

<b>Styrelsen</b>	<b>2020-09-24/25</b>
<b>Handling nr</b>	<b>7.3</b>
<b>Handläggare</b>	<b>Sara Frank</b>
<b>Daterad</b>	<b>2020-09-21</b>
<b>Reviderad</b>	

**Till  
Styrelsen för Västtrafik AB**

## **Ekonomisk rapport per augusti, prognos 4 för 2020**

### **FÖRSLAG TILL BESLUT**

Med anledning av nedanstående föreslås styrelsen besluta

- att notera ekonomisk rapport per augusti 2020, prognos 4 till protokollet, samt
- att ge VD och Västtrafiks presidie i uppdrag att upprätthålla dialog med ägaren avseende det negativa resultatet.

Skövde dag som ovan

Lars Backström

Sara Frank

# Delårs och Årsredovisning 2020



# Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Sammanfattning och viktigaste händelser.....</b>	<b>3</b>
1.1	Sammanfattning (1500 tecken) .....	3
1.2	Viktigaste händelserna .....	4
<b>2</b>	<b>Kollektivtrafik.....</b>	<b>5</b>
2.1	Andelen hållbara resor ökar i hela Västra Götaland.....	5
2.2	Ökad tillgänglighet för invånarna i hela Västra Götaland.....	5
2.3	Attraktiv kollektivtrafik.....	5
2.4	Alla resenärsgupper beaktas .....	6
2.5	Minskad miljöpåverkan från kollektivtrafiken.....	7
<b>3</b>	<b>Regiongemensamt arbete .....</b>	<b>8</b>
3.1	Verksamhetens miljöarbete .....	8
3.2	Folkhälsa och social hållbarhet .....	8
3.3	Mänskliga rättigheter .....	8
3.4	Verksamhetens säkerhets- och beredskapsarbete.....	9
3.5	Lärdomar/förbättringsområden efter genomförd intern kontroll 2020.....	10
<b>4</b>	<b>Tillkommande rapportering .....</b>	<b>11</b>
4.1	Sammanfattning av effekter av corona covid-19 .....	11
<b>5</b>	<b>Mål och fokusområden.....</b>	<b>13</b>
5.1	Västra Götaland ska sträva efter det hållbara samhället med tillväxt av jobb och företag i hela regionen.....	13
5.2	Västra Götalandsregionen ska erbjuda god arbetsmiljö för medarbetarna, kunna behålla och rekrytera rätt kompetens .....	13
<b>6</b>	<b>Medarbetare.....</b>	<b>16</b>
6.1	Chefsförutsättningar.....	16
6.2	Hälsa och arbetsmiljö.....	16
6.3	Personalvolym, personalstruktur och personalkostnadsanalys.....	17
6.4	Arbetsmarknadsinsatser .....	17
<b>7</b>	<b>Ekonomiska förutsättningar .....</b>	<b>18</b>
7.1	Ekonomiskt resultat.....	18

# 1 Sammanfattning och viktigaste händelser

## 1.1 Sammanfattning

Västtrafik har påverkats starkt av konsekvenserna av covid -19. Det finns under 2020 ett antal mål som Västtrafik inte längre har möjlighet att uppnå så som marknadsandel, resandemål, vissa miljömål som baseras på personkilometer etc. Kollektivtrafiknämnden och Västtrafik för dialog om hur uppdraget ska utformas nästkommande år och hur pandemi kommer påverka Trafikförsörjningsprogram och uppdrag framöver.

Uppdrag kollektivtrafiknämnden	Mål 2020	Utfall 2020 Aug	Trafikförsörjningsprogram
Kollektivtrafikens marknadsandel i förhållande till bilen är minst 30 % år 2020	30%*	29,0%	Övergripande mål
Resandet med kollektivtrafiken ska öka med minst 3 % per år i snitt (utfall rullande 12 mån)	363*	294	Övergripande mål
Öka andelen hållbara resor (kombinerade resor, cykel, samåkning osv)	Enl plan	Ej Enl Plan - påverkan från Covid-19	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 Västtrafik är minst 60% (2020)	60%	63%	Delmål 2
Nöjda med senaste resan mätt ombord är minst 93 (%) (2020)	93%	Pga Covid-19, inga mätningar sedan mars	Delmål 2
Andelen nöjda resenärer är minst 60% (2020)	60%	59%	Delmål 2
Ökad trygghet, minst 72% känner sig trygga (2020)	72%	62%	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	Ej Enl plan**	Delmål 4
Ökad energieffektivitet och minskat buller (2020)	Enl plan	Ej Enl plan**	Delmål 4

\*Budget 2020 resor är exkl färdtjänst- och sjukresor

\*\*Personkilometer påverkas av minskat resande till följd av Covid-19. Åtgärder enligt miljö- och klimatplan inkl införande av elbussar pågår enligt plan.

## Verksamhet

Västtrafik redovisar ett minskat resande med -27 % för perioden januari-augusti 2020 jämfört med januari-augusti 2019. Efter att ha utvecklats enligt plan för årets två första månader är utvecklingen från mitten av mars kraftigt negativ till följd av Corona-pandemin. Efter ett inledningsvis halverat resande jämfört med 2019 så har resandeutvecklingen varit mer positiv under sommarmånaderna och har stabiliserats på ca -30%. Effekten av Corona är likartad för samtliga trafikslag och syns i hela regionen.

## HR

Västtrafik har 420 årsarbetare per den 31 augusti 2020, jämfört med 398 motsvarande tidpunkt föregående år. Vid ingången av 2020 fanns en planerad ökning av nya, utökade tjänster med 12 som innan pandemin slog till hann verkställas. Löpandes pågår dessutom en konsultväxling, dels i syfte att hämta hem kärnkompetenser och dels i syfte att effektivisera. En konsultförmedlingstjänst är upphandlad och införd.

Till följd av rådande omständigheter kopplat till covid -19 har anställningsprövning införts och ställningstagande till rekrytering görs av utsedd beslutsgrupp. Prövningsförfarande gäller även för konferenser, ej verksamhetskritiska utbildningar, resor samt representation.

Just nu jobbar Västtrafik aktivt med att skapa trygga och säkra kontor för att minimera smittspridning och arbetar med åtgärder för det på kontoren, både på kort och lång sikt. Dialog sker just nu gällande vilka anpassningar som behöver genomföras kopplat till höstens förutsättningar.

## Ekonomi

Västtrafik redovisar ett resultat före driftsbidrag, perioden jan - aug 2020 motsvarande -3 826 mnkr, vilket är en negativ avvikelse mot budget med cirka -352 mnkr. Prognos 4 innehåller utifrån situationen med covid -19 och dess konsekvenser en större osäkerhet än i vanliga fall. Prognos 4 ska därför, till stor del, snarare ses mer som en scenario-beskrivning än en sedvanlig prognos. Västtrafiks bedömning är att bolaget för helåret kommer redovisa ett resultat som avviker negativt mot budget med -325 mnkr. Dialog förs med ägaren och Kollektivtrafiknämnden om hanteringen av det negativa resultatet.

## 1.2 Viktigaste händelserna

Årets viktigaste händelse är covid-19 och pandemins påverkan på kollektivtrafiken. Resandet per augusti har minskat med 30% och framtiden är för närvarande osäker. På kort sikt utifrån att restriktioner finns direkt riktade mot kollektivtrafiken som begränsar resandet. Det finns även andra restriktioner som indirekt påverkar och medför ett minskat behov av resor med Västtrafik. På längre sikt är det ett oklart vad för nya vanor och beteenden som etablerat sig. I ett något längre perspektiv bedöms resandet minska med 10 - 20%. Som följd är den ekonomiska utvecklingen och balansen också svår att förutsäga. Det kommer vara en period framöver innan det ”nya normala” stabilisera sig och möjligheterna till anpassning finns.

Västtrafiks huvudprioritet är trafiken på kort och lång sikt. På kort sikt arbetas det med en stabil leverans och att följa utvecklingen utifrån de nya definitionerna av trängsel i och med de restriktioner som finns. Läget i trafiken bedöms övergripande stabilt, men på vissa linjer och i peaktid har Västtrafik svårigheter med den nya definitionen av trängsel. Resandet har ökat efter sommaren och fortsätter den ökningen tillsammans med befintliga restriktionerna kommer det bli svårt att uppfylla de krav som ställs. Det är en förutsättning att åtgärder som gjorts av till exempel skolorna kvarstår.

På längre sikt är fokus bland annat etableringen av nytt trafikavtal i Göteborg. Avtalet inkluderar en ny stor elbussflotta som för med sig nya utmaningar. Samtidigt fortsätter nya upphandlingar av ytterligare trafik.

Arbetet med införandet av 3 zoner är ytterligare ett område med hög prioritet. Projektet löper på enligt plan och införandet sker den 4 november. Den externa informationen till alla kunder inför införandet har påbörjats.

## 2 Kollektivtrafik

### 2.1 Andelen hållbara resor ökar i hela Västra Götaland

Coronasituationen har medfört att kollektivtrafikens marknadsandel har sjunkit sedan våren 2020 och ligger nu strax under 30 %. Resandet har utvecklats enligt plan för årets två första månader, men från och med mitten av mars månad är utvecklingen kraftigt negativ till följd av pandemin. Under senare delen av sommaren återhämtar resandet sig något. Ackumulerat visar resandeutvecklingen nu -27% jämfört med jan-augusti 2019, en minskning med ca 62 miljoner resor. Resandeminskningen gäller för samtliga trafikslag och över hela regionen. Särskilt tydligt syns nedgången i tågtrafiken. Västtrafiks fokus och uppdrag under pandemin är att fortsätta bedriva kollektivtrafik i så normal utsträckning som möjligt samt att se till att trafiken kan köras i den omfattning som behövs för att minska risken för trängsel.

### 2.2 Ökad tillgänglighet för invånarna i hela Västra Götaland

Covid-19 pandemin har en stor påverkan på kollektivtrafiken. Västtrafiks övergripande fokus under pandemin är att fortsätta bedriva kollektivtrafik i så normal utsträckning som möjligt samt att se till att trafiken kan köras i den omfattning som behövs för att minska risken för trängsel. Påverkan på resandet i kollektivtrafiken har varit relativt likartad i hela området. Långsiktiga effekter och påverkan på resandet är i dagsläget svårt att bedöma. Flexibla arbets- och studietider kan öppna upp för möjligheter för nya effektivare lösningar. Samtliga utvecklingsinitiativ och satsningar ses särskilt över. Endast nödvändiga utökningar av trafiken kommer att göras under året. Arbetet görs i nära samarbete med kommuner och andra berörda.

Att hela resekedjan fungerar är något som är viktigt för alla resenärer. För barn, äldre och personer med funktionsnedsättning kan detta vara avgörande för att de ska kunna och vilja resa med kollektivtrafiken. I Handlingsplan kollektivtrafik på jämlika villkor beskrivs mål och delmål med efterföljande åtgärder för ökad tillgänglighet i vår trafik, för alla resenärgrupper.

### 2.3 Attraktiv kollektivtrafik

Den viktigaste faktorn för att uppnå ökad kundnöjdhet är att förstå kunden och kundens upplevelse av Västtrafik före, under och efter resan. Västtrafik använder därför olika verktyg för att förstå och följa upp kundnöjdheten.

Kollektivtrafikbarometern mäter på en övergripande nivå bland annat hur nöjd medborgaren är med Västtrafik som helhet, men även nöjdhet med senaste resan. Västtrafik mäter även löpande kundnöjdheten i en egen varumärkesundersökning varje kvartal. I denna mätning tillfrågas såväl kunder som personer som inte reser med Västtrafik om vad de tycker om Västtrafik. Under det andra kvartalet 2020 angav 77 % av de svarande att de var nöjda eller mycket nöjda med Västtrafik. Under motsvarande kvartal 2016 var denna andel 68 %. I mätningen kundnöjdhet ombord, där 40 000 kunder årligen tillfrågas ombord på fordonen, är trenden liknande för samma fråga. Under de senaste åren har andelen som anger att de totalt sett är nöjda med Västtrafik stigit från 75 % kvartal tre 2016 till 82 % första kvartalet 2020. På grund av Corona-situationen pausades ombordmätningen i mars. Därför finns inget senare resultat att redovisa.

För att närmare förstå hur kundnöjdheten kan förbättras behöver man bryta ner frågorna till mer specifika frågor om olika områden. Den mest positiva utvecklingen enligt varumärkesmätningen står att finna inom områdena biljettköp, biljettinformation och Västtrafiks digitala tjänster. Både bland allmänheten och Västtrafiks kunder är uppfattningen

klart mer positiv nu än för fyra år sedan. I kvartal tre 2016 var den sammantagna andelen kunder och icke-kunder som ansåg att det är enkelt att hitta och köpa rätt biljett 68 %. Sedan dess har denna andel stigit till 78 % i andra kvartalet 2020. Under samma period har andelen av Västtrafiks kunder som anger att de tycker att det är enkelt att köpa biljett i Västtrafiks digitala tjänster vuxit från 43 till 68 %. Den viktigaste förklaringen till denna utveckling är införandet av appen Västtrafik To Go.

Arbetet med att förbättra kundnöjdheten ingår i allt utvecklings- och förbättringsarbete på Västtrafik. Ett antal punkter längs kundens resa med Västtrafik har identifierats där särskilda insatser pågår för att förbättra kundupplevelsen. Bland de viktigare områdena att arbeta vidare med är förenklade biljettköp särskilt genom det av regionfullmäktige beslutade införandet av ny zonindelning 2020. Ett annat viktigt område med stor påverkan på kundupplevelsen är trafik- och störningsinformation. När det gäller nöjdheten med störningsinformation ses i varumärkesmätningen varken en positiv eller negativ trend under de senaste två åren. Svaren i mätningen kundnöjdhet ombord visar en liknande utveckling där andelen positiva svar ligger i stort sett oförändrad runt 70 % såväl för störningsinformation vid hållplats som ombord.

## 2.4 Alla resenärsgupper beaktas

Västtrafiks styrelse antog i juni 2020 den handlingsplanen som redovisar hur Västtrafik ska arbeta för att uppnå de mål som VGR har satt i Strategi för en kollektivtrafik på jämlika villkor. Under hösten fortsätter förankrings- och utvecklingsarbetet kopplat till föreslagna åtgärder i handlingsplanen. Berörda områdesledningarna inom Västtrafik kommer utveckla och prioritera bland de åtgärder som föreslås i handlingsplanen, eftersom flera områden är komplexa och kräver breda insatser inom Västtrafik. Arbetet med att tillgänglighetsanpassa de prioriterade hållplatserna har fortsatt under 2020. Under hösten 2020 kommer en översyn och uppdatering av hållplatslistan genomföras och en uppdatering av tillgänglighetsriktlinjer för hållplatserna startas. Västtrafik tar en aktiv roll med Trafikverket och kommuner i syfte att få prioritet på de åtgärder som åligger väghållaren på utpekade hållplatser.

Samtliga fordon som upphandlas är tillgänglighetsanpassade. Tillgänglighetskriterierna uppdateras inför varje upphandling. När det gäller befintliga fordon uppfyller inte de äldsta spårvagnarna kriterierna. På grund av leveransplan kommer vagnarna vara utbytta förrän tidigast år 2023. Målet kommer inte att uppfyllas förrän dess. Gamla tåg byts också ut successivt kommande år. Tågen blir då anpassade fullt ut till den nya standard som Trafikverket tillämpar för plattsformshöjd.

Skrivningarna i Västtrafiks resevillkor har uppdaterats så att de blir tydligare och enklare att tolka för såväl resenärer som personal som möter kunder. Under våren 2020 anlätades organisationen Funka för att analysera tillgängligheten på webbsidan [vasttrafik.se](http://vasttrafik.se). Arbetet pågår för att åtgärda de fel och brister som framkom vid granskningen. Västtrafik har valt att lyfta fram barnens rättigheter i handlingsplanen. Västtrafik har sedan 2018 två ombud för barnets rättigheter med ansvar för och arbeta med att bevaka barnrättsperspektivet och Barnkonventionen. En inventering har gjorts för att bedöma Barnkonventionens konsekvenser. Tillsammans med Skånetrafiken och Rädda Barnen har Västtrafik tagit fram riktlinjer för barns rättigheter. Dessa berör alla barn, både barn som reser i vår trafik som barn som påverkas i leverantörskedjan. Ansvaret ligger hos Västtrafik samt partners att föra kraven vidare i leverantörskedjan. Påverkan behandlas genom kravställning och följs upp genom revision.

## 2.5 Minskad miljöpåverkan från kollektivtrafiken

Västtrafik har antagit en miljö- och klimatplan som beskriver de åtgärder, uppdelat per trafikslag, som krävs för att nå målen i VGR:s miljö- och klimatstrategi. Det övergripande miljömålet för Västtrafik är minskning av koldioxidutsläppen. För att nå det krävs en kraftfull elektrifiering. Nås klimatmålet kommer målen om minskade utsläpp av kväveoxider och partiklar, minskad energianvändning och minskat buller också att nås. Miljö- och klimatmålen är definierade i enheten utsläpp per personkilometer. Den rådande pandemin har medfört att antalet resenärer har minskat kraftigt, samtidigt som fordonen har kört samma antal kilometer sedan i mars 2020. Detta har påverkat utfallet och vår möjlighet att nå målen. Västtrafik kommer att följa upp fler nyckeltal för att mäta utsläppsnivåerna från kollektivtrafiken, exempelvis total mängd av utsläppen.

Införandet av elbussar i befintliga avtal har resulterat i att drygt 60 elbussar satts i drift i Lidköping, Ale, Borås, Uddevalla och Göteborg. Transdev kommer i december 2020 starta trafiken i Mölndal, Partille, Västra Göteborg samt expressbusslinjer. Detta innebär att 160 elbussar och 140 biogasbussar trafikeras i december 2020. Etablering av denna trafik pågår.

Västtrafik arbetar vidare med upphandlingar av busstrafik inom bland annat Göteborg och Tvåstad med trafikstart 2022 - 2023. Infrastrukturen för elektrifierad trafik utreds och samarbete sker med berörda aktörer. Tillsammans med kommuner och energibolag studeras hur laddinfrastruktur skall kunna placeras för att möjliggöra elektrifierad trafik i kommande trafikavtal. En tät samverkan och ömsesidig förståelse är viktigt för att förutsättningarna skall kunna omsättas till verklighet. Tillgång till depåer är ytterligare en fråga som är avgörande för att lyckas med framtida elektrifiering av trafiken.

Den i särklass viktigaste åtgärden för Västtrafik, för att kunna 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 enligt Västtrafikmodellen säkerställs. Inom Västtrafikmodellen följs miljökraven i trafikupphandlingarna genom månadsrapportering och detta kompletteras med revisioner på plats hos trafikföretaget.



## 3 Regiongemensamt arbete

### 3.1 Verksamhetens miljöarbete

Västtrafiks största både negativa och positiva miljöpåverkan uppkommer indirekt genom den trafik som upphandlas. Den negativa miljöpåverkan sker genom att trafiken orsakar utsläpp som påverkar miljö och klimat samt använder energi. Den positiva miljöpåverkan Västtrafik har är att erbjuda en hållbar resa som alternativ till bilen. Vi ställer omfattande miljökrav vid upphandling av fordon och trafik. Därför bidrar Västtrafik till det hållbara resandet i Västra Götalandsregionen.

Västtrafik antog visionen Hållbart resande är norm och har som mål att hela verksamheten ska arbeta med hållbarhet. Arbetet med att identifiera de största riskerna avseende miljöpåverkan från den interna verksamheten fortgår. Miljöledningssystemet, som idag heter miljöhandboken, ska omarbetas och göras mer lättillgänglig. I det arbetet ingår bland annat tjänsteresor, kravställning vid hyrning av lokaler, produkter, avfall, och kommunikation. I våras beslutade ledningen om en ny resepolicy som uppmanar medarbetare att resa mer hållbart. Västtrafiks kontorsavfall på de egna kontoren sorteras och återvinns så mycket som möjligt. Västtrafik är numera delvis inrymda i Regionens Hus och omfattas därav av det kontorsinterna miljöarbete som regionen bedriver. Västtrafik använder sig av Västra Götalandsregionens system ”Tage” för att exempelvis kontorsmöbler skall få längre livslängd.

### 3.2 Folkhälsa och social hållbarhet

Västtrafik tar idag hänsyn till olika resenärsgupper i planeringen av kollektivtrafiken. Arbetet pågår med att utveckla strukturer och verktyg för att bedöma sociala konsekvenser systematiskt och ur ett helhetsperspektiv. Ett verktyg har tagits fram för att säkerställa att social hänsyn tas i förstudier till trafikupphandlingar. Verktyget testades under arbetet med förstudien för Trafik 2022 och används nu i pågående förstudier. Detta verktyg har också vidareutvecklats för att fungera självständigt i utredningar utanför förstudieprocessen. Det nya verktyget testas nu i arbetet med Älvutredningen.

I samband med projekt inom marin demoarena (se avsnitt 2.4) har ett samarbete påbörjats mellan Göteborgs stad, Västra Götalandsregionen och Västtrafik. Syftet är att tillsammans fånga in hela resan-perspektivet för barn och unga och genom dialog och medskapandeprocesser inkludera barn i arbetet med utformning av resandemiljöer. Syftet är att bidra till att förbättra förutsättningarna för barn och unga egenmakt och inflytande.

### 3.3 Mänskliga rättigheter

#### Det interna arbetet med lika rättigheter och möjligheter

För att omsätta FN:s konventioner i praktiken har VGR sedan flera år tillbaka 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.

Västtrafik har sedan 2019 haft ett antal riktade aktiviteter i enlighet med delmålet:

- Alla medarbetare kommer i dialogform på sina arbetsplatser fortsatt att prata om diskrimineringslagen samt den del av arbetsmiljölagen som handlar om inkludering och likabehandling (via våra OSA-ronder), under hösten 2020 förs dialog kring två moduler: hållbara tillsammans samt lika rättigheter och möjligheter på jobbet.

- Alla avdelningar har identifierat aktiviteter för att främja arbetet med likabehandling på arbetsplatsen och möjligheter/anti-diskriminering och rapporterat in dessa till HR.
- På introduktionsutbildningen för nyanställda finns sedan en modul med fokus på likabehandling, anti-diskriminering med avstamp i Diskrimineringslagen.
- Aktivt deltagande i Europride och kommunikation internt om syfte och anledning, sker i normalläget men är pausat under den pågående pandemin.
- Praktikprogrammet Jobbsprånget har fortsatt, ytterligare fler personer har tagits in från grupper långt ifrån arbetsmarknaden. Tre av dessa fick under 2019 fast anställning.
- Mentorskapsgruppen finns fortsatt för att stödja de som handleder praktikanter har vidareutvecklats.
- 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.
- Västtrafik har pratat mycket med ledarna om vår inkluderande kultur och vårt inkluderande ledarskap. Vi har tagit steg från att prata om det till att faktiskt leva det och tydliggöra i vår affärsplan att vi vill vara en hållbar arbetsplats. Vi tar steget från att prata om inkludering till att våga vara en attraktiv arbetsgivare med en inkluderande kultur präglad av ett tydligt värderingsarbete.
- På Västtrafik finns sedan många år tillbaka en inkluderingsgrupp som spänner över alla enheter som har i sitt uppdrag att driva frågor kopplat till inkludering, mångfald och jämlikhet och gruppens arbete bidrar till att skapa ett starkt och attraktivt arbetsgivarvarumärke.

### **3.4 Verksamhetens säkerhets- och beredskapsarbete**

Säkerhet och trygghetsavdelningen har genomgått en förändring under året, både vad gäller personella resurser och utökat uppdrag. Utmaningen för avdelningen framöver är att genomföra den verksamhetsutveckling som är nödvändig för att kunna stötta övrig verksamhet på bästa sätt.

#### **Trygghet och säkerhet**

Västtrafik har under början av året ägnat mycket tid till det trygghetsskapande arbetet. Bland annat genom att ansöka om utökat LOV §3 område som ger möjlighet att bemanna fler platser i regionen med Västtrafiks ordningsvakter. Under våren har det dessutom införts trygghetsvårdar i kollektivtrafiken som en del i den ordinarie driften. Detta har gjorts i samverkan med Länsstyrelsen Västra Götaland. Samverkan med kommuner har också genomförts enligt Västtrafiks metod för ökad trygghet och säkerhet i och i anslutning till kollektivtrafiken.

#### **Kameror och kamerasytem**

Västtrafik har tagit över systemägarskapet för kameror och tillhörande kamerasytem. Som ett led i övertagande har ansvarig under våren inlett ett arbete med att definiera en intern förvaltningsorganisation, se över extern leverantör och initierat samverkan med polismyndighet gällande möjlighet att själva kunna hämta hem och nyttja Västtrafiks inspelade material vid polisutredningar. Dessutom har en ny lag avseende kamerabevakning i kollektivtrafiken trätt i kraft, vilket påverkar både vad gäller möjligheter men också ansvar.

## **Krisberedskap**

Västtrafik har som många andra påverkats i stor utsträckning av den pågående pandemin vilket har påverkat och format arbetet under våren.

Corona pandemin/Covid-19

23 januari startade planering och det förberedande arbetet för Corona, Covid-19. Det inledande arbetet startade med att planera för en särskild organisation för hantering av pandemin och dess påverkan på Västtrafiks verksamhet. Planeringsarbetet utformades utifrån omvärldsbevakning och de lägesbilder som inkommit i förarbetet i samverkan med ESB-enheten för säkerhet och beredskap.

En särskild organisation utsågs ”samverkansgrupp” där viktiga utpekade verksamhetsfunktioner är med och som leds av utsedd stabschef i enlighet med gällande krishanterings/pandemiplan. Viktiga funktioner togs med som skapade möjlighet till samordning, koordinering av åtgärder samt ta beslut snabbare i den pågående händelsen. Det skapade också förutsättningar i att möta och ha en organisation som är anpassad till VGRs Krisledning/stabsarbete där Västtrafik deltagit och ansvarat för kollektivtrafikfrågorna i regionen i pågående händelse. Västtrafik växte in i uppgiften och lyckades att klara att leverera och upprätthålla kollektivtrafik i hela regionen utan större störningar även om det initialt framkom brister i kunskap om krisledningsarbete och samverkan. (Utvärdering av arbetet är pågående och leds av VGR, ESB-enheten för säkerhet och beredskap.)

Till stora delar har arbetet i samverkansgruppen kunnat flyttas ut till linjeorganisationen, men stabsarbetet i VGRs krisledning/stab/särskild organisation ligger kvar. Västtrafiks stabsarbete har fungerat väl, men med hög belastning under vissa perioder. Lägesbildrapporteringen och medverkan i VGRs Krisledning och stabsarbetet har fungerat väl. Beredskap och uthållighet har varit god inom hela verksamheten.

Samordningen i det operativa och den organisation SAM.OP som tillsattes utifrån olika kompetenser inom verksamheten på Västtrafik, har gjort att det funnits kontroll och styrning för justeringar och förändringar i kollektivtrafiken. Den dagliga samverkan med partnerföretagen har under våren givit en daglig lägesbild som minimerat påverkan utifrån de gällande rekommendationerna som kollektivtrafiken haft.

Västtrafik har i Länsstyrelsens samverkansmöten med kommuner och andra aktörer presenterat kollektivtrafikens lägesbild som kommunicerats varje vecka under våren och sommar. Under sommaren har redovisning gjorts av efterlevnad dels av rekommendationer som FHM tillskrivet kollektivtrafiken samt i övrigt inom kollektivtrafiken.

### **Totalförsvaret och Civilt försvar**

Arbetet med att ta fram underlag till handlingsplan och uppdragsbeskrivning till förvaltningar och bolag inom VGR är klart. Underlaget går ut på remiss under hösten 2020. Arbetet internt på Västtrafik har påbörjades med att öka kunskapen om totalförsvaret och civilt försvar. Utbildningsplan är framtagen och kommer starta upp första kvartalet 2021.

## **3.5 Lärdomar/förbättringsområden efter genomförd intern kontroll 2020**

Central uppföljning av moment i intern kontrollplan 2020 sker inför återrapportering, vilken görs i samband med årsbokslutet på styrelsemötet i februari. Uppföljning och åtgärder under året sker löpande utifrån plan upprättad av ansvarig person.

## 4 Tillkommande rapportering

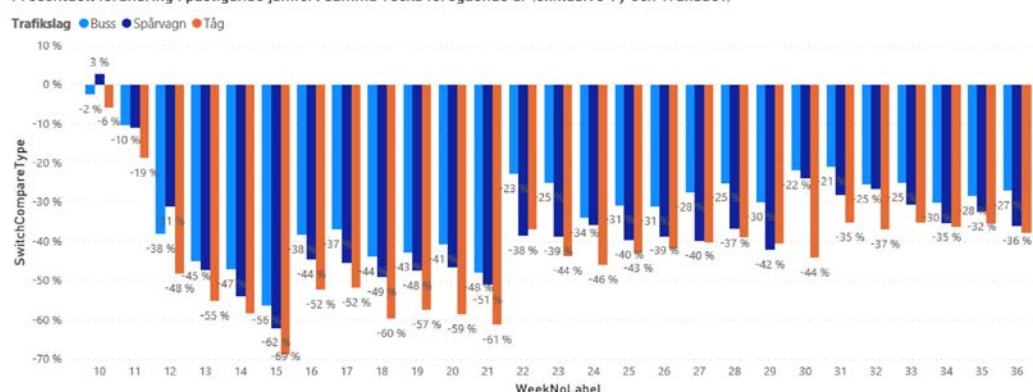
### 4.1 Sammanfattning av effekter av corona covid-19

#### 4.1.1 Verksamhet

##### Förändring i antal påstigande jämfört med samma vecka föregående år



Procentuell förändring i påstigande jämfört samma vecka föregående år (exklusive Vy och Transdev)



Resandet har utvecklats enligt plan för årets två första månader, men från och med mitten av mars månad är utvecklingen kraftigt negativ till följd av Corona-pandemin. Efter en inledande halvering av resandet jämfört med 2019 så har resandeutvecklingen varit mer positiv under sommarmånaderna och har stabiliserats på ca -30%. Resandeutvecklingen ackumulerat januari-augusti 2020 visar på en nedgång med -27 % jämfört med januari-augusti 2019.

Effekten av Corona är likartad för samtliga trafikslag och syns i hela regionen. Störst effekt syns i tågtrafiken. Jämför man per region är effekten störst i Göteborgsregionen och Sjuhärad.

Delregion	3-mån jun-aug	Från årets början	Rullande årsvärde	1 mån aug
Fyrbodals*	2	-25%	7	-24%
Göteborgsregionen*	44	-33%	143	-27%
Sjuhärad*	2	-30%	8	-27%
Skaraborg*	1	-21%	4	-19%
Regiontåg	2	-34%	5	-30%
Sjuk- och färdtjänstresor	0	-31%	1	-26%
<b>Summa</b>	<b>51</b>	<b>-32%</b>	<b>167</b>	<b>-27%</b>

\*) Exkl. resor med Regiontåg och sjuk-/färdtjänstresor.

Västtrafik har under hela perioden upprätthållit kollektivtrafiken på en normal nivå. Ökade sjukskrivningstal bland förare och ombordpersonal, särskilt i inledningen av pandemin, har påverkat trafikutbudet marginellt. I och med Folkhälsomyndighetens riktlinjer för kollektivtrafiken, samt i takt med att resenärerna har ökat, har Västtrafik arbetat med förstärkningstrafik där trängsel har uppstått. Västtrafik använder full förstärkningskapacitet och arbetar löpande med att analysera var trängsel uppstår och förstärkningsfordon behöver sättas in.

Under rådande pandemi har biljettkontrollen inte kunnat utföra sitt ordinarie uppdrag. Biljettkontrollanter, tillsammans med bland annat Trygghetsvärdar, har istället arbetat med trängselförebyggande åtgärder på hållplatser och knutpunkter.

### **4.1.2 Personal**

Till följd av rådande omständigheter kopplat till Covid 19 har riskanalyser genomförts och krishanteringsplaner har uppdaterats. Västtrafik följer FHM och VGR:s rekommendationer. Varje chef bedömer möjligheten till distansarbete hemifrån för sina respektive medarbetare. Kontoren är öppna som vanligt och under förutsättning att man känner sig fullt frisk är man välkommen till kontoren. En anpassning av restiderna till och från arbetet med kollektivtrafiken görs för att undvika peaktider och inte bidra till trängsel. Ett 30-talet medarbetare arbetar hemifrån till följd av att man själv är riskgrupp alternativt lever ihop med någon som är riskgrupp. Västtrafik följer veckovis sjukfrånvaron och noterar att det har varit en lägre sjukfrånvaro än normalt. Då många av medarbetarna distansarbetar heltid alternativt del av sin arbetstid har extra åtgärder införts för att säkerställa medarbetarnas arbetsmiljö, exempelvis skickat hem nödvändig IT-utrustning (som skärmar och skype-lurar), säkerställt en bättre och stabilare Skype-miljö samt friskvårdsaktiviteter online som ex mindfulness och yoga. För de medarbetare som tillhör riskgrupp säkerställs även att kontorsstol och i viss mån även höj- och sänkbart skrivbord finns tillgängligt hemmavid. Om andra medarbetare har likvärdiga önskemål provas behoven. Dagliga promenader samt skype-fikor med kollegor uppmuntras dessutom.

Under våren genomfördes pulsmätningar för samtliga medarbetare och konsulter, vilket kommer upprepas under hösten. Analys av resultat visar att det fungerar bra för många som arbetar hemifrån, både i relationer och kommunikation med kollegor och med chefer. Det upplevs också finnas en tydlighet i vad som förväntas av medarbetaren. En oro kring framtiden framkommer också.

Just nu arbetas aktivt med att skapa trygga och säkra kontor för att minimera smittspridning med åtgärder på kort och lång sikt. Dialog sker just nu gällande vilka anpassningar och förändrade prioriteringar som behöver genomföras kopplat till höstens förutsättningar.

Till följd av det ekonomiska läget har anställningsprövning införts och ställningstagande till rekrytering görs av utsedd beslutsgrupp. Prövningsförfarande gäller även för konferenser, ej verksamhetskritiska utbildningar, resor samt representation.

### **4.1.3 Ekonomi**

Västtrafik ekonomi har belastats hårt utifrån pandemin. Estimeringen för helåret är att Västtrafik totalt kommer förlora biljettintäkter motsvarande cirka 1,1 mdr som en följd av det minskade resandet. Bortfallet av intäkterna mildras av bedömt bidrag från staten motsvarande cirka 400 mnkr samt en del minskade kostnader främst för resandeincitament, men även från genomförda åtgärder. Sammantaget är bedömningen att Västtrafik påverkas negativt motsvarande ca 500 mnkr p g a pandemin (det vill säga inklusive minskning av rörliga kostnader, men exklusive genomförda åtgärder).

## 5 Mål och fokusområden

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

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

Se Rubrik 2.2 Ökad tillgänglighet för invånarna i hela Västra Götaland

#### 5.1.2 Skillnader i livsvillkor och hälsa ska minska

Se Rubrik 2.4 Alla resenärsgupper ska beaktas

#### 5.1.3 Antalet nöjda resenärer med kollektivtrafiken ska öka i hela regionen

Se Rubrik 2.3 Attraktiv kollektivtrafik

##### 5.1.3.1 Fullfölj trafikförsörjningsprogrammet

Se Rubrik 2.1 Andelen hållbara resor ökar i hela Västra Götaland

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

Se Rubrik 2.5 Minskad miljöpåverkan från kollektivtrafiken.

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

#### 5.2.1 Möjligheterna till karriär- och kompetensutveckling ska förbättras

Inom ramen för Västtrafik och partners är det cirka 10 000 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 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 arbetar tillsammans med sina medarbetare.

Arbetet med kompetensplaneringen, och då framförallt den strategiska planeringen, har senaste åren fokuserat på arbetet med utformningen av och förflyttningen mot målbilden för ledarskapet och 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. Planerna för 2020 blev i och med covid -19 ändrade. Dialog pågår nu kring omprioriteringar och anpassningar till den rådande situationen.

Vad avser andelen anställda som har en plan för kompetensutveckling har Västtrafik sedan flera år tillbaka ett uttalat krav kring detta i samband med medarbetaruppföljning. Som stöd för den fortsatta kompetensplaneringen kommer en lär- och utbildningsplattform att införas under senhösten 2020.

Sedan flera år tillbaka arbetar Västtrafik aktivt med att identifiera kärnkompetenser, dvs vilka kompetenser måste vara anställda och vilka kompetenser som tillfälligt kan förstärkas genom

att hyras in. En konsultförmedlingstjänst implementerades under första kvartal i år och syftet med införandet är att eftersträva än mer flexibla och mer ekonomiskt fördelaktiga rekryterings- och bemanningslösningar.

Som stöd för Västtrafiks ledare kommer de metoder och verktyg som används för att strategiskt kunna arbeta med ledarförsörjning, ledarutveckling, ledaruppföljning samt lärande i vardagen fortsatt att vidareutvecklas och ett antal nya aktiviteter planeras att genomföras. Som ett led i det fortsatta arbetet lägger Västtrafik under 2020 extra fokus på onboarding men utifrån den rådande situationen läggs också fokus på att leda och samarbete på distans, liksom fokus på att vara hållbara tillsammans.

### **5.2.1.1 Fortsätta utveckla modellen för lönekarriär och kompetensutveckling**

Västra Götalandsregionen liksom Västtrafik arbetar långsiktigt och målmedvetet med arbetsgivarvarumärket, framförallt med fokus på kompetensförsörjningens fem delar, att attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avveckla kompetens. Det är ett långsiktigt mål som kräver uthålligt arbete, ett arbete som byggs från grunden av chefer och medarbetare med fokus på att vara ett kunddrivet företag. 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 har en lär- och utbildningsplattform (LMS) upphandlats och ett införande planeras under senhösten 2020.

### **5.2.1.2 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.

Under 2020 har till följd av covid -19 varumärkesarbetet fått omprioriteras. Med annan ambitionsnivå har arbetet fortsatt med praktikanter via Jobbsprånget samt arbetet med Angereds-utmaningen, vidareutvecklingen av onboarding, LMS samt aktiviteter via Västtrafiks HR-råd 10 000.

Västtrafik satsar mycket på att prata om inkluderande kultur, i forskning såväl som i interna medarbetarundersökningar framgår att människor föredrar arbetsgivare där ett inkluderande förhållningssätt är en tydlig värdering och riktning och att arbeta med inkludering, mångfald och jämlikhet i allt högre utsträckning också är en employer branding-aktivitet.

Alla nya medarbetare får i sitt introduktionsprogram grunden i det inkluderande förhållningssättet samt genomgång av diskrimineringslagen. Västtrafik säkerställer också att alla medarbetare årligen får en genomgång av spelregler som fokuserar på mångfald, jämlikhet och inkluderings, samt arbetsmiljö för att säkerställa en relativt hög lägstanivå när det avser kompetens inom dessa områden. Västtrafik upplever att det är aktiviteter som är starkt kopplade till att stärka och utveckla Västtrafiks arbetsgivarvarumärke.

På Västtrafik finns en inkluderingsgrupp som spänner över alla enheter som har i sitt uppdrag att driva frågor kopplat till inkludering, mångfald och jämlikhet och gruppens arbete bidrar till att skapa ett starkt och attraktivt arbetsgivarvarumärke. Västtrafik ser en stark koppling till att arbeta strukturerat och aktivt med inkludering och koppling till innovation, attraktiv arbetsgivare och hållbarhet.



## 5.2.2 Arbetsmiljön ska förbättras och sjukfrånvaron ska minska

Västtrafik jobbar med ständiga förbättringar i arbetsmiljön för att vara en attraktiv arbetsgivare. Första halvåret har varit väldigt speciellt där Västtrafik pga pandemin ställde om i slutet av mars och flertalet inom organisationen har arbetat övervägande delen på distans. Situationen har ställt stora utmaningar på Västtrafik som arbetsgivare och det har möjliggjorts hemlån av teknisk och ergonomisk utrustning för arbete på distans och för att medarbetarna ska ha en god arbetsmiljö i hemmet. För medarbetare som har behövt arbeta från kontoren, såsom kundservice och störningshantering, har arbete med trygga och säkra kontor pågått löpande. Ett program som kallas friskvård online har lanserats, som innebär att medarbetare digitalt kan delta i två friskvårdsaktiviteter per vecka, mindfulness och yoga. Två pulsmätningar genomfördes under våren för att identifiera hur Västtrafik som organisation mår och vilka utmaningar som finns. En pulsmätning riktad till cheferna har också genomförts. Västtrafiks som arbetsgivare ska präglas av att vara en sund och utvecklande arbetsplats både vad gäller den fysiska men även den psykosociala aspekten. Västtrafik är en hållbar arbetsplats som man arbetar på med en god känsla i magen och det är viktigt att alla har bra dagar tillsammans. Vi jobbar aktivt nära cheferna för att skapa förutsättningar för det. Västtrafik har en sjukfrånvaro som ligger runt 3% och bedriver arbete för att minimera den. Omtankessamtal genomförs vid korttidsfrånvaro tre tillfällen eller fler senaste sex månaderna.

### 5.2.2.1 Satsa på ledarskap

Inom ramen för Västtrafik och partners är det cirka 10 000 medarbetare som antingen möter kunderna direkt eller stödjer dem som möter kunderna. Västtrafik arbetar strukturerat med att kunderna alltid ska kännas sig trygga, ha rätt kunskap och känna att de har uppmärksamhet. Ambitionen 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. Det 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. Ledarskap skapar förutsättningar för en hållbar arbetsplats. Hos Västtrafik ska ledarskapet präglas av personligt ansvar för och omtanke om hållbar utveckling, kunder, medarbetare och kollegor samt om verksamhet och resultat. Inkluderande, närvarande och coachande ledare som är tydliga i sin kommunikation ger medarbetarna förutsättningar för att trivas, stanna kvar och växa med företaget. Till följd av den pågående pandemin har delar av ledarutvecklingen omprioriterats, nu med än mer fokus på att leda och samarbeta på distans samt att ha fokus på alla medarbetares välmående.

### 5.2.2.2 Systematisera arbetsmiljöarbetet, breddinföra goda exempel och utveckla det hälsofrämjande arbetet

Vi jobbar aktivt med systematisering av arbetsmiljöarbetet för att vara en hållbar arbetsplats med ett inkluderande ledarskap. För tredje året så genomförs så kallade OSA-ronder, organisatoriskt och socialt arbetsmiljöarbete. Arbetet sker i dialogform på avdelningar och i team och samtalen leds av chefen. OSA-ronderna 2020 fokuserar på två moduler, hållbara tillsammans och lika rättigheter och möjligheter på jobbet. I arbetet hållbara tillsammans ligger fokus i att samtala om hur alla stöttar varandra i denna speciella situation för att bli så bra som möjligt tillsammans. Det innehåller också en tillbakablick till våren när vi ställde om för att till stor del arbeta på distans och vilka känslor och upplevelser det väckte. I arbetet med lika rättigheter och möjligheter på jobbet så använder vi oss av *"Likaloppan"* (framtagen av regionens avdelning för mänskliga rättigheter) för att samtala om hur arbetsplatsen upplevs.



## 6 Medarbetare

### 6.1 Chefsförutsättningar

Västtrafik påbörjade under 2015 ett utvecklingsarbete där Det goda kundmötet uppnås via Det goda ledarskapet, d v s ledarskapet är möjliggöraren och medlet för Västtrafik att nå sina mål, fler och nöjdare kunder. En målbild har arbetats fram med definition och ramverk för ledarskapet som varit vägledande i förbättringsarbetet och ledarutvecklingen. I målbilden för ledarskapet uttrycker vi att ledarskapet på Västtrafik ska vara en profession, något som vi fortfarande utmanar oss i att ta steg mot.

När det gäller regionens normtal gällande direkt underställda medarbetare har Västtrafik tidigare rapporterat att ingen handlingsplan har behövts, detta då Västtrafik sedan tidigare har uppfyllt kraven. Västtrafik har fyra chefsnivåer; VD, enhetschefer, avdelningschefer/ affärschefer samt teamledare. Dessa chefsskap har fulla V-E-P ansvar (Verksamhet - Ekonomi - Personal).

### 6.2 Hälsa och arbetsmiljö

Västtrafiks totala sjukfrånvaro ligger runt 3% och har så gjort under senaste åren, 2018 totalt 3,14% och 2019 totalt 3,16%. Under senaste åren har vi infört omtankessamtal som ska genomföras av chef med medarbetare som har upprepade korttidsfrånvaro på tre tillfällen eller fler under senaste sex månaderna. Västtrafik har lyckats sänka korttidsfrånvaron, dag 1-14, senaste året, från 1,54% till 1,38%.

OSA-ronder, organisatoriska och sociala arbetsmiljöronder, som bygger på samtal genomförs med start under september månad. Det innebär att alla inom Västtrafik kommer att samtala om hur vi blir hållbara tillsammans där fokus ligger på välmående. Vi kommer också att samtala om lika rättigheter och möjligheter på jobbet i årets OSA-arbete. Vi fortsätter att genomföra pulsmätningar under hösten för att få en temperaturmätare över hur våra medarbetare mår. Våra chefer ska under hösten med regelbundenhet, utöver ordinarie medarbetarsamtal, genomföra bra samtal med sina medarbetare för att samtala om välmåendet under pågående pandemi. Västtrafik har ett nära samarbete med Hälsan för att arbeta förebyggande och målet är att i ett så tidigt skede som möjligt sätta in aktiva åtgärder för att förebygga ohälsa

#### 6.2.1 Sexuella trakasserier

Alla medarbetare ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter. Ingen medarbetare ska utsättas för diskriminering. En inkluderande kultur som bygger på respekt och tillit är basen i Västtrafiks värdegrund. Detta förhållningssätt ska genomsyra all verksamhet, även de relationer som vi har med våra partners, kunder och övriga intressenter. På Västtrafik råder nolltolerans mot kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier.

Västtrafik arbetar systematiskt och förebyggande med arbetsmiljö och likabehandling. Sedan 2018 har vi gjort det i form av OSA-ronder (organisatorisk och social arbetsmiljöronder). Utgångspunkt för samtalen är arbetsmiljölagen och diskrimineringslagen, AFS 2015:4 (arbetsmiljöverkets författningssamling) samt våra spelregler och instruktioner. OSA-modulerna har olika teman som anpassas utifrån rådande omständigheter, hösten 2020 har de fokus på hållbara tillsammans samt lika rättigheter och möjligheter på jobbet.

Alla nyanställda chefer och medarbetare genomgår utbildning i likabehandling i samband med sin introduktion. Samtliga chefer blev under förra året erbjudna att gå regionens framarbetade

utbildning mot sexuella trakasserier. Några blev inplanerade att gå då och fler var tänkta att gå i år, men till följd av pandemin blev planerna ändrade.

### **6.2.2 Medarbetarenkät**

Västrafik har inte genomfört regionens medarbetarenkät utan har istället valt att genomföra s.k OSA-ronder, organisatoriska och sociala arbetsmiljöronder, som bygger på samtal och dialog. Det innebär att alla inom Västrafik regelbundet och utifrån en given struktur samtalar om vår hälso- och arbetsmiljöfrågor, i höst med fokus på hur vi blir hållbara tillsammans samt om lika rättigheter och möjligheter på jobbet. Vi fortsätter att genomföra pulsmätningar under hösten för att få en temperaturmätare över hur våra medarbetare mår. Våra chefer ska under hösten med regelbundenhet, utöver ordinarie medarbetarsamtal, genomföra må bra samtal med sina medarbetare för att samtala om välmåendet under pågående pandemi.

### **6.3 Personalvolym, personalstruktur och personalkostnadsanalys**

Västrafik har 420 årsarbetare per den 31 augusti 2020, jämfört med 398 motsvarande tidpunkt föregående år.

Under 2020 fanns en planerad ökning av nya, utökade tjänster med 12 som innan pandemin delvis hann verkställas. Löpandes pågår en konsultväxling, dels i syfte att hämta hem kärnkompetenser och dels i syfte att göra en ekonomisk hemtagning.

Till följd av rådande omständigheter kopplat till covid -19 har anställningsprövning införts och ställningstagande till rekrytering görs av utsedd beslutsgrupp. Prövningsförfarande gäller även för konferenser, ej verksamhetskritiska utbildningar, resor samt representation.

En konsultförmedlingstjänst är upphandlad och införd.

### **6.4 Arbetsmarknadsinsatser**

För att omsätta FN:s konventioner i praktiken har VGR sedan flera år tillbaka skapat en handlingsplan som beskriver och konkretiserar arbetet med mänskliga rättigheter med 12 nedbrutna delmål. Utifrån Västrafiks 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.

Västrafik har från 2019 haft ett antal riktade aktiviteter i enlighet med delmålet och Jobbsprånget är en av dessa. Under vintern 2019 togs ytterligare praktikanter in (via Jobbsprångets regi) som var kvar hos Västrafik till feb/mars 2020. Till följd av covid -19 har detta initiativ avstannat.

Västrafik har under hösten 2020 däremot tagit in en person utifrån samma kriterier som via Jobbsprånget som gick direkt in på en AVA-anställning. En av våra tidigare praktikanter gick över till en tillsvidareanställning under hösten i år och ytterligare två ligger just nu på AVA-anställningar. Förra året fick två av Jobbsprång-praktikanter tillsvidareanställningar.

Mentorsgrupp finns för att stödja de som handleder praktikanter.

## 7 Ekonomiska förutsättningar

### 7.1 Ekonomiskt resultat

Västrafik redovisar ett resultat före driftsbidrag, perioden jan - aug 2020 motsvarande -3 826 mnkr, vilket är en negativ avvikelse mot budget med cirka -352 mnkr.

Prognos 4 är upprättad utifrån en annorlunda modell än vad Västrafik brukar använda. Utifrån situationen med covid -19 och dess konsekvenser är det svårt att göra bedömningar och avgränsningar i ekonomiska frågeställningar. Osäkerheten är större än i vanliga fall. Prognos 4 ska därför, till stor del, snarare ses som en scenario-beskrivning än en sedvanlig prognos.

Västrafiks scenario för biljettintäkterna har försämrats ytterligare efter de restriktioner som införts för kollektivtrafiken före och efter sommaren. **Utgångspunkten är hösten innehåller en försiktig ökning och förbättras till en ca -35% nivå jämfört budget i december, men med kvarvarande restriktioner året ut.** Utöver det ingår även sedvanliga bedömningar. Prognos 4 motsvarar en negativ avvikelse mot budget med -325 mnkr.

Resultaträkning (Belopp i mnkr)	Ack utfall aug, 2020				Prognos 4, 2020			
	Ack aug	Budget Ack aug	Utfall - Budget	Avvik % B20	Prognos 4, 2020	Budget 2020	Prognos - Budget	Avvik % B20
Biljettintäkter	1 622	2 297	-674	-29,4%	2 508	3 604	-1 096	-30,4%
Övriga rörelseintäkter	867	912	-44	-4,9%	1 752	1 367	384	28,1%
Kostnader	-6 318	-6 684	366	5,5%	-9 704	-10 090	386	3,8%
<b>Resultat före finansnetto</b>	<b>-3 828</b>	<b>-3 476</b>	<b>-353</b>	<b>-10,1%</b>	<b>-5 444</b>	<b>-5 118</b>	<b>-326</b>	<b>-6,4%</b>
Finansiellt netto	2	-4	6		-5	-6	1	16,2%
Obeskattade reserver	0	5	-5		25	25	0	
<b>Resultat före driftsbidrag</b>	<b>-3 826</b>	<b>-3 474</b>	<b>-352</b>	<b>-10,1%</b>	<b>-5 424</b>	<b>-5 099</b>	<b>-325</b>	
Driftsbidrag	3 399	3 399	0		5 099	5 099	0	
<b>Resultat efter Driftsbidrag</b>	<b>-427</b>	<b>-75</b>	<b>-352</b>		<b>-325</b>	<b>0</b>	<b>-325</b>	

Den större avvikelsen jämfört tidigare prognos är att Västrafik tagit med en positiv effekt på statsbidrag motsvarande +400 mnkr. Dessa avser en uppskattning av de medel Västrafik kommer erhålla utifrån statens beslut om extra finansiering för kollektivtrafiken.

Utifrån ett helhetsperspektiv påverkar inte kostnader för anropsstyrd trafik Västrafiks resultat. Denna trafik finansieras separat. VGR och 43 kommuner har avtal som reglerar ersättningen varje år, vilket medför att effekten alltid blir noll för Västrafik. Kostnaderna för anropsstyrd trafik är på samma nivå som föregående år, förutom att kostnaderna minskat med 78 mnkr. Detta beror på ett minskat resande som konsekvens av covid -19.

#### Utfall januari-augusti 2020 jämfört med budget

Totalt visar Västrafik ett utfall för perioden jan - aug som är sämre än budget med -352 mnkr. Biljettintäkterna avviker negativt med -674 mnkr, vilket till viss del motverkas av kostnadsmassa med +366 mnkr.

Avvikelserna i tabellen nedan avser nettoeffekter. Det medför att posterna ibland avser både intäkter, kostnadsminskningar och kostnadsökningar.

## Sammanfattning av avvikelser mellan Ack utfall aug - Ack budget 2020 aug

(Belopp i mnkr)

Intäkter	-674
Statsbidrag och viten	17
Index	42
Förändrat resande	104
Förändringar i trafik	26
Spårvagnskstn	32
Åtgärder mnsk driftskostnader	30
Försäljningsomkostnader	17
Personalkostnader	12
Avskrivningar	11
Obeskattade reserver	-5
Övrigt	38
Summa avvikelser	-352

Biljettintäkterna avviker negativt mot budget med -674 mnkr. Intäktsmassan präglas helt av effekterna av covid -19s påverkan på samhället. Västtrafik har erhållit mer statsbidrag och viten i perioden än budgeterat (+17).

Den allmänna kostnadsutvecklingen, (index) avviker nu positivt (+42 mnkr). Bränsleindexen har i utfallet en fortsatt negativ avvikelse, men i mindre omfattning vilket motverkas av en positiv avvikelse på främst AKI och KPI.

Förändrat resande påverkas av minskat resande som en effekt av covid -19. Det är resandeincitamentet samt ersättning till andra trafikföretag där kunder nyttjar Västtrafiks periodkort på annan trafik som påverkas mest (+100 mnkr).

Förändringar i trafik, (+26 mnkr) är trafik kostnader där Västtrafik ej behövt nyttja alla medel som exempel ersättningstrafik, ändrade linjedragningar m m. Spårvagnskostnaderna har minskat, det avser mestadels drift men även kostnader för bana och leasing av vagnar (+32 mnkr)

Västtrafik har gjort ett antal åtgärder för att minska kostnaderna, vilket delvis beror på pandemins påverkan, men behovet var identifierat i början av året utifrån minskade tillköp. (+30 mnkr).

Försäljningsomkostnader (+17 mnkr) avviker positivt kopplat till minskad försäljning och minskat resande.

Personalkostnader avviker positivt (+12 mnkr), dels avviker inhyrning som motpost negativt, men främst har rekryteringar genomförts senare, vakanser uppstått etc. Västtrafik har även utifrån den negativa intäktsutvecklingen sedan maj infört restriktioner.

Avskrivningar avviker positivt (+11 mnkr) vilket främst avser senarelagda investeringar inom IT. Ingen upplösning av obeskattade reserver har ännu gjorts för projektet 3 zoner (-5 mnkr).

Övrigt (+38 mnkr) är ett antal poster det avser tex minskad kostnad för biljettkontrollen (+2 mnkr) och minskat finansnetto (+6 mnkr). Positiva effekter av prioriteringar och åtgärder som gjorts för att minska kostnaderna. Både utifrån fokusering av resurser i och med pandemin, men även i besparingssyfte.

## Helårsprognos jämfört med budget

Västtrafik har, som tidigare beskrivit, som prognos 4 upprättat ett scenario där biljettintäkterna har försämrats ytterligare efter de restriktioner som införts för kollektivtrafiken före och efter sommaren. **Utgångspunkten är hösten innehåller en försiktig ökning och förbättras till en ca -35 % nivå jämfört budget i december.** Utöver det ingår även sedvanliga bedömningar.

Prognos 4 för helåret 2020 motsvarar en negativ avvikelse mot budget med -325 mnkr. Bedömningen innehåller en väsentlig negativ påverkan på intäkterna utifrån rådande situation med pandemin (-1 096 mnkr). Medtaget i prognos 4 är en positiv effekt av statsbidrag motsvarande +400 mnkr. Ansökan till trafikverket för stöd från de 3 mdr, sker i slutet av september och beslut väntas före årsskiftet. Utöver det motverkas minskade intäkter av positiva avvikelser på kostnadsmassan (+386 mnkr).

Prognosen redovisas dels sammantaget och sedan uppdelat utifrån vilka effekter som kommer från situationen med pandemin och vad som är att ses som mer ordinarie avvikelser. Uppdelningen är grova bedömningar då det är svårt att separera konsekvenserna från varandra.

Avvikelsena i tabellerna nedan avser nettoeffekter. Det medför att posterna ibland avser både intäkter, kostnadsminskningar och kostnadsökningar

Sammanfattning av avvikelser mellan Prognos 4 - Budget (Belopp i mnkr)	varav		
	Covid-19	ordinarie	
Intäkter	-1 096	-1 085	-11
Statsbidrag	411	400	11
Viten	6		6
Biljettkontroll	-9	-9	
Index	51		51
Förändrat resande	146	140	6
Spårvagnskstn	17	17	
Tågkstn	-14		-14
Åtgärder mnsk driftskostnader	30	30	
Försäljningsomkostnader	23	23	
Personalkostnader	20	15	5
Avskrivningar	15		15
Övrigt	75	45	30
	-325	-424	99

Intäkterna förväntas avvika med ca -1 096 mnkr på helåret 2020. Utifrån ett helårsperspektiv har Västtrafik under perioden jan-aug förlorat -674 mnkr och beräknas tappa ytterligare ca -420 mnkr under hösten. Fortsatt utveckling på pandemin samt restriktioner kommer påverka utvecklingen i hög grad. Utgångsläget är att det egentligen inte sker några större förändringar under resterande delen av året, men att behovet att resa sakta ökar. Återköp eller frysning av färdbevis som 30/90-/365-dagars kort är beslutad och påverkar inte utfallet förrän värdecheckarna löses in. I prognosen beräknas en slutlig effekt med ca -20 mnkr.

Staten ska under 2020 dela ut 3 mdr i statsbidrag för att täcka delar av förlusten på biljettintäkter inom kollektivtrafiken. Västtrafik har uppskattat ett tillskott motsvarande +400 mnkr. Västtrafik förväntar sig erhålla mer viten än tidigare främst inom tågtrafiken (+6 mnkr). Biljettkontrollens arbete försvåras av den pågående pandemin vilket förväntas medföra en negativ påverkan på övriga intäkter som motverkas något av minskade kostnader (-9 mnkr).

Index beräknas avvika positivt på helåret (+51 mnkr). Det avser främst AKI och KPI men även bränsleindexen avviker mindre negativt än tidigare. Prognosen på bränsleindexen baseras på senast kända värde och har därför en hög osäkerhet. Förändrat resande påverkas också av covid -19 och det, ur Västtrafiks perspektiv, positivt. Det avser minskade kostnader för resandeincitament och periodkortsgiltighet övriga tåg. Det finns nu avtal med alla trafikföretag utom ett för resterande del av året (+146 mnkr). Posten inkluderar även ökade kostnader för extra förstärkningstrafik för att motverka de restriktioner i distansering som finns.

Kostnader för spårvagnstrafiken bedöms bli lägre än budgeterat. Det avser främst drift, men även bana och leasingavgifter (+17 mnkr). Tågstnaderna förväntas däremot öka något utifrån mer underhållskostnader (-14 mnkr).

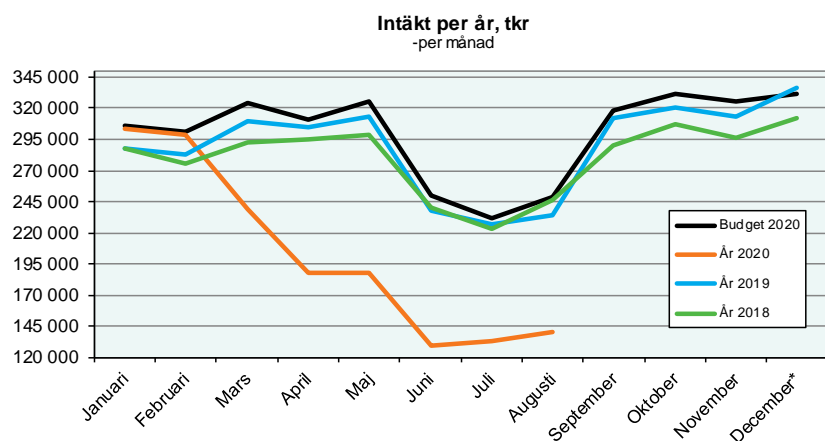
Västtrafik försöker göra prioriteringar och minska kostnaderna för att i den mån det är möjligt mildra det negativa resultatet. Det avser bl a kostnader kopplat till utveckling inom olika områden (+30 mnkr). I och med den kraftigt minskade försäljningen påverkas även försäljningsomkostnaderna positivt (+23 mnkr). Det avser minskade transaktionskostnader för försäljning av färdbevis.

Västtrafik har sedan april påbörjat ett besparingsarbete för att prioritera och reducera kostnader. Vad avser personalkostnader har bl a anställningsprövning införts samt restriktioner på utbildningar mm. Pandemin kommer även föra med sig förskjutningar och kostnadsminskningar i viss omfattning som i dagsläget är svåra att identifiera, men utöver det görs nu åtgärder för att minska den negativa avvikelsen mot budget.

### 7.1.1 Intäktsutveckling

Biljettintäkterna för perioden januari – aug avviker negativt mot budget med -674 mnkr. Resandet har utvecklats negativt med en minskning motsvarande nästan -30 % för perioden jan-aug. Det är effekterna av Covid 19 som påverkar resandet och intäkterna i stor omfattning. I jämförelse med budget tappade Västtrafik de första månaderna 50 % av intäkterna, vilket sedan förbättrats de senaste tre månaderna till ett tapp jämfört budget med ca 45%.

I jämförelse med föregående år har intäkterna för perioden minskat med -26 %. Exkluderas prisjusteringen är den avvikelsen jämfört föregående år -28%. Minskningen från vecka 10 syns i alla kanaler och påverkade omedelbart enkelbiljetter och kontoladdning medan periodbiljetterna påverkats



\* Justering av skuld till resenär gjord 2018 & 2019.

successivt. Resandet har minskat med nästan 30 % under perioden. Återlösen av periodbiljetter påverkar inte intäkterna förrän inlösen av värdecheckar sker. Västtrafik har fryst ca 20 mnkr för vilka kunderna kan köpa nya färdbevis för under resterande del av året.

Den 4 november byter Västtrafik zonstruktur, dagens dryga 70 zoner kommer bli 3 zoner. Priserna är inte fullt ut intäktsneutrala utan prognosen har med en viss negativ effekt. Det kommer vara svårt att skilja mellan påverkan på intäkterna p g a covid -19 och påverkan p g a införandet av 3 zoner.

### **7.1.2 Kostnadsutveckling**

Trafikkostnaderna är per augusti på en lägre nivå än motsvarande period föregående år. Det är främst resandeincitamenten som bidrar till den större positiva avvikelsen, men även åtgärder och omprioriteringar i syfte att minska kostnaderna är gjorda där så är möjligt. Det finns även åtgärder vidtagna vad avser övriga kostnadsslag.

### **7.1.3 Åtgärder vid ekonomisk obalans**

Västtrafiks helårsprognos visar för närvarande en ekonomisk obalans jämfört budget med - 325 mnkr. Västtrafik har sedan våren arbetat hårt med att göra nödvändiga prioriteringar och åtgärder för att mildra effekten där så är möjligt. Samtidigt kan inte den större kostnadsmassan röras då uppdraget är att utföra trafiken och följa de restriktioner som finns så att det fortsatt ska vara möjligt att resa kollektivt. Det i sin tur medför att Västtrafik, där så är möjligt, kör mer trafiken än tidigare. Västtrafik, ägaren samt Kollektivtrafiknämnden för dialog om hur årets och nästkommande års negativa resultatet ska hanteras. Västtrafik kommer inte kunna få ett resultat vid årets slut i linje med budget. Det är enbart om ytterligare stöd från staten erhålls som denna situationen kan förändras.

### **7.1.4 Eget kapital**

Västtrafik har vid ingången av 2020 obeskattade reserver motsvarande 611 mnkr, utöver det har Västtrafik möjlighet att redovisa ett negativt resultat motsvarande dryga 2 mdr utan att bolaget löper risk att behöva upprätta kontrollbalansräkning enligt reglerna i ABL. Det är i dagsläget oklart hur slutlig finansiering ska ske, men dialogen med ägarna och Kollektivtrafiknämnden fortsätter. De åtgärder som är möjliga kommer enbart påverka årets slutliga resultat i mindre omfattning.

Regionfullmäktige beslutade 2018-11-27 att införa ny biljettstruktur tre zoner och att finansiering sker med kvarvarande medel från PoS Steg 1. Projektet är estimerat till sammanlagt 30-40 mnkr och förväntas löpa på under 2019 samt 2020.

### **7.1.5 Investeringar**

Ramar som tilldelas för investeringar motsvarar utbetalningar. Västtrafiks verksamhetsstyrda investeringar har 2020 en ram som uppgår till 313 mnkr. Ram för ägarstyrda investeringar, uppgår 2020 till 460 mnkr (brutto). I siffrorna inkluderas fastighetsinvesteringar som numera hanteras och redovisas av Västfastigheter.

Prognosen för verksamhetsstyrda ramar pekar på ett lägre utfall jämfört med budget med cirka 50 mnkr, mycket är kopplat till en allmän återhållsamhet och ökade krav på prioritering.

Inom verksamhetsstyrda fordonsinvesteringar finns en stor avvikelse i prognosen gällande underhållsinvesteringar där det gjorts en större förskjutning framåt i tiden. Inom fordonsinvesteringar finns också med ett övertagande av tidigare förhyrda fordon med cirka 40 mnkr som var planerat att ske under 2019, men som hamnade precis under de första dagarna av 2020. På grund av de minskade underhållsinvesteringarna ryms ändå detta fordonsköp i årets ram.

Inom utrustningsinvesteringar är den allmänna återhållsamheten och prioriteringsarbetet inneburit en prognos som understiger budget med cirka 25 mnkr.