Region Stockholm

**INTERPELLATION**

REGIONFULLMÄKTIGE

Vänsterpartiet

2020-02-11

**Interpellation av Maria Mustonen (V) om trygghetsarbetet i kollektivtrafiken**

Trygghets- och säkerhetsarbetet i kollektivtrafiken är viktigt för att skydda trafiken och trafikanterna, men det präglas idag av flera problematiska drag. Säkerhetspersonalen har befogenheter att vid behov använda våld mot trafikanter, och de är därför ständigt granskade av allmänheten och media. Det är inte ovanligt att incidenter med övertramp från säkerhetspersonalens sida rapporteras i media. Ett typexempel är att rasifierade personer känner sig utpekade och till och med trakasserade av personalen. Regionens förtroendevalda har begränsade möjligheter att utifrån medierapportering bedöma om anklagelserna i varje enskilt fall är berättigade.

Eftersom kollektivtrafiken är för alla är möter säkerhetspersonalen en komplex vardag. Hanteringen av samhällets mest utsatta människor är en del av personalens uppdrag. Personalen ska kunna hantera ett stor stort antal varierande situationer och bemöta människor från samhällets alla delar på ett professionellt sätt. Trots denna komplexitet är kompetenskraven på säkerhetspersonalen låga – till ordningsvaktsbehörighet räcker det med 80 timmars grundutbildning som Polismyndigheten står för. Därtill ordnar trafikförvaltningen och leverantörerna kompletterande kurser för säkerhetspersonalen i SL-trafiken, och nyligen aviserades att en ny tvådagarskurs om bemötande av personer med funktionsvariationer lanseras. Vänsterpartiet välkomnar detta initiativ men ser insatsen som otillräcklig.

Trygghetsarbetet bedrivs idag av säkerhets- och vaktbolag som är upphandlade av trafikförvaltningen. Säkerhetspersonalens arbetsvillkor förhandlas mellan arbetsmarknadens parter. I branschen är långa pass på 12 timmar praxis. Personalens möjligheter till raster och till exempel toalettbesök är begränsade. Arbetsmiljön är stressig samtidigt som man till exempel ska kunna lugna ner stökiga situationer, omhänderta berusade personer och hindra skadegörelse. De långa passen och höga krav från beställaren gör inte arbetssituationen lätt. Då ligger det nära till hands att ta till fysiska åtgärder, även om andra metoder, till exempel lågaffektivt bemötande, kanske vore mer lämpliga.

Kvinnor upplever otrygghet i kollektivtrafiken i en högre grad än män. KTH publicerade i höstas en rapport som visade att sexuella trakasserier är vanliga i kollektivtrafiken. I detta avseende är unga kvinnor särskilt utsatta. Säkerhetsbranschen är mansdominerad och personalen saknar utbildning för att känna igen den här typen av ordningsproblem, eftersom ganska små, subtila beteenden kan få kvinnor känna sig otrygga i situationen. Mot sexuella trakasserier behövs sannolikt helt andra lösningar än det gamla vanliga – uniformerade män med batonger.

Trafikoperatörernas strävan mot effektiviseringar har på senare år lett till att kollektivtrafikens personaltäthet har minskat på många håll, exempel på detta är konduktörerna på Tvärbanan

och ”blipp”-lösningar på delar av pedeltågsnätet. Samtidigt är det känt att närvarande personal är ett effektivt sätt att skapa trygghet hos resenärerna och även hos personalen. Den styrande majoritetens lösning har varit att satsa på repressiva åtgärder såsom mer säkerhetspersonal och kamerabevakning. Det är dock tveksamt om dessa leder till ökad trygghet.

Trygghetsarbetet i kollektivtrafiken behöver utvecklas för att bättre möta behoven. Där spelar personalens förutsättningar att utföra ett bra arbete, arbetsvillkor och arbetsmiljö en nyckelroll. Därför behövs kompetenshöjning när det gäller bemötande och kunskaper om hantering av olika situationer och trafikantgrupper. För att bättre återspegla samhällets sammansättning behöver rekryteringen av säkerhetspersonalen breddas. Vid incidenter är det viktigt att de utreds och följs upp för att säkra allmänhetens förtroende för kollektivtrafiken.

**Med anledning av ovanstående vill jag fråga ansvarigt regionråd:**

1. Anser du att kompetenskraven på säkerhetspersonalen är tillräckliga med tanke på det komplexa uppdraget som personalen har?
2. Anser du att värdegrundsarbetet för likabehandling hos säkerhetspersonalen är tillräckligt?
3. Hur anser du att arbetet för mångfald bland säkerhetspersonalen bör bedrivas – kan kravställning vid upphandlingar vara ett sätt?
4. Anser du att det finns behov att ställa krav på säkerhetspersonalens arbetsvillkor vid upphandlingar?
5. Anser du att det är rimligt att minska personaltätheten när man vet att det leder till ökad otrygghet både bland trafikanter och personalen?
6. Anser du att incidenter mellan säkerhetspersonalen och trafikanter utreds och följs upp på ett tillfredsställande sätt?

Maria Mustonen (V)

Trafiklandstingsråd
*Kristoffer Tamsons (M)*

INTERPELLATIONSSVAR
2020-03-19

RS 2020-0160

**Svar på interpellation 2020:06 av Maria Mustonen (V) om trygghetsarbetet i kollektivtrafiken**

Maria Mustonen (V) har ställt följande frågor till mig:

1. Anser du att kompetenskraven på säkerhetspersonalen är tillräckliga med tanke på det komplexa arbetet som personalen har?
2. Anser du att värdegrundsarbetet för likabehandling hos säkerhetspersonalen är tillräckligt?
3. Hur anser du att arbetet för mångfald bland säkerhetspersonalen bör bedrivas – kan kravställning vid upphandlingar vara ett sätt?
4. Anser du att det finns behov att ställa krav på säkerhetspersonalens arbetsvillkor vid upphandlingar?
5. Anser du att det är rimligt att minska personaltätheten när man vet att det leder till ökad otrygghet både bland trafikanter och personalen?
6. Anser du att incidenter mellan säkerhetspersonalen och trafikanter utreds och följs upp på ett tillfredsställande sätt?

Som svar vill jag anföra följande:

Jag vill börja med att berätta om att trygghets- och säkerhetsarbetet i kollektivtrafiken sätts alltid i första rummet. Detta är aldrig något vi tummar på, personalen i kollektivtrafiken och våra resenärers trygghet kommer aldrig att riskeras eller minimeras.

Vi gjort stora satsningar på vårt trygghetsarbete och vår trygghetspersonal. Bland annat har vi kraftigt utökat våra trygghetsresurser, ökad prioriteringen där det behövs mer, breddat arbetet med trygghetskamerorna och skapat nya modeller för trygghetssamverkan. Det innebär exempelvis att trygghetspersonal har utökats i utsatta områden, ombord på fordon och på vissa

knutpunkter i kollektivtrafiken. Detta har skett tillsammans med en fördubbling av antalet biljettkontrollanter i trafiken, utvecklande av trygghetscentralen med sitt välkända trygghetsnummer och kroppskameror på flera av våra personalgrupper. Totalt sett har vi dubblerat våra anslag till trygghet under de senaste åren som nu uppgår till upp emot 300 miljoner kronor årligen.

De kompetenskrav som sätts på vår säkerhetspersonal fastställs av Trafikförvaltningens riktlinjer tillsammans med de nationella riktlinjer som Polismyndigheten och regeringen fastställer samt gällande lagstiftning. Trafikförvaltningen ger även vår trygghetspersonal extra utbildning jämfört med de grundläggande krav som krävs för att verka i kollektivtrafiksmiljö. I denna extra utbildning ingår även mångfalds- och sjukdomsrelaterad information i den extra utbildningen som heter tillgänglighetsutbildning. Trygghetspersonalen har även genomgått bland annat en utbildning mot asymmetriska och antagonistiska hot, så kallad ”terrorutbildning”. Dessa utbildningar adderar till de grundläggande krav för den trygghetspersonal vi har i kollektivtrafiken. Men som jag påtalat tidigare så vill jag också se en förändring av dagens väktarutbildning för att möta samhällsutvecklingen.

I samtliga avtal ingår det i huvudavtal att leverantör ska följa svensk lagstiftning, såsom exempelvis arbetstidslagstiftning och arbetsmiljölagstiftning, osv. Avseende incidenter mellan trafikanter och trygghetspersonal så beskrivs det i avtalen att vi utreder händelser som kommer Trafikförvaltningen tillhanda. Leverantören ansvarar för att genomföra en intern utredning i nära dialog med ansvarig förvaltningsledare.

Leverantören är också skyldig att utreda händelser som är under polisutredning och de är skyldiga att informera Trafikförvaltningen hur utredningen löper och vilka åtgärder som görs. Leverantören utreder även mindre allvarliga händelser och beroende av vad utredningen visar görs en bedömning av förvaltare huruvida medarbetaren kan nekas tjänstgöra i uppdraget eller om annan åtgärd ska tas.

Vi vet att synligheten av personal är otroligt viktig för ökad trygghet. Men personalen måste också veta hur samt ha tillåtelse att agera vid incidenter. Många medarbetare i kollektivtrafiken saknar både verktyg och kunskap för detta. Därför har vi blanda annat börjat

utveckla uppdraget för trygghetsvärdar. Deras utvecklade uppdrag är att främst arbeta förebyggande i de särskilt utsatta områdena utifrån ett samverkansperspektiv och med stor kunskap gällande mötet med särskilt utsatta individer och grupper i kollektivtrafiken, bland annat utökas samarbetet med Stadsmissionen.

Jag vill återigen betona hur allvarligt vi tar på säkerhets- och trygghetsfrågan i kollektivtrafiken. Vi kommer aldrig riskera tryggheten och säkerheten för varken personal eller resenärer.

Antalet trygghetspersonal i trafiken har ökat, bland annat har antalet väktare har fördubblats och budgeten för vårt trygghets- och säkerhetsarbete har i princip fördubblats under de senaste åren. Vi har utvecklat trygghetsvärdarnas uppdrag, samarbete med lokala aktörer har utvecklats. Allt detta sammantaget har bevisligen gett effekt, detta enligt SL:s interna mätningar. De senare åren har den upplevda tryggheten gått från 70 procent år 2017, till 72 procent vid senaste mätningen under 2019. Men arbetet med att skapa en tryggare och säkrare kollektivtrafik för alla resenärer slutar aldrig.

Därmed anser jag interpellationen besvarad

Stockholm den 19 mars 2020

Kristoffer Tamsons