – chefer behöver få goda organisatoriska förutsättningar och leda för att göra sina medarbetare delaktiga i verksamhetens ständiga utveckling. Önskvärt ledarskap måste tydliggöras och följas upp i ledarkriterier och i uppföljningssamtal med chef över chefer.

GS kommer att fokusera på att:

- erbjuda konkurrenskraftiga löner och attraktiva arbetstider för fler medarbetare inom bristområdena.
- utveckla bolagets samarbete med andra aktörer för att minska trösklarna in i arbete hos GS. Det kan till exempel ske genom praktik och eller arbetsmarknadsåtgärder.
- marknadsföra GS som arbetsgivare får att nå nya målgrupper vid annonsering.
- definiera chefens uppdrag och utveckla bolagets stödfunktioner.
- förtydliga och öka följsamhet mot önskvärd organisationskultur.

Mål: Max 4 % extern personalomsättning inom respektive operativ avdelning 2026. Det finns ingen skillnad mellan antal årsarbetare och behov av antal årsarbetare 2026. HME har ökat från 72 2022 till 80 2026.

GS använder nya lösningar

GS behöver tekniska lösningar som är smarta och effektiva. Inom innevarande avtalsperiod (2034) finns inga prognoser som tyder på att mänsklig arbetskraft kan ersättas av datorer eller maskiner. Fordon och depåer, befintliga och planerade, kommer inom perioden användas på ungefär samma sätt som i dag. Nya tekniska lösningar kommer främst ge bolaget möjlighet till effektivare arbetsflöden i till exempel uppföljning av slitage, analys, materialförsörjning, planering och administrativa flöden. Vid sidan om det är det av vikt att kunna erbjuda medarbetarna moderna arbetsverktyg för att de ska känna arbetstillfredsställelse och lägga sin arbetstid på att utföra saker som tillför bolaget nytta. Nya lösningar som införskaffats gällande kommunikation, digital arbetsplats och underhåll behöver implementeras, följas upp och trimmas in. Det behöver bli enklare att vara ny på GS och att möta kraven i de stora yrkesgrupperna. God introduktion, mentorskap, handledning och standardisering av språkbruk är exempel på insatser.

GS kommer att fokusera på att:

- effektivisera och automatisera administrativt arbete.
- implementera och få effekt av de investeringar i IT-stöd som redan genomförts.
- styra genomförande och implementering av de investeringar i nya lösningar som finns i planen de kommande åren.
- underlätta (sänk trösklarna) för nya medarbetare i de stora yrkesgrupperna

Mål: Ökat HME till 80

Framtagare Malin Andersson	Godkänd av Linda Rudenwall
-------------------------------	-------------------------------

Dokumentnamn Göteborgs Spårvägars kompetensförsörjningsstrategi 2023- 2027	Diarienummer [Diarienummer]	Handlingstyp Instruktion	Version 3.0	Sida 9/9
Process Leda spårvägsbolag	Klassificering 1.2 Planera förvalta och följa upp verksamheten	Fastställt datum 2023-11-28	Dokumentläge Normalläge	

GS skapar ett hållbart arbetsliv

Genom att få GS mest erfarna medarbetare att stanna längre – helt enkelt förlänga arbetslivet – kan behovet av nyrekrytering minska. Genom att minska sjukfrånvaro på kort och lång sikt kan GS dels bidra till den enskildes välbefinnande, dels skapa en mer stabil planering och bemanning inom bolaget. Ett aktivt arbete som bidrar till snabbare återgång till befintligt arbete vid sjukfrånvaro ska prioriteras. Flera av bolagets tjänster är fysiskt krävande och hälsan behöver vara i fokus genom hela arbetslivet. En god psykosocial arbetsmiljö är också av vikt för ett hållbart arbetsliv, bolagets chefer behöver leda för att skapa psykologisk trygghet. Bolaget har en hög andel säkerhetstjänster som enligt lag kräver god hälsa både fysiskt och psykiskt. Incitamentet för att prioritera arbetsmiljöarbetet hälsofrämjande aktiviteter och ett aktivt rehabiliteringsarbete är därför stort.

GS kommer att fokusera på att:

- främja ett längre och mer yrkesverksamt liv för medarbetare som är 60 år eller äldre.
- främja god hälsa och förebygga ohälsa bland medarbetarna.
- bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete med ambition om en ständigt förbättrad fysisk och psykisk arbetsmiljö.

Mål: GS medarbetare går i full pension i snitt 3 år senare 2026 än vad de gjorde 2022. GS sjukfrånvaro är max 7 % 2026.

Uppföljning av Göteborgs stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026

Göteborgs Spårvägar AB

Innehållsförteckning



1	Kompetensförsörjning, nuläge	3
1.1	Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?	3
1.1.1	<i>Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?.....</i>	<i>3</i>
1.1.2	<i>Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?</i>	<i>4</i>
1.2	Finns det yrkesgrupper inom er förvaltning/bolag med behov av kompetensväxling? (se anvisning)	4
2	Kompetensförsörjning, lång sikt	5
2.1	Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?	5
2.1.1	<i>Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?</i>	<i>5</i>
2.2	Finns det yrkesgrupper inom er förvaltning/bolag som på längre sikt har behov av kompetensväxling? (se anvisning)	5
3	Sammanfattande analys	6
3.1	Sammanfattande analys - kompetensförsörjning	6

Bilagor

Bilaga 1: Kompetensförsörjningsstrategi 2023-2027

1 Kompetensförsörjning, nuläge

1.1 Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Uppge antal tjänster om saknas utifrån budgeterad bemanning under innevarande år (nuläge)	Hur många av dessa tjänster är vakanta eller utgör inhyrd personal? Uppge antal	Hur många av dessa tjänster är tillsatta med annan kompetens? Uppge antal	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Kommentar (kortfattad)
Övrigt	Spårvagnsförare	58	58		 Förbättrats	Övertid och timanställda fyller upp till full produktion för det mesta.
Tekniker m fl		20	ca 15		 Oförändrat	

1.1.1 Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?

Bolagets trafikproduktion har under året påverkats minimalt av personalbrist. Inom avdelningen Infrastruktur och driftsäkring har några medarbetare arbetat övertid i hög utsträckning dels på grund av kompetensbrist och dels på grund av akuta arbeten. Arbetsmiljö har på teknikersidan påverkats negativt av hög arbetsbelastning på de med nyckelkompetenser eller där det råder personalbrist.

1.1.2 Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?

1.2 Finns det yrkesgrupper inom er förvaltning/bolag med behov av kompetensväxling? (se anvisning)

2 Kompetensförsörjning, lång sikt

2.1 Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Antal personer som bedöms saknas/inte kunna rekryteras efter vidtagna åtgärder?	Kommentar (kortfattad)
Övrigt	Spårvagnsförare	6-20	
Tekniker m fl	Svetsare, mekaniker, mfl	6-20	

2.1.1 Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?

Bolaget kommer att fortsätta arbete utifrån beslutad kompetensförsörjningsstrategi.

2.2 Finns det yrkesgrupper inom er förvaltning/bolag som på längre sikt har behov av kompetensväxling? (se anvisning)

3 Sammanfattande analys

3.1 Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Göteborgs spårvägar har arbetat systematiskt med kompetensförsörjning senaste åren. Innevarande år är läget bättre än tidigare och det märks lättnader både vad gäller att rekrytera och behålla personal. Effekterna i verksamheten minskar och är på vissa ställen helt borta. Fortsatt systematiskt arbete behövs vad gäller förare och tekniker för att inte tappa fart i frågan. Se bifogad kompetensförsörjningsstrategi.