

Statens Haverikommission
Att. Lars Dahlin
Haveriutredare spårtrafik

Box 6014
102 31 Stockholm

Skickas per e-post.

Sundbyberg 1 oktober 2026

Infranord ABs svar på begäran om ytterligare underlag Statens haverikommissions ärende J-4/25

Med anledning av Statens Haverikommissions ärende (J-4/25) har vederbörande inkommit med ett antal följdfrågor och önskemål om ytterligare dokumentation

Följande dokument avser att besvara de nedan ställda frågorna.

Haverikommissionen önskar att ta del av:

Vi har några följdfrågor kring följande inför vår bedömning av svaret:

- **Den nya rutinen för lokalkännedom**
- **Om ni vidtagit några åtgärder för att stärka SoS-planeringen så att den i högre grad utgör ett stödande underlag för SoS-ledaren**
- **Om ni vidtagit några åtgärder för en mer systematisk uppföljning av planerade och genomförda arbeten**

Svar:

Som återgett efter uppföljande samtal per telefon.

Vi har några följdfrågor kring följande inför vår bedömning av svaret:

- **Den nya rutinen för lokalkännedom**

Gällande rutinen för lokalkännedom är det riktigt att det bygger delvis på att individen själv säger ifrån, men också att man i samtalet och under introduktionen för lokalkännedom är en igenkännande och inlyssnade chef/kollega som genomför introduktionen. Hela syftet med att ha flera olika nivåer av

introduktioner är för att säkerställa att det blir ett naturligt inslag att säga nej och att erkänna eller våga säga att man inte vill gå ut i miljön med den informationen man har. Som ett komplement till det använder vi även stopp-metoden, som syftar till att man skall våga stanna upp och kritiskt ifrågasätta och granska det man skall göra och sättet man skall göra det på.

I slutändan är det viktigt att poängtera att det inte enkom är den enskilda individens ansvar att genomgå introduktionen och få lokalkännedom, utan det är Infranord som arbetsgivare via chef/arbetsledare som säkerställer att man tagit till sig av informationen och är trygg.

Rutinen är ett verktyg för att säkerställa att vi har ett arbetssätt som möjliggör att man får informationen, att man kan säga ”nej jag behöver ytterligare stöd” och att vi gör det återkommande och regelbundet.

Parallellt med det så handlar det om att vi i branschen arbetar med att förebygga den machokultur som finns i hög utsträckning bland våra medarbetare där det finns en inarbetad attityd av att man först och främst ska vara ”manlig” och att arbeta säkert och tryggt enligt våra säkerhetsföreskrifter då inte skulle vara manligt. Vilket leder till en kultur av genvägar och arbetssätt som helt enkelt inte är så som vi önskar att man arbetar.

- **Om ni vidtagit några åtgärder för att stärka SoS-planeringen så att den i högre grad utgör ett stödande underlag för SoS-ledaren**

Vi arbetar kontinuerligt med att stärka SoS-planering och deras förutsättningar, dels genom att se över våra egna rutiner och arbetssätt, arbeta tydligare med förberedande arbete så som arbetsplatsintroduktionen enligt ovan. Men också att våra SoS-planerare och SoS-ledare skall veta att det alltid är okej att säga nej, det alltid är okej att säga att planen inte håller i sin nuvarande utformning, och då endera ställa in eller göra en direktplanering. Vi arbetar dels som enskild arbetsgivare men även tillsammans med Almega Tåg företagen och vår branschförening FSJ för att få annorlunda förutsättningar för att genomföra vårt arbete. För oss järnvägsinfrastrukturoperatörer, skulle vi föredra en situation där vi alltid kan stänga av spåren för att genomföra underhållsarbete eller annat förebyggande arbete för att på så vis alltid ha tydliga och klara förutsättningar.

De planeringsförutsättningar som trafikverket ger oss är tyvärr det vi har att förhålla oss till. Vilket då innebär att vi ofta arbetar med tågvarning eller med trafik som kör på intilliggande spår.

En viktig grundpelare i det här arbetet är också det vi nämnde sedan ovan kring att arbeta med vår kultur och att få våra medarbetare att eftersträva att arbeta med säkerheten först.

Om ni vidtagit några åtgärder för en mer systematisk uppföljning av planerade och genomförda arbeten

Vi har i dagsläget inte någon individuell uppföljning av våra genomförda och planerade arbeten, men vi har bett platschefer runt om i landet att återsrapportera tydliga avvikelser. Därtill så finns det rapportering via vårt avvikelshanteringssystem. Men vi för dialog internt och i branschen/branschorganisationen om att gemensamt titta på de arbeten som planeras och hur väl planeringen faller ut. Men det är en omfattande insats som både kan ta tid och omfattande arbetsinsatser

Som ovan.

För Infranord AB
Mathias Wennberg