

Årsredovisning 2018

Västtrafik AB



Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	4
2	Verksamhet	5
2.1	Viktigaste händelserna under perioden	5
2.2	Verksamhetens miljöarbete	5
2.3	Folkhälsa	5
2.4	Mänskliga rättigheter och jämlik vård	6
2.5	Verksamhetens säkerhets- och beredskapsarbete	7
2.6	Lärdomar/förbättringsområden efter genomförd intern kontroll 2018	8
2.7	Systematiskt förbättringsarbete	8
2.8	Inköp	9
3	Mål och fokusområden	10
3.1	Västra Götaland ska sträva efter det hållbara samhället med tillväxt av jobb och företag i hela regionen	10
3.1.1	Arbetsmarknaden ska utvidgas genom hållbara transporter och samverkan med näringsliv och forskning i Västra Götaland	10
3.1.2	Skillnader i livsvillkor och hälsa ska minska	11
3.1.3	Antalet nöjda resenärer med kollektivtrafiken ska öka i hela regionen	11
3.1.3.1	Fullfölj trafikförsörjningsprogrammet	12
3.1.4	Klimatutsläppen från fossilbränsle i Västra Götaland samt verksamhetens direkta miljöpåverkan ska minska	13
3.2	Västra Götalandsregionen ska erbjuda god arbetsmiljö för medarbetarna, kunna behålla och rekrytera rätt kompetens	14
3.2.1	Möjligheterna till karriär- och kompetensutveckling ska förbättras	14
3.2.1.1	Fortsätta utveckla modellen för lönekarriär och kompetensutveckling	15
3.2.1.2	Utveckla arbetsgivarvarumärket	15
3.2.2	Arbetsmiljön ska förbättras och sjukfrånvaron ska minska	15
3.2.2.1	Satsa på ledarskap	15
3.2.2.2	Systematisera arbetsmiljöarbetet, breddinföra goda exempel och utveckla det hälsofrämjande arbetet	16
4	Personal	17
4.1	Chefsförutsättningar	17
4.2	Hälsa och arbetsmiljö	17
4.2.1	Sexuella trakasserier	18
4.3	Personalvolym, personalstruktur och personalkostnadsanalys	19
5	Ekonomiska förutsättningar	20

5.1	Ekonomiskt resultat.....	20
5.1.1	Intäktsutveckling.....	21
5.1.2	Kostnadsutveckling.....	22
5.2	Åtgärder vid ekonomisk obalans.....	22
5.3	Eget kapital.....	23
5.4	Investeringar.....	23

1 Sammanfattning

Västrafik fortsätter arbetet med fokus på kunden. Genom affärsplanens prioriterade områden arbetar Västrafik tillsammans med partners för att långsiktigt kunna uppfylla det kundlöfte som beslutats samt de mål Västrafik har att förhålla sig till utifrån Trafikförsörjningsprogram, budget samt uppdrag.



Under året har resorna ökat med drygt 5 % jämfört med föregående år. Antalet resor (exklusive resor i färdtjänst och sjukresor) är cirka 337 miljoner varav knappt 2 miljoner resor är hänförliga till metodförändringar vid beräkningen av resor däribland ett successivt införande av automatiskt kundräkningssystem i trafiken. Samtliga trafikslag utom tåg visar en ökning av resorna.

Västrafik redovisar ett resultat före driftsbidrag 2018 motsvarande -4 527 mnkr, vilket är en negativ avvikelse mot budget med cirka -162 mnkr. Det verksamhetsmässiga resultatet för helår 2018 blev -51 mnkr, vilket ska jämföras med prognosticerat resultat på -62 mnkr. De större negativa avvikelserna avser lägre intäktsutveckling än budget (-120 mnkr) samt sämre indexutveckling (-79 mnkr). Slutligt resultat efter driftsbidrag påverkas, jämfört budget, av lägre upplösning av obeskatade reserver (-111 mnkr). Den är kopplad till förändringen av fastighetsorganisationen. Västrafiks fastigheter ägs från och med 2019 av Västfastigheter.

Uppdrag kollektivtrafiknämnden	Mål 2018	Utfall 1812	Trafikförsörjningsprogram
Kollektivtrafikens marknadsandel i förhållande till bilen är minst 30 % år 2020	28,5%	32,7%	Övergripande mål
Resandet med kollektivtrafiken ska öka med minst 3 % per år i snitt	324*	337	Övergripande mål
Öka andelen hållbara resor (kombinerade resor, cykel, samåkning osv)	Enl plan	Enl Plan	Övergripande mål
Andel invånare med mindre än en timme till pendlingsnav ska öka (2020)	Enl plan	Enl Plan	Delmål 1
Alla invånare ska ha tillgång till minst grundutbud i landsbygdsutredningen (2020)	Enl plan	Enl Plan	Delmål 1
Andelen invånare som upplever det enkelt att resa med Västrafik är minst 60% (2020)	60%**	61%	Delmål 2
Nöjda med senaste resan mätt ombord är minst 93 (%) (2020)	93%**	95%	Delmål 2
Andelen nöjda resenärer är minst 60% (2020)	60%**	57%	Delmål 2
Ökad trygghet, minst 72% känner sig trygga (2020)	72%**	66%	Delmål 3
>800 prioriterade hållplatser och terminaler anpassade (2020)	Enl plan	Enl plan	Delmål 3
100% funktionshindersanpassade fordon (2020)	Enl plan	Enl plan	Delmål 3
CO2-utsläppen minskar med 80% jmf m 2006 (2020)	Enl plan	Enl plan	Delmål 4
Ökad energieffektivitet och minskat buller (2020)	Enl plan	Enl plan	Delmål 4

*Budget 2018 omfattar 326 milj resor totalt, 324 milj resor är exkl färdtjänst- och sjukresor, Utfall 339 milj resor, 337 milj resor exkl färdtjänst- och sjukresor.

** Mål 2020

2 Verksamhet

2.1 Viktigaste händelserna under perioden

Verksamhetsmässigt fortsätter kollektivtrafiken i och kring Göteborg att utmana. Stora ombyggnationer med fortsättning under kommande år, medför förändringar i arbetssätt och organisation. Under 2018 har Västtrafik fortsatt arbetet och tagit steg för att komma vidare i denna utveckling.

Under hösten beslutades den framtida organisationen av spårvagnsorganisationen. Västtrafik kommer bli delägare i Göteborg Spårvägen AB och ett antal beslutade följdförändringar avseende depåer, spårvagnar m m kommer genomföras under 2019.

I november togs beslut avseende införande av ny geografisk modell för Västtrafik biljetter. Dagens 70 zoner kommer istället att bli 3 zoner. En längre tids arbete inför beslutet är nu avslutat. Införandet kan ske tidigast ske under hösten 2020 och nu startar istället det förberedande arbetet inför denna förändring.

2.2 Verksamhetens miljöarbete

I Västtrafiks arbete med att ständigt bli bättre på att förebygga negativ miljöpåverkan är miljöpolicy och de övergripande miljömålen en förutsättning för att nå trovärdighet.

Västtrafiks miljöpåverkan är intern och extern, där den interna innefattar Västtrafiks kontorsrelaterade miljöpåverkan och den externa innefattar Västtrafiks miljöpåverkan från exempelvis anlitade trafikföretagen och entreprenörers miljöpåverkan. Den externa miljöpåverkan från kollektivtrafikföretagen, är Västtrafiks mest betydande miljöpåverkan och den regleras genom trafikavtal. Västtrafik har lång tradition av att arbeta målstyrt med miljöfrågor med mycket gott resultat och kraftiga utsläppsminskningar. Västtrafik har ställt långtgående krav i upphandlingar och genom detta varit en föregångare i branschen och stimulerat den tekniska utvecklingen.

De viktigaste vägarna för Västtrafik att erbjuda en klimatsmart och hållbar kollektivtrafik är att:

- minska koldioxidutsläpp genom att ersätta fossila drivmedel med förnybara med hög koldioxidminskning samt elektrifiering
- energieffektivisera oavsett vilket drivmedel eller energisystem som används
- minska buller ifrån stads- och tätortstrafiken

2.3 Folkhälsa

Kollektivtrafikresenärer går och cyklar upp till fyra gånger så mycket som bilister, vilket gör att kollektivtrafikresenären förbättrar sin hälsa genom en högre grad av fysisk aktivitet.

Genom att fler reser tillsammans minskas utsläppen per person och mindre mark tas i anspråk för trafik. Marken kan användas till att utveckla stadsmiljön på ett sätt som gynnar folkhälsan.

I trafikupphandlingarna som Västtrafik genomför ställs krav på minskade utsläpp av hälso-påverkande ämnen från kollektivtrafiken. Kravställningen innebär en successiv minskning av utsläpp av bland annat kväveoxider och partiklar, ämnen som påverkar människors hälsa.

2.4 Mänskliga rättigheter och jämlik vård

Västtrafik har under året varit representerade i Västra Götalandsregionens nätverk för människorättsbaserat arbete och nätverk för MR-samordnare, samt ingått i ett nätverk för lika rättigheter och möjligheter inom VGR. Genom dessa nätverk har värdefulla synpunkter och förslag kring kollektivtrafik, medarbetarskap och ledarskap framkommit, vilket förts vidare in i Västtrafiks organisation där de har lett till åtgärder.

I trafikförsörjningsprogrammet för Västra Götalandsregionen 2017-2020 är ett av delmålen att Alla resenärsgupper beaktas. Målet i trafikförsörjningsprogrammet innebär att utveckla kollektivtrafikens roll som ett verktyg för integration, jämställdhet och att stärka barnets rättigheter. I trafikförsörjningsprogrammet lyfts det prioriterat utvecklingsområdet; utveckla ett strukturerat arbetssätt utifrån de sju diskrimineringsgrunderna.

Under 2017 och 2018 har ett arbete med att uppdatera och utveckla strategin för funktionshinderanpassning drivits av Västra Götalandsregionen där Västtrafik aktivt samverkat och deltagit. Arbetet har lett fram till strategi för en kollektivtrafik på jämlika villkor som omfattar alla resenärsgupper och som ersätter strategin för funktionshinderanpassning av kollektivtrafiken. Strategin antogs hösten 2018. Till grund för den nya strategin ligger lagstiftning om kollektivtrafiken och diskrimineringslagen samt bland annat regionala och nationella mål och VGRs plan för mänskliga rättigheter.

Strategin syftar till att få en kollektivtrafik på jämlika villkor utan diskriminering, en kollektivtrafik som utformas så att den är inkluderande och att resenärerna känner sig välkomna. Fem åtgärdsområden har identifierats, som på olika sätt bidrar till detta. De fem åtgärdsområdena är:

- ett fullt tillgängligt prioriterat nät
- ett gott bemötande av alla resenärer
- resenärerna ska känna sig trygga i kollektivtrafiken
- inkluderande kommunikation
- strategisk planering för jämlik kollektivtrafik

Det interna arbetet med lika rättigheter och möjligheter

För att omsätta FN:s konventioner i praktiken har VGR skapat en handlingsplan som beskriver och konkretiserar arbetet med mänskliga rättigheter med 12 nedbrutna delmål. Utifrån Västtrafiks perspektiv är de mål 8 som är relevant, vilket handlar om att Västra Götalandsregionen ska arbeta aktivt mot diskriminering och för att främja jämlikhet på arbetsplatsen. Förvaltningar och bolag ska ta fram planer med aktiva åtgärder utifrån alla diskrimineringsgrunder, bidra till att öka mäns uttag av föräldraledighet och erbjuda praktik för människor på flykt som nyligen har anlänt till Västra Götaland.

Västtrafik har under 2018 haft ett antal riktade aktiviteter i enlighet med delmål 8 vilka redovisas nedan:

- Alla medarbetare har via sina avdelningschefer som fått ett dialogmaterial utbildats i diskrimineringslagen samt den del av arbetsmiljölagen som handlar om kränkande särbehandling.
- Alla avdelningar har identifierat två främjande aktiviteter för att främja arbetet med lika rättigheter och möjligheter/anti-diskriminering och rapporterat in dessa till HR.
- Alla medarbetare har fått kortfattad utbildning avseende vad sexuella trakasserier är och hur man går tillväga om man är utsatt eller ser att någon annan är utsatt.
- Chefer har bjudits in på frivillig basis till att delta i utbildning som vänder sig till chefer för att motverka sexuella trakasserier på arbetsplatsen.
- På Introduktionsutbildningen för nyanställda etablerades en ny modul med fokus på likabehandling, anti-diskriminering med avstamp i Diskrimineringslagen.
- Aktivt deltagande i Europride och kommunikation internt om syfte och anledning.
- Projektgrupp inom Västtrafik som driver frågor som handlar om lika rättigheter och möjligheter utvecklas och tar tydligare kliv in i affärsprocesser och får tydligare specialistroll inom området.
- Praktikprogrammet Jobbsprånget etableras, fyra personer tas in från grupper långt ifrån arbetsmarknaden, varav två av dessa från gruppen nyanlända till Västra Götalandsregionen. Genom stöd från arbetsförmedlingen respektive PILA har det mynnat ut i fyra tidsbegränsade anställningar.
- Mentorskapsgrupp skapas för att stödja de som handleder praktikanter.
- Aktivt arbete i ledningsgrupper för att säkerställa jämställda löner att inga osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män förekommer, utan att det föreligger lika lön för lika arbete och lika lön för likvärdigt arbete.
- Aktivt deltagande i CSR Västsverige, Diversity Charter Sweden (externa nätverk för lika rättigheter och möjligheter och jämlikhet) samt Västra Götalandsregionens Nätverk för Lika Rättigheter och Möjligheter inom VGR (internt) för att driva frågorna inom VGR och i Västsverige.

2.5 Verksamhetens säkerhets- och beredskapsarbete

Säkerhetsarbetet har under 2018 fortgått enligt den plan som lades i slutet av 2017. Det har skett förändringar regionalt där man har uppdaterat Säkerhetspolicyn samt det underliggande ramverket. Västtrafik har initierat ett arbete rörande uppdatering av vår egen policy samt de spelregler detta berör. Arbetet kommer att fortgå under 2019.

Arbetet rörande säkerhetsorganisering har under året fortsatt prioriterats. Detta är en del av det kontinuerliga arbetet som sker för att öka Västtrafiks förmåga att möta krav i vår omvärld samt hantera oförutsedda händelser ex. kris. Det har även under senare delen av året tillträtt en säkerhetschef som fortsatt kommer att leda trygghet- och säkerhetsarbetet på Västtrafik och bemanna aktuell organisation.

Kommunikation/information är ett av de utpekade och prioriterade områdena i Västtrafiks krishanteringsplan vilket visar på vikten av att intern och extern kommunikation sker under samverkan. Under 2018 Q2 genomfördes gemensamma övningar med berörda funktioner inom Presstjänst, kommunikation och Störningshantering.

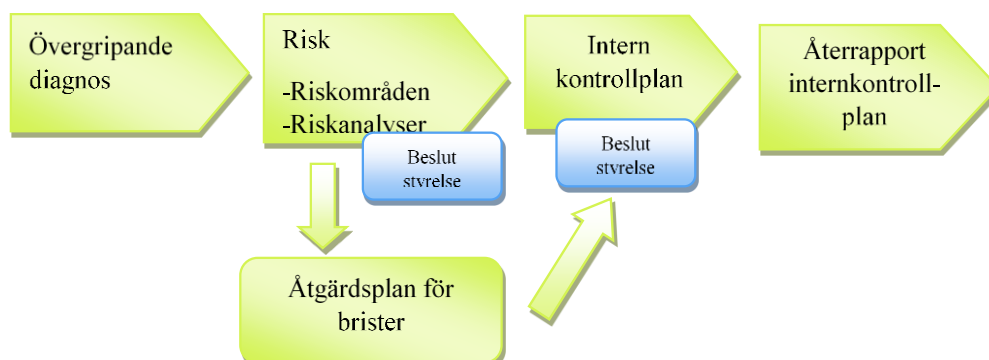
Samarbetet med polismyndigheten, rörande terrorism, har ökat och resulterat i att ett antal gemensamma övningar genomförts. Övningarna har riktats mot samtliga fordonsslag där polisen har ett stort behov av kunskap kring hur fordonen tekniskt är uppbyggda. Under det kommande året finns planerade tillfällen för fler övningar.

Det pågår ett aktivt arbete inom Västra Götalandsregionen rörande säkerhetsskyddsarbete där Västtrafik medverkar. Detta berör även Total- och Civilförsvvarsarbetet där Västtrafik är en del av det krigsplaceringsarbete som startat under 2018. Detta är ett fokusområdena även under kommande år.

Västtrafik ingår i det regionala arbetet med en övergripande risk- och sårbarhetsanalys inom krisberedskapsområdet. Det har även inletts ett arbete kring kollektivtrafikens roll i samhällsberedskapen vilket kommer att resultera i ett klargörande av kollektivtrafikens roll som samhällsviktig funktion. Detta arbete fortsätter under nästkommande år.

2.6 Lärdomar/förbättringsområden efter genomförd intern kontroll 2018

Västtrafik har en årlig process för intern styrning och kontroll inom bolaget. Bolaget har under ett par år successivt arbetat för att uppnå nedanstående målbild. Återrapportering av planen i början av 2017 samt beslut om ny plan för 2018 innebar att Västtrafik genomfört sin första årliga cykel. Processen är ännu ej en naturlig del av årscykeln utan kräver fortfarande en hel del arbete att upprätthålla. Processen fortgår däremot och löper på. Avrapporteringen av IK-planen 2018 pågår just nu inför styrelsemötet i februari.



Arbetet med verksamhetsuppföljningen löper på. Affärsplan 2018 med tillhörande strategikarta samt mål har beslutats och använts i budgetarbetet inför planeringen av 2019. Arbetet fortsätter för att utveckla denna process och göra det till en naturlig del av planerings- och budgetprocessen.

2.7 Systematiskt förbättringsarbete

Västtrafik arbetar systematiskt utifrån Trafikförsörjningsprogrammet, de mål som beslutats i budgeten samt det årliga uppdraget Västtrafik tilldelats från Kollektivtrafiknämnden. Med dessa som grund och ihop med övriga strategiska dokument upprättar Västtrafik en Affärsplan. Delar av planen som anger de prioriterade områdena samt möjliggörarna uppdateras årligen för att anpassas till förändringar.

Inom de prioriterade områdena arbetas det systematiskt med förbättringsarbeten utifrån olika aktiviteter som baseras på behovet av förflyttning. Inför 2018 är det Störningshantering, framkomlighet, biljettköp, hållbart resande samt resmöjligheter som står i fokus. Uppföljning av åtgärder samt mätning av resultat sker återkommande.

Utöver ovanstående plan finns förbättringstema kopplat till vissa processer. De arbetar löpande med att identifiera förändringsbehov samt stärka processerna i den operativa verksamheten.

2.8 Inköp

Västtrafiks inköp utgår från Västra Götalands Regionens inköspolicy och dess målsättningar. Västtrafiks ledningsgrupp tog under februari 2018 beslut om Västtrafiks Regelverk för Inköp och upphandling. Regelverkets syfte är att säkerställa att gällande lagar följs och att inköp görs genom ett effektivt och hållbart nyttjande av resurser i linje med beslutad Policy. Regelverket ska tillsammans med gällande lagstiftning utgöra utgångspunkt för alla inköp och upphandlingar. Under 2018 har utbildningsinsatser i regelverket genomförts.

Västtrafik och Koncerninköp har under året stämt av upphandlingsplanerna för respektive organisation för att se vilka av Västtrafiks upphandlingsbehov som kan täckas inom ramen för Koncerninköps upphandlingar. Fullmakter för deltagande i respektive upphandling sänds till Koncerninköp löpande efter Koncerninköps förfrågan.

3 Mål och fokusområden

3.1 Västra Götaland ska sträva efter det hållbara samhället med tillväxt av jobb och företag i hela regionen

3.1.1 Arbetsmarknaden ska utvidgas genom hållbara transporter och samverkan med näringsliv och forskning i Västra Götaland

Mål 2020 Andelen invånare med mindre än en timme till pendlingsnav ska öka (2020) Alla invånare ska ha tillgång till minst grundutbud i landsbygdsutredningen (dec 2016, sedan bibehålla).

För att öka kollektivtrafikens marknadsandel enligt de mål som är uppsatta i Regionalt Trafikförsörjningsprogram för Västra Götaland sker satsningar i form av utökad trafik främst i de utpekade prioriterade stråken samt inom stadstrafik. Genom att arbeta långsiktigt med dessa stråk, som har beslutats med bred förankring i kollektivtrafiknämnden, skapas en robusthet som bidrar till en ökad pålitlighet och förtroende för kollektivtrafiken från resenärerna. Satsningen innebär också att större orter inom regionen knyts samman och på så sätt blir det enklare att arbets- eller studiependla för de som inte bor och arbetar eller studerar på samma ort. För att underlätta pendlingsmöjligheter för de som vill resa mellan landsbygd och stad är både pendelparkeringar och ett grundläggande utbud av kollektivtrafik på landsbygden av stor vikt. Fortsatt implementering av Målbild Tåg 2035 är en central del av bidra till ökad tillgänglighet.

Samarbetet inom Electricity i Göteborg bidrar till att utveckla arbetssätt för forsknings- och demonstrationsprojekt mellan offentliga och privata aktörer och den akademiska världen. Erfarenheterna kommer på sikt att tas vidare inom fler delar av regionen. Eldrivna fordon är en utveckling som pågår i olika former och samarbeten där Västtrafik har en viktig roll i att vara aktiv.

Västtrafik deltar i såväl internationella, som mer nationella och lokala initiativ, som syftar till att möjliggöra framväxten av kombinerade mobilitetstjänster. Utvecklingen sker i nära samarbete med andra offentliga aktörer och med privata aktörer. Under våren 2018 har bland annat ett test genomförts av en ny mobilitetstjänst tillsammans med Göteborgs Stads parkering där bilister får testa att köpa sin västtrafikbiljett direkt i parkeringsbolagets app. Arbetet med tester bedrivs som en del av det europeiska forskningsprojektet iMove och i samverkan med det nationella initiativet kring Färdplan KOMPIS, som båda syftar till att stödja framväxten av mobilitetstjänster.

3.1.2 Skillnader i livsvillkor och hälsa ska minska

- **Alla resenärsgupper beaktas**

Mål 2020 Ökad trygghet, minst 72 % känner sig trygga (2020) 800 prioriterade hållplatser och terminaler anpassade (2020) 100% funktionshindersanpassade fordon (2020)

Västtrafik driver sedan 2016 ett omfattande arbete med att förstå kundernas behov. En slutsats är att alla kunder, oavsett funktionshinder eller inte, har ett grundläggande behov av trygghet. Att känna sig trygg i alla kontakter och upplevelser av Västtrafik är avgörande för att du ska välja att resa med kollektivtrafiken. Arbetet kring kundernas behov bedrivs brett och engagerar alla på Västtrafik inklusive partners.

I syfte att kartlägga ytterligare behov av funktionshindersanpassade hållplatser gjordes under 2017 en ny inventering av samtliga hållplatser. Med det som grund har Västtrafik under 2018 fortsatt att avhjälpa de parametrar (väderskydd, bänk och realtidsmonitorer med mera) som är Västtrafiks ansvar gällande tillgänglighetsanpassning på hållplats. En annan viktig aktivitet är att fortsätta förse geografidatabasen med rätt indata gällande hållplatserna så rätt uppgifter kan visas i reseplaneren. Västtrafik har en aktiv roll gentemot Trafikverket och kommunerna i syfte att få prioritet på de åtgärder som åligger väghållaren på utpekade hållplatser.

Målet gällande ”100 % funktionshindersanpassade fordon (2020)” är uppfyllt till dags datum med undantag av drygt 30 % av spårvagnarna och två båtar. De spårvagnar som saknar tillgänglighetsanpassning fullt ut har inte läggolv, ramp/lift och rullstolsplats. Dock har alla spårvagnar hållplatsutrop, inre destinationsskyltar och yttre destinationsutrop. Alla spårvagnar kommer på grund av upphandling och sedan leveransplan inte att vara utbytta förrän tidigast år 2023 vilket gör att målet inte kommer att uppfyllas förrän detta skifte är genomfört.

3.1.3 Antalet nöjda resenärer med kollektivtrafiken ska öka i hela regionen

Trafikförsörjningsprogram Delmål 2:

- **Attraktiv kollektivtrafik**

Mål 2020

Andelen invånare som upplever det enkelt att resa med Västtrafik är minst 60 % (2020). Nöjda med senaste resan mätt ombord är minst 93 % (2020). Andelen nöjda resenärer är minst 60% (2020).

Det pågår olika initiativ för att nå målet om ökad kundnöjdhet. Den gemensamma nyckeln till ökad kundnöjdhet är att förstå kunden och dess upplevelse av Västtrafik före, under och efter resan. Västtrafik arbetar tillsammans med alla sina partners för att öka och fördjupa insikter och förståelse kring kundernas behov. Nya tjänster och lösningar utvecklas i allt större omfattning med service design som metodik, vilket innebär utveckling i små steg med kontinuerlig verifiering tillsammans med kunder.

Västtrafik använder olika verktyg för att mäta kundnöjdheten. Kollektivtrafikbarometern mäter på en övergripande nivå bland annat hur nöjd medborgaren är med Västtrafik som helhet, men även nöjdhet med senaste resan. Vidare mäter Västtrafik kundnöjdheten med en

ombordmätning där ett flertal frågor ställs till kunderna. Det ger möjlighet att se hur kundnöjdheten ser ut i olika delar av trafiken och inom olika delar av kundupplevelsen som exempelvis biljettköp och information vid störningar i trafiken. Undersökningen mäter också den övergripande nöjdheten med den aktuella resan. Västtrafik har en egen varumärkesundersökning som varje kvartal bland annat mäter uppfattningen om hur väl Västtrafik lever upp till sitt kundlöfte. Utöver detta används även kvalitativa studier för att förstå och förbättra kundupplevelsen. Med kunskap om kunden i bakgrunden sker sedan ett stort antal aktiviteter. Nedan följer några av initiativen för att förbättra kundupplevelsen.

Ett viktigt område för att öka kundnöjdheten är att ge kunder mer relevant information och ha en förbättrad hantering vid störningar i trafiken. Här jobbar Västtrafik tillsammans med partners aktivt och fortsätter att ha det som ett prioriterat område. Även hantering av störningar och planering för framkomlighet i Göteborgsområdet är ett prioriterat område för Västtrafik under 2018.

Ett annat område som har hög prioritet för Västtrafik är biljettköp. Att underlätta biljettköpen och göra det enklare för kunderna att genomföra resan bedöms som en annan avgörande faktor för att öka kundnöjdheten. Den viktigaste åtgärden hittills på detta område är införandet av appen To Go, som 2018 blev Västtrafiks största försäljningskanal till konsument. Kunder som köper biljett i appen slipper checka ut, vet alltid vad resan kostar och behöver inte hålla koll på sitt saldo. Dessutom kan man köpa sin biljett var och när man vill och behöver inte ta sig till ett försäljningsställe för att ladda kort i förväg. Appen To Go fortsätter att utvecklas och förbättras löpande för att underlätta kundens resa med Västtrafik.

Initiativet ”Det goda kundmötet” som syftar till att åstadkomma en kulturförflyttning där kunden ska vara i fokus i allt Västtrafik gör fortsätter. Implementeringen går via ledarskapet där ledare för Västtrafik 9000 genomgått träningar för att förstå kundens behov och fått verktyg att själva sprida och arbeta med ”Det goda kundmötet”. Medarbetare inom Västtrafik deltar också i diverse aktiviteter för att få ökad kunskap och förståelse för kundernas behov och vilka som är våra styrkor respektive svagheter i kundmöten av olika slag. Detta är en grundläggande byggsten för att förbättra kundupplevelsen.

I enlighet med Västtrafikmodellen ansvarar Västtrafiks partnerföretag för den lokala marknadsföringen. Här är det fokus på lokal förbättringskommunikation som är relevant för just det området/linjen. Ett exempel är här tidtabellsskiftet där partnerbolagen själva marknadsför de förbättringar som sker på linjen/området.

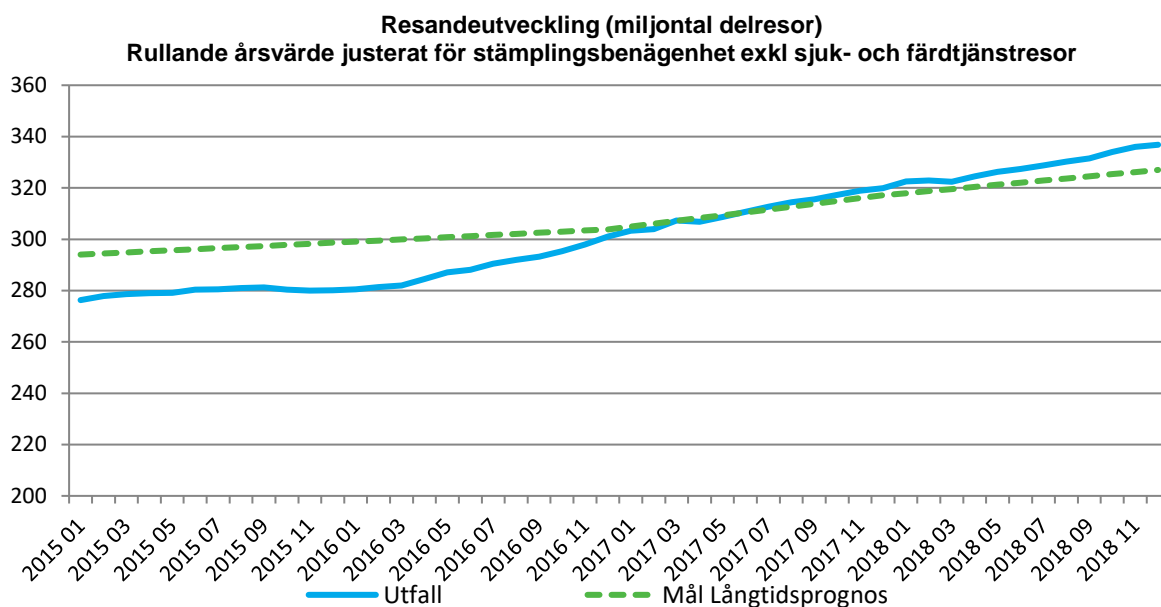
3.1.3.1 Fullfölj trafikförsörjningsprogrammet

- **Andel hållbara resor ökar i hela Västra Götaland, och kollektivtrafikresande fördubblas, för en attraktiv och konkurrenskraftig region**

Mål 2020

Kollektivtrafikens marknadsandel i förhållande till bilen är minst 30% år 2020. Resandet med kollektivtrafiken ska öka med minst 3 % per år i snitt. Öka andelen hållbara resor (kombinerade resor, cykel, samåkning osv)

Resandeutveckling



Under året har resorna ökat med drygt 5 % jämfört med föregående år. Antalet resor (exklusive resor i färdtjänst och sjukresor) är cirka 337 miljoner varav knappt 2 miljoner resor är hänförliga till metodförändringar vid beräkningen av resor däribland ett successivt införande av automatiskt kundräkningssystem i trafiken. Samtliga trafikslag utom tåg visar en ökning av resorna.

3.1.4 Klimatutsläppen från fossilbränsle i Västra Götaland samt verksamhetens direkta miljöpåverkan ska minska

Trafikförsörjningsprogram Delmål 4:

- **Minskad miljöpåverkan från kollektivtrafiken.**

Mål 2020 CO2 minskar med 80 % i jmf med 2006. Ökad energieffektivitet och minskat buller

Den i särklass viktigaste åtgärden för Västtrafik, att erbjuda en hållbar resa och att nå miljömålen, är att ställa omfattande miljökrav vid upphandling av fordon och trafik. Västtrafik har arbetat länge med att ställa långtgående miljökrav i upphandlingar där krav på ett aktivt miljöarbete hos leverantörer ingår. Utöver detta ställer Västtrafik miljökrav i trafikavtalen där krav på miljöledningssystem och verksamhetsrutiner som skall minimera miljöpåverkan ingår. För att kunna följa utvecklingen är det en förutsättning att följa upp ställda miljökrav samtidigt som leveransen säkerställs. Inom Västtrafikmodellen följs miljökraven i trafikupphandlingarna genom månadsrapportering och kompletteras revisioner på plats hos trafikföretaget.

Västra Götalandsregionens uppdaterade Miljö- och Klimatstrategin fastställdes hösten 2018. En Miljö- och klimatplan för Västtrafik har arbetas fram parallellt. Planen beskriver åtgärder, uppdelat per trafikslag, som krävs för att nå miljömålet till 2020. Planen beskriver också åtgärder på längre sikt (2035) för kollektivtrafikens bidrag till ett fossil-oberoende Västra Götaland.

Fram till 2020 sker mindre förändringar i befintlig fordonspark och för busstrafiken sker en övergång från förnybart drivmedel (RME) till förnybart drivmedel med bättre klimatprestanda (HVO) och för fartygstrafiken en succesiv ökning av andelen förnybart drivmedel. Västtrafik ser idag utmaningar i tillgång och därmed pris för förnybara drivmedel med hög klimatminskning. Västtrafik står inför stora upphandlingar av busstrafik med trafikstart 2020-2023. Miljö- och klimatplanen har legat som grund för den upphandlingsdokumentation som utarbetas som ska leda till att den nya trafiken bidrar till måluppfyllelsen. Till underlag för vilka krav som skall ställas har Västtrafik tillsammans med Göteborgs Stad tydliggjort vilka områden som bör prioriteras för tyst kollektivtrafik, vilket i praktiken innebär elektrifierad trafik. Västtrafik har också arbetat fram en modell för hur kommuners bullerkartläggning kan kompletteras med de klagomål som inkommer till Västtrafik gällande buller.

Planering för att införa elbussar i befintliga avtal pågår och sommaren 2019 förväntas de första elbussarna sättas i trafik, cirka 80 bussar beräknas komma i trafik inom uppdraget. Två optioner på elbussar har utlösts vilket innebär trafik med tre elbussar i Ale respektive Kungsbacka. Energianvändning för ett fordon påverkas av många faktorer, t ex framkomlighet, framdrivningsteknik, AC och IT-system. Därmed behövs energibesparingsåtgärder inom flera olika områden. Västtrafik ser svårigheter att nå målet, och en elektrifiering av kollektivtrafiken är en av förutsättningarna.

Inom den egna verksamheten har Västtrafik enbart kontorsavfall och detta avfall sorteras och återvinns i största möjligaste mån. Västtrafik använder sig av Västra Götalandsregionens system ”Tage” för att exempelvis kontorsmöbler skall få längre livslängd.

3.2 Västra Götalandsregionen ska erbjuda god arbetsmiljö för medarbetarna, kunna behålla och rekrytera rätt kompetens

3.2.1 Möjligheterna till karriär- och kompetensutveckling ska förbättras

Västra Götalandsregionen liksom Västtrafik arbetar långsiktigt och målmedvetet med kompetensförsörjningens fem delar, att attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avveckla kompetens. Västtrafik eftersträvar och arbetar aktivt med flexibla rekryterings- och bemanningslösningar. Beroende på uppdragets/projektets kompetenskrav och karaktär tas utifrån framtagna behovsanalys beslut om anställning, inhyrning alternativt användande av konsult.

Arbetet med kompetensplaneringen, och då framförallt den strategiska planeringen, har senaste åren fokuserat på arbetet med utformningen av och förflyttningen mot ”Det Goda Ledarskapet” och ”Det goda medarbetarskapet”. Arbetet syftar framförallt till att alla medarbetare ska ha förståelse för sin roll i att uppnå Västtrafiks kundlöfte. Medlet för att nå målet är ledarskapet. Under 2018 har arbetet fortsatt utifrån ett antal uppsatta aktiviteter tillsammans med Västtrafiks partners med målet att bli ett mer kunddrivet företag. Vad avser andelen anställda som har en plan för kompetensutveckling har Västtrafik sedan flera år tillbaka ett uttalat krav kring detta i samband med medarbetaruppföljningar. Förståelsen kring, och säkerställandet av, en enhetlig hantering av uppföljningen av medarbetarsamtalen säkerställs genom att HR har en dialog med alla chefer.

3.2.1.1 Fortsätta utveckla modellen för lönekarriär och kompetensutveckling

Sedan flera år tillbaka arbetar Västtrafik aktivt med att identifiera kärnkompetenser, det vill säga vilka kompetenser måste finnas hos våra anställda och vilka kompetenser som tillfälligt kan förstärkas genom att hyras in. Över tid kan denna bild förändras vilket gör att kompetensmixen kontinuerligt ses över. Västtrafiks mål och uppdrag ger dessutom ett löpande behov av att kompetensväxla. Detta görs antingen genom interna planer för kompetensutveckling eller genom att rekrytera externt. När kompetensväxling behöver genomföras förs dialog mellan chef och HR för att säkra att hela personalgruppen är medveten om den önskade kompetensförflyttningen samt hur den kommer att säkerställas. Västtrafik använder sig idag inte av benämningen ”lönekarriär” men arbetar strukturerat och strategiskt med lönestruktur som har sin grund i BAS-systemet, individuella och differentierade lönesättningar, samt hänsyn tagen till marknaden. Som stöd för vår fortsatta kompetensplanering kommer ett LMS att upphandlas under 2018 och införas under 2019.

3.2.1.2 Utveckla arbetsgivarvarumärket

För att bli framgångsrika i Västtrafiks uppdrag krävs att företaget är en attraktiv arbetsgivare, har attraktiva arbetsplatser och kommunicerar på ett bra sätt, internt och externt. Västra Götalandsregionens målbild och viljeinriktning delas av Västtrafik.

Parallellt med regionens arbete att bli Sveriges bästa offentliga arbetsgivare genomför Västtrafik olika aktiviteter för att stärka arbetsgivarvarumärket. Nämnas kan deltagande vid olika arbetsmarknadsdagar, ett framgångsrikt arbete med våra PILA-praktikanter, dialog med samtliga 400 medarbetare gällande ”vi tillsammans med 2035” samt att ett systemstöd för onboarding fördes in under 2018.

3.2.2 Arbetsmiljön ska förbättras och sjukfrånvaron ska minska

Målsättningen med Västtrafiks arbetsmiljöarbete är att skapa en fysiskt, psykiskt och socialt sund och utvecklande arbetsplats för alla medarbetare i enlighet med Arbetsmiljölagen. Västtrafik strävar efter att ha ett systematiskt arbetsmiljöarbete och stor vikt läggs på förebyggande arbetsmiljöarbete vilket sker i nära samarbete mellan chefer, medarbetare, skyddskommitté och företagshälsovård. Sjukfrånvaron följs och analyseras regelbundet i Västtrafiks Skyddskommitté.

3.2.2.1 Satsa på ledarskap

Inom ramen för Västtrafik och partners är det cirka 9000 medarbetare som antingen möter kunderna direkt eller stödjer dem som möter kunderna. Västtrafik arbetar strukturerat med att kunderna alltid ska känns sig trygga, ha rätt kunskap och känna att de har vår uppmärksamhet. Ambition är att kunderna ska vilja resa med Västtrafik för att de vill, inte för att de måste. I detta arbete involveras alla ledare som i sin tur involverar och engagerar sina medarbetare.

Västtrafik påbörjade under 2015 ett arbete där Det goda kundmötet uppnås via Det goda ledarskapet vilket innebär att ledarskapet är möjliggöraren och medlet för Västtrafik att nå sina mål. En målbild med definition och ramverk för ledarskapet finns och har sedan 2016 varit vägledande i förbättringsarbetet. Vårt ledarskap ska skapa förutsättningar för en hållbar

och stimulerande arbetsplats. Hos Västtrafik ska ledarskapet präglas av personligt ansvar för och omtanke om hållbar utveckling, kunder, medarbetare och kollegor samt om verksamhet och resultat. Närvarande och coachande ledare som är tydliga i sin kommunikation ger medarbetarna förutsättningar för att trivas, stanna kvar och växa med företaget.

3.2.2.2 Systematisera arbetsmiljöarbetet, breddinföra goda exempel och utveckla det hälsofrämjande arbetet

Medarbetare som mår bra är avgörande för verksamheten. Västtrafik har därför under de senaste åren ägnat mycket tid åt att tillsammans med medarbetare reflektera över vad som skapar engagemang. Västtrafik främjar fysisk och psykisk hälsa genom en mängd olika preventiva åtgärder och möjligheter, men också genom att erbjuda möjlighet till flexibel arbetstid.

Vårt mål är att alla medarbetare ska känna att de går till jobbet och har en bra dag. Arbetet med att utveckla arbetsmiljön har skett i dialogform. Ägarskapet för dessa dialoger ligger hos ledarna själva som leder samtalen i sina respektive team under så kallade organisatoriska och sociala arbetsmiljö ronder (OSA-ronder).

Målet med Västtrafiks arbetsmiljöarbete är att skapa en fysiskt, psykiskt och socialt sund och utvecklande arbetsplats för alla medarbetare. Västtrafik arbetar aktivt med det hälsofrämjande arbetet i form av en rad riktade aktiviteter. Friskvård är ett sätt för Västtrafik att möjliggöra en bättre arbetsmiljö. Det går till exempel att boka så kallade walk-and-talk-möten, vilket innebär att man har sitt möte utomhus – under en promenad. Andra aktiviteter vi erbjuder är bl a löparkvällar, office-yoga och massage samt dialog kring stress och balans på alla avdelningar.

Under 2018 har Västtrafik fortsatt att prioritera det påbörjade arbetet med att ”arbeta smartare tillsammans”, vilket tidigare år har inneburit anpassning av lokaler för att stödja ett aktivitetsbaserat arbetsätt, där Västtrafiks arbete blivit en förebild utifrån vårt gemensamma arbete med regionens hus i Skövde och Göteborg.

4 Personal

4.1 Chefsförutsättningar

När det gäller regionens normtal på 10-35 medarbetare per chef uppnår Västtrafik redan detta mål för samtliga chefer, varför ingen handlingsplan har upprättats.

4.2 Hälsa och arbetsmiljö

Vi kan konstatera att sjukfrånvaron 2017 jämfört med 2018 är marginellt oförändrad, 3,60 % jämfört med 3,14 %.

Aktiviteter kopplade till arbetet med att förebygga sjukfrånvaron

Västtrafik arbetar aktivt med det hälsofrämjande arbetet i form av en rad riktade aktiviteter till våra medarbetare. Målet med Västtrafiks arbetsmiljöarbete är att skapa en fysiskt, psykiskt och socialt sund och utvecklande arbetsplats för alla medarbetare och att arbeta förebyggande för att förhindra ohälsa.

Hälsofrämjande aktiviteter

Vi erbjuder våra medarbetare kontorsmassage, 30 minuter per medarbetare och månad. Många av våra medarbetare har stillasittande arbete och vi vill arbeta förebyggande med våra friskvårdsaktiviteter för att motverka ohälsa. Vi erbjuder också våra medarbetare friskvårdsbidrag samt en friskvårdsaktivitet per kvartal för att främja rörelse och motverka ohälsa.

Arbetsmiljöutbildningar

En del i vår ledarutveckling under 2018 har omfattat obligatoriska arbetsmiljöutbildningar för alla våra ledare inom Västtrafik. Utbildningarna har gått igenom hur vi arbetar förebyggande med både fysisk, samt organisatorisk och social arbetsmiljö. Vi har också gjort en gedigen genomgång av rehabiliteringsprocesser samt nya riktlinjer och regleringar.

Arbetsmiljö ronder fysiska

Under hösten har vi genomfört fysiska arbetsmiljö ronder i samarbete med Hälsan & Arbetslivet på samtliga våra kontor för att skapa förutsättningar för våra medarbetare gällande den fysiska arbetsmiljön. Vi har där identifierat om det finns några fysiska risker i arbetsmiljön och sedan åtgärdat dessa i största möjliga mån. Exempel på åtgärder är inställning av skrivbord och stolar, inköp av ergonomisk utrustning, justering av ljus och inköp av punktbelysning.

OSA-ronder, organisatorisk och social arbetsmiljö

Vårt mål är att alla medarbetare ska känna att de går till jobbet och har en bra dag. Arbetet med att utveckla arbetsmiljön sker i dialogform. Ägarskapet för dessa dialoger ligger hos ledarna själva som leder samtalen i sina respektive avdelningar under så kallade OSA-ronder, organisatoriska och sociala arbetsmiljö ronder. Vi har i arbetet vävt in kraven som diskriminerings- och arbetsmiljölagstiftningen ställer på ett proaktivt arbete för en god organisatorisk och social arbetsmiljö.

OSA-rondens samtal har genomförts på alla avdelningar under fem moduler på vardera två timmar. Under dessa ronder diskuteras fem områden:

- Möteskultur
- En bra dag på jobbet
- Balans
- Nolltolerans mot trakasserier, sexuella trakasserier, som kränkningar och repressalier
- Likabehandling

I december rapporterade samtliga chefer in de preventiva aktiviteter som har genomförts.

Totalt har 200 förebyggande aktiviteter rapporterats som vi nu jobbar vidare med för att utvärdera och kunna sätta kommande års arbetsmiljömål.

Omtankessamtal

Under hösten 2018 har vi inom Västtrafik startat upp omtankesamtal med medarbetare som har upprepad korttidsfrånvaro. Vi har också ändrat kriterierna för när ett samtal ska äga rum och kortat ner tiden för att säkra processen, om medarbetaren har tre frånvarotillfällen eller fler senaste sex månaderna så ska ett omtankesamtal äga rum. Omtankesamtal är ett informellt samtal mellan chef och medarbetare för att fånga upp signaler innan det riskerar att bli en sjukskrivning, allt för att visa omtanke och att vi bryr oss om våra medarbetare och att kunna sätta in snabba insatser.

4.2.1 Sexuella trakasserier

Under hösten 2017 berättade många kvinnor om sexuella trakasserier under hashtagen #metoo. Många berättelser handlade om arbetsplatsen, och erfarenheter av att ha blivit utsatta för sexuella trakasserier av medarbetare, chefer eller brukare. Utifrån det har Västtrafik under 2018 genomfört följande åtgärder:

- Obligatorisk utbildning för alla chefer i organisatorisk och social arbetsmiljö med specifikt fokus på definitionen av sexuella trakasserier.
- Uppdaterade och förtydligande av riktlinjer, spelregler och processer inom området.
- Etablerat en ny modul med fokus på kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier på introduktionsutbildningen för nyanställda.
- Deltagit tillsammans med Koncernstab HR, Kunskapscentrum för Jämlik Vård, VGR's Avdelning för Mänskliga Rättigheter samt Hälsan och Arbetslivet i att ta fram och driva en chefsutbildning mot sexuella trakasserier inom ramen för VGR's Utbildningskatalog.
- Deltagit på VGR Chefsdag för att marknadsföra ovan nämnda utbildning och belysa frågan.
- Fördjupad utbildning inom Västtrafiks HR-enhet inom ämnesområdet.

4.3 Personalvolym, personalstruktur och personalkostnadsanalys

Västtrafik har per 31 december 2018: 402 anställda, fördelat på 380 tillsvidareanställda och 22 visstidsanställda. Av bolagets anställda är, oavsett anställningsform, 208 kvinnor och 194 män. Antalet årsarbetare uppgår till 395,2. Vi har sedan samma period föregående år haft en planerad ökning av antalet årsarbetare med 7,3.

Västtrafik eftersträvar och arbetar aktivt med flexibla lösningar vid rekryteringar och bemanningar. Beroende på uppdragets/projektets kompetenskrav och karaktär tas utifrån framtagen behovsanalys beslut om anställning, inhyrning alternativt användandet av konsult. Utökningen av antalet årsarbetare under 2018 ligger inom plan för den planerade, utökade verksamheten. Under 2018 påbörjades förarbetet inför en upphandling av konsultförmedlingstjänst som förväntas upphandlas och införas under 2019.

Övertid/mertid 2017 kontra 2018 ligger på samma nivå och vi analyserar den månadsvis och följer utvecklingen av den. I de fall vi observerar att någon medarbetare aktuell månad har mycket övertid/mertid så tar HR en dialog med närmsta chef och ber chefen att ta ett samtal med medarbetaren för att stämma av arbetssituationen. Västtrafik arbetar aktivt för att skapa förutsättningar för medarbetaren att förena arbetslivet med sitt privatliv och att ha en bra balans. Utvecklingen av övertid/mertid följs noga i vår Skyddskommitté som träffas månadsvis och för dialog om arbetsmiljöfrågor.

5 Ekonomiska förutsättningar

5.1 Ekonomiskt resultat

Västrafik redovisar ett resultat före driftsbidrag 2018 motsvarande -4 527 mnkr, vilket är en negativ avvikelse mot budget med cirka -162 mnkr. Det verksamhetsmässiga resultatet för helår 2018 blev -51 mnkr, vilket ska jämföras med prognosticerat resultat på -62 mnkr. De större negativa avvikelserna avser lägre intäktsutveckling än budget (-120 mnkr) samt sämre indexutveckling (-79 mnkr). Slutligt resultat efter driftsbidrag påverkas, jämfört budget, av lägre upplösning av obeskattade reserver (-111 mnkr). Den är kopplad till förändringen av fastighetsorganisationen. Västrafiks fastigheter ägs från och med 2019 av Västfastigheter.

Resultaträkning (Belopp i mnkr)	Ack utfall Dec, 2018			
	Ack Dec	Budget Ack Dec	Utfall - Budget	Avvik % B18
Biljettintäkter	3 367	3 487	-120	-3,4%
Övriga rörelseintäkter	1 393	1 254	139	11,0%
Kostnader	-9 368	-9 301	-67	-0,7%
Resultat före finansnetto	-4 608	-4 560	-48	-1,1%
Finansiellt netto	-8	-5	-3	
Bokslutsdispositioner	89	200	-111	
Resultat före driftsbidrag	-4 527	-4 365	-162	-3,7%
Driftsbidrag	4 365	4 365	0	
Resultat efter Driftsbidrag	-162	0	-162	

Utfall 2018 jämfört med budget

Totalt visar Västrafik ett utfall för perioden som är -162 mnkr. Tar man bort effekten av minskad återföring av bokslutsdispositioner är avvikelserna -51 mnkr. Avvikelserna i tabellen nedan avser nettoeffekter. Det medför att posterna ibland avser både intäkter, kostnadsminskningar och kostnadsökningar.

Sammanfattning av avvikelser ackumulerat utfall dec 2018 jämfört budget.

(Belopp i mnkr)

Biljettintäkter	-120
Viten	17
Index	-79
Förändringar i trafik	13
Förändrat resande	-31
Biljettkontrollen	34
Personalkostnader	13
Avskrivningar	28
Bokslutsdispositioner	-111
Övrigt	74
Summa avvikelser	-162

Biljettintäkterna avviker negativt mot budget med -120 mnkr, utvecklingen för främst värdekort når inte upp till budgeterad nivå. Viten påverkar övriga intäkter och Västtrafik har fått ytterligare intäkter pga viten från trafikföretagen främst vad avser buss (+17 mnkr).

Den allmänna kostnadsutvecklingen, (index) har utvecklats negativt jämfört med budget. AKI visar positiv utveckling jämfört budget, men bränsleindexen avviker negativt i större utsträckning (-79 mnkr). Trafikförändringar har påverkat helåret något lägre än budgeterat (+13 mnkr). Västtrafik resande fortsätter utvecklas positivt. Det för med sig högre kostnader för incitamentsersättning än budgeterat (-31 mnkr).

Biljettkontrollens kostnader har varit lägre under 2018. En överprövning som medfört att ny upphandling måste genomföras har fört med sig att förändringar i avtalet skjutits framåt. Det påverkar kostnadsutvecklingen positiv både vad avser upphandlingseffekt samt kostnad för planerad ökning av kontrollverksamheten (+34 mnkr).

Personalkostnader avviker positivt (+13 mnkr), men inhyrning avviker däremot negativt. Avskrivningar avviker positivt (+28 mnkr) främst inom IT (+20 mnkr) och avser framflyttningar av projekt och åtgärder.

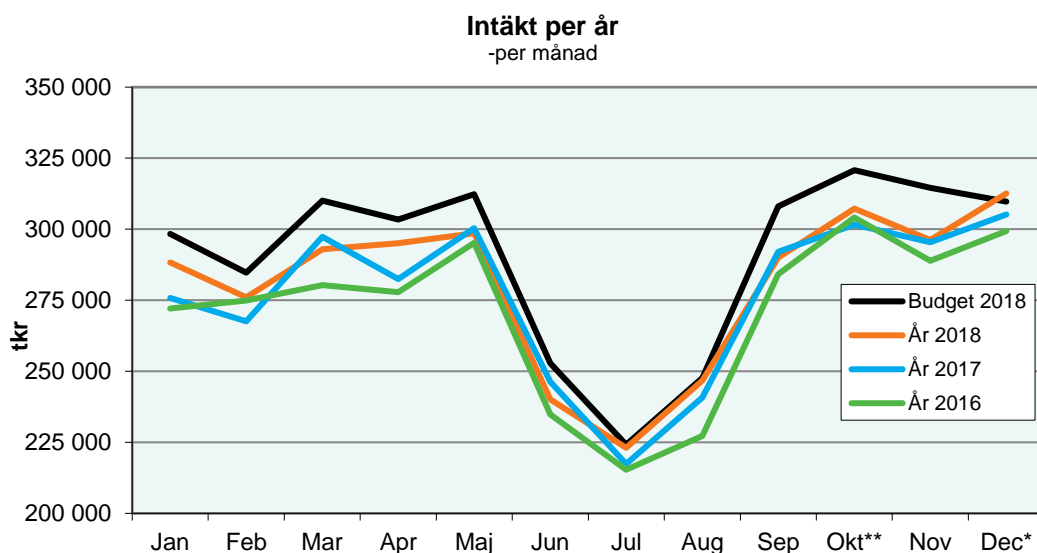
Bokslutsdispositioner motsvarar en lägre upplösning av obeskattade reserver (-111 mnkr). Den är kopplad till den beslutade förändringen av fastighetsorganisationen. Västtrafiks fastigheter ägs från och med 2019 av Västfastigheter.

Övrigt avser delvis åtgärder som genomförts i syfte att redovisa ett resultat i balans, men även ett stort antal mindre poster. Kostnaderna för tåg för 2018 slutade i stort i linje med budget och motsvarande gäller för Spårvagnsverksamheten. För den sistnämnda har även ett avslut skett vad avser tvisten M32, vilket inte påverkat 2018 i större omfattning.

5.1.1 Intäktsutveckling

Biljettintäkterna avviker negativt mot budget med -120 mnkr. Resandeökningen överstiger den budgeterade utvecklingen. Den positiva resandeutvecklingen avser främst färdbevis inom gruppen periodkort samt skolkort och avspeglas inte i samma utsträckning på intäkterna. Jämfört budget ligger periodkort samt skolkort något bättre än budget. Det kan tilläggas att fritidskortet som erbjöds generellt under sommarperioden till störst del redovisas som periodkort. Värdekorten är betydligt lägre än budgeterad nivå.

I jämförelse med föregående år har intäkterna för perioden ökat svagt med ca +1 % (+45 mnkr). Med hänsyn tagen till årets genomsnittliga prisjustering (+2,5 %) redovisar Västtrafik istället en minskning med -1 %.



* Engångsjustering av skuld till resenär gjord 2016 & 2017.

** Upplösning av skuld för 5-resorskort gjord 2016

Resandet har samtidigt ökat +5 %. Införandet av KRS samt engångseffekter motsvarar drygt 1 % av resandeökningen och medför inga nya intäkter. Övrig ökning bedöms främst avse ökat resande för resenärer som valt periodkort samt i viss mån generellt resor med lägre snittintäkt, vilket medför att intäkterna inte ökar i samma takt. På grund av de omständigheter som beskrivits ovan har det under året skett en fortsatt minskning av intäkt per resa.

5.1.2 Kostnadsutveckling

Kostnadsmassan avviker i utfallet negativt med -181 mnkr jämfört med budget. Tar man hänsyn till den minskade återföringen av bokslutsdispositioner avviker kostnaderna med -70 mnkr. De största avvikelserna på kostnadssidan är den allmänna kostnadsutvecklingen (index) som avviker negativt med -79 mnkr, incitamentsersättning till trafikföretagen (-31 mnkr) samt lägre kostnader för biljettkontrollen (+34 mnkr).

5.2 Åtgärder vid ekonomisk obalans

För att årets resultat ska vara i linje med budget har olika genomlysningar samt åtgärder genomförts. Västtrafik har under 2019 års prognos sett växande avvikelser på främst biljettintäkter (-120 mnkr) och index (-79). Västtrafik har utifrån genomlysningar, prioriteringar samt allmän återhållsamhet tagit hand om delar av dessa negativa avvikelser (ca +60 mnkr). Utöver det har ett antal händelser inträffat såsom försenad upphandling av biljettkontrollen, viten och framskjutna projekt m m. De sistnämnda har också bidragit till att minska den negativa effekten vilken i slutet av året motsvarade -51 mnkr.

5.3 Eget kapital

Västtrafik kommer vid utgången av 2018 ha obeskattade reserver motsvarande -503 mnkr. Det är efter minskad upplösning på 89 mnkr. Denna upplösning har påverkats av förändrad fastighetsorganisation.

Obeskattade reserver	
Verksamhetsmässigt överskott tidigare år	-414
Mnsk räntekostnader	-134
PoS Steg 1	-44
Upplösning 2018	89
<hr/>	
Bedömt UB överavskrivningar 2018	-504

5.4 Investeringar

Västtrafiks verksamhetstyrda ram för 2018 avser utbetalningar och uppgår till 175 mnkr. Västtrafiks ägarstyrda strategiska ram, som även den avser utbetalningar, uppgår till 715 mnkr. Nedanstående tabell visar Västtrafiks gjorda aktiveringar jämfört budget.

Investering (aktiveringar)	Budget	Utfall
Belopp i mnkr	2018	dec
Tågfordon inkl revisioner	49	22
Båt (eldrift)	60	0
Terminaler och övrig infrastruktur	55	113
Depåer Buss	85	0
Övrigt	80	108
Summa	329	243