

Årsredovisning 2019

Västtrafik AB



Innehållsförteckning

1	Sammanfattning och viktigaste händelser.....	4
1.1	Sammanfattning	4
1.2	Viktigaste händelserna	4
2	Kollektivtrafik.....	6
2.1	Andelen hållbara resor ökar i hela Västra Götaland.....	6
2.2	Ökad tillgänglighet för invånarna i hela Västra Götaland.....	6
2.3	Attraktiv kollektivtrafik.....	7
2.4	Alla resenärsgupper beaktas	7
2.5	Minskad miljöpåverkan från kollektivtrafiken.....	8
3	Regiongemensamt arbete	10
3.1	Verksamhetens miljöarbete	10
3.2	Folkhälsa	10
3.3	Mänskliga rättigheter och jämlik vård	10
3.4	Verksamhetens säkerhets- och beredskapsarbete.....	11
3.5	Lärdomar/förbättringsområden efter genomförd intern kontroll 2019.....	12
3.6	Inköp	13
4	Mål och fokusområden.....	14
4.1	Västra Götaland ska sträva efter det hållbara samhället med tillväxt av jobb och företag i hela regionen.....	14
4.1.1	Arbetsmarknaden ska utvidgas genom hållbara transporter och samverka med näringsliv och forskning i Västra Götaland.....	14
4.1.2	Skillnader i livsvillkor och hälsa ska minska	14
4.1.3	Antalet nöjda resenärer med kollektivtrafiken ska öka i hela regionen	14
4.1.3.1	Fullfölj trafikförsörjningsprogrammet.....	14
4.1.4	Klimatutsläppen från fossilbränsle i Västra Götaland samt verksamhetens direkta miljöpåverkan ska minska	14
4.2	Västra Götalandsregionen ska erbjuda god arbetsmiljö för medarbetarna, kunna behålla och rekrytera rätt kompetens	14
4.2.1	Möjligheterna till karriär- och kompetensutveckling ska förbättras	14
4.2.1.1	Fortsätta utveckla modellen för lönekarriär och kompetensutveckling	15
4.2.1.2	Utveckla arbetsgivarvarumärket.....	16

4.2.2	Arbetsmiljön ska förbättras och sjukfrånvaron ska minska	16
4.2.2.1	Satsa på ledarskap.....	16
4.2.2.2	Systematisera arbetsmiljöarbetet, breddinföra goda exempel och utveckla det hälsofrämjande arbetet.....	17
5	Medarbetare	18
5.1	Arbetsgivarvarumärket.....	18
5.2	Chefsförutsättningar	18
5.3	Personalvolym, personalstruktur och personalkostnadsanalys.....	18
5.4	Arbetsmarknadsinsatser	19
6	Ekonomiska förutsättningar	20
6.1	Ekonomiskt resultat.....	20
6.1.1	Resultaträkning för utförare regional utveckling	21
6.1.2	Intäktsutveckling.....	22
6.1.3	Kostnadsutveckling	23
6.2	Åtgärder vid ekonomisk obalans.....	23
6.3	Eget kapital.....	23
6.4	Investeringar.....	23

1 Sammanfattning och viktigaste händelser

1.1 Sammanfattning

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

Fokusområden



Ekonomisk hållbarhet



Trafikinformation



3-zoner



Elektrifiering



Samhällsutveckling

Under året har resorna ökat med 5 % jämfört med föregående år. Antalet resor (exklusive resor i färdtjänst och sjukresor) är cirka 353 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 visar en ökning av resorna.

Västtrafik redovisar ett verksamhetsmässigt resultat efter finansnetto för helåret 2019 motsvarande -4 703 mnkr, vilket är en positiv avvikelse mot budget med cirka +107 mnkr. Västtrafiks resultat efter driftsbidrag uppgår till 0 kr i och med en avsättning till obeskattade reserver motsvarande 107 mnkr. Det medför att efter åtgärder samt tillkommande positiva avvikelser i slutet av året, har Västtrafik ett resultat i linje med budget.

1.2 Viktigaste händelserna

Verksamhetsmässigt fortsätter kollektivtrafiken i och kring Göteborg att utmana. Stora ombyggnationer med fortsättning under kommande år, medför förändringar i arbets sätt och organisation.

Ett nytt område som påverkat verksamheten 2019 är elektrifieringen av trafiken. Västtrafik har under 2019 fått fler elbussar i bl a Lidköping, Borås och Uddevalla. Utöver det har en upphandling genomförts som kommer medföra att Västtrafik får den största elbussflottan i Norden i slutet av 2020. Arbetet är i full gång inför trafikstarten. Västtrafik har även fått sin första elhybridfärja som påbörjade sin trafikering i november. Elektrifieringen ställer krav på nya kompetenser och har andra behov än sedvanlig kollektivtrafik vad avser t ex depåer och infrastruktur.

I slutet av året kom den första nya spårvagnen. Den ska nu testköras under en period. Faller allt väl ut kommer serieleveransen påbörjas under nästa år. Samtidigt pågår arbetet med förändringarna av spårvagnsorganisationen för att anpassa till de förändringar som beslutades under 2018.

I november 2018 togs beslut avseende införande av ny geografisk modell för Västtrafik biljetter. Dagens 70 zoner kommer istället att bli 3 zoner. Arbetet inför förändringen under hösten 2020 har pågått intensivt under

2019 och fortsätter under nästa år.

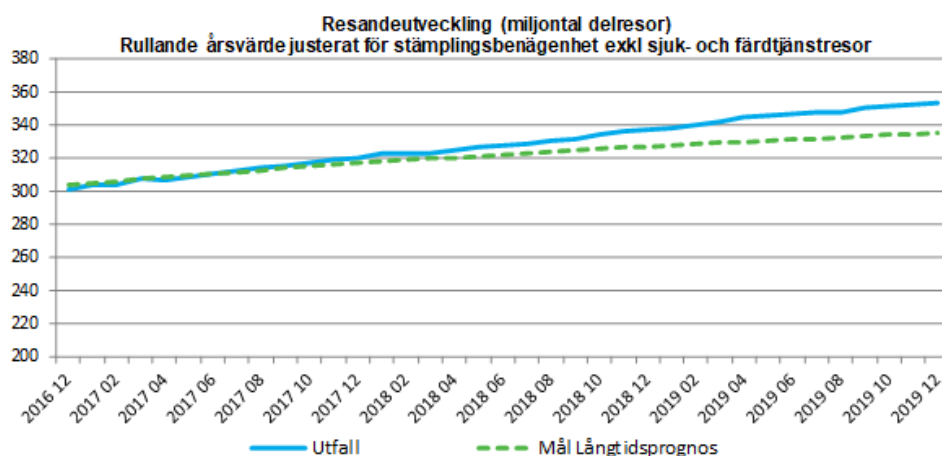
2 Kollektivtrafik

Avsnittet är disponerat utifrån de fem målen i Regionalt trafikförsörjningsprogram Västra Götaland.

Avsnittet är disponerat utifrån det övergripande målet samt fyra delmålen i Regionalt trafikförsörjningsprogram Västra Götaland.



2.1 Andelen hållbara resor ökar i hela Västra Götaland



2.2 Ökad tillgänglighet för invånarna i hela Västra Götaland

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 som bidrar till ökad tillgänglighet.

Samarbetet inom ElectriCity i Göteborg skapar möjligheter att utveckla arbetssätt för forsknings- och demonstrationsprojekt mellan offentliga och privata aktörer samt 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.

2.3 Attraktiv kollektivtrafik

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 görs för att förbättra kundupplevelsen och därmed kundnöjdheten i stort.

Den mest positiva utvecklingen av kundnöjdheten står att finna inom digitala biljettköp och digitala tjänster. Såväl bland allmänheten som bland kunderna är uppfattningen klart mer positiv nu än för några år sedan. Den viktigaste förklaringen till denna utveckling är införandet av appen Västtrafik To Go, som sedan lanseringen 2016 har förenklat biljettköpen avsevärt. Under 2019 ökade försäljningen i appen med 38 % och To Go är numera Västtrafiks största försäljningskanal. Förutom att köpa sin biljett i appen kan kunderna även söka sin resa där och under 2020 lanseras nya funktioner som underlättar resandet för kunderna, bland annat en avgångstavla per hållplats och en möjlighet att se var fordonet befinner sig just nu. Västtrafik arbetar vidare med att förenkla biljettköpen, särskilt genom det av Regionfullmäktige beslutade införandet av ny zonindelning som kommer att genomföras i november 2020.

Ett annat område med stor påverkan på kundupplevelsen är trafik- och störningsinformation. Det är ett område där Västtrafik behöver arbeta hårt för att möta kundernas behov men också för att kunna agera i en trafikmiljö som under flera år framöver kommer att vara utmanande. Trafikinformation är därför ett utpekat fokusområde i Västtrafiks affärsplan 2019-2022.

Framkomlighet i trafiken är ett allt viktigare område att arbeta med för att Västtrafiks leverans ska motsvara kundernas förväntningar. I synnerhet gäller detta i göteborgsområdet men även på andra håll i regionen. Västtrafik arbetar intensivt med dessa frågor i nära samverkan med andra, såväl de upphandlade partnerföretagen som andra aktörer, t.ex. kommuner och Trafikverket.

2.4 Alla resenärsgupper beaktas

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 funktionshinderanpassade

hållplatser gjordes under 2017 en ny inventering av samtliga hållplatser. Med den som grund har Västtrafik, i samarbete med Västfastigheter, som numera ansvarar för att bygga och förvalta hållplatser, under 2019 fortsatt att avhjälpa noterade parametrar (väderskydd, bänk och realtidsmonitorer med mera). Västtrafik och Västfastigheter 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 % funktionshinderanpassade 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 låggolv, 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.

2.5 Minskad miljöpåverkan från kollektivtrafiken

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 Västtrafiks miljökrav i trafikavtalen krav på miljöledningssystem och verksamhetsrutiner som skall minimera miljöpåverkan. För att kunna följa utvecklingen är det en förutsättning att följa upp ställda miljökrav samtidigt som leveransen säkerställs. Miljökraven i trafikupphandlingarna följs upp genom månadsrapportering och kompletteras med revisioner på plats.

Västtrafik antog år 2019 en ny Miljö- och Klimatplan för åren 2019-2035 som grundar sig på Västra Götalandsregionens Miljö- och Klimatstrategi. Planen beskriver åtgärder fram till år 2035 och kollektivtrafikens bidrag till ett fossiloberoende Västra Götaland. Den allmänna kollektivtrafiken ska vara fossilfri år 2030. Åtgärderna är beskrivna uppdelat per trafikslag. I planen anges flera konkreta steg för att nå det målen. All stads- och tätortstrafik ska elektrifieras, bussar utanför städerna ska främst drivas med biogas, flytande biodrivmedel eller el. Även fartygstrafiken ska elektrifieras. På kortare sträckor kan full elektrifiering vara möjlig medan det på längre sträckor kan krävas fartyg med elhybrid. Båttrafik som inte kan elektrifieras ska drivas på flytande biodrivmedel. På Kinnekullebanan, som saknar el, är målet att tågen ska köras på ökad andel flytande biodrivmedel i framtiden, upp till 100 procent. Ett utbyte av tågen skulle också kunna göra det möjligt att köra på batterier eller bränsleceller. För detta genomförs en utredning som är färdig våren 2020.

Innan årets slut 2019 hade Västtrafik 67 elbussar i trafik, varav 55 av dem infördes utifrån uppdraget från Kollektivtrafiknämnden att införa elbussar i befintliga avtal. En stor trafikupphandling med trafikstart år 2020 tilldelades sommaren 2019 och avser trafiken i sydvästra Göteborg, stombusstrafik i Göteborg, expressbusstrafik samt trafiken i Mölndal och Partille. Avtalet omfattar 370 bussar varav cirka 140 gasbussar och 160 elbussar. Tillsammans med de tidigare elbussarna kommer Västtrafik vid slutet av år

2020 ha totalt cirka 208 elbussari trafik vilket gör att vi blir ledande i Sverige i övergången till en elektrisk kollektivtrafik. Miljö- och Klimatplanen har varit en grundbult för att den nya trafiken ska bidra till måluppfyllelsen.

Framsteg har även gjorts inom fartygstrafiken. År 2019 invigdes Västtrafiks första eldrivna färja, elhybriden Elvy, som går mellan Stenpiren och Lindholmspiren. Körtiden på batteri är beräknad till drygt fyra timmar innan hon behöver laddas, antingen under färd eller vid kaj. Tidigt utfall visar att körtiden på el är längre än den beräknade. Planen är att köra fler eldrivna färjor på älven framöver. Systerfartygen Älveli och Älvfrida som trafikerar samma sträcka är förberedda för eldrift. I en marin demoarena inom Electricity ska Älvsnabben 4, som trafikerar hela älven mellan Klippan och Lilla Bommen, konverteras till eldrift. Hon ska under åren 2020–2021 byggas om till hybriddrift för att senare byggas om till helelektrisk drift.

Västtrafik har som vision att öka det hållbara resandet totalt sätt med gång, cykel och kollektivtrafik. För tionde året i stad ska Styr & Ställ fungera som ett komplement till gång och kollektivtrafik. Under våren 2020 utökas utbudet med nya, moderna låncyklar, som placeras ut i ett större område i Göteborg och Mölndal.

Det övergripande miljömålet för Västtrafik är minskning av koldioxidutsläppen. För att nå det krävs en kraftfull elektrifiering. När klimatmålet kommer målen om minskade utsläpp av kväveoxider och partiklar, minskad energianvändning och minskat buller också att nås.

Målet minskade utsläpp av koldioxid, Målet att minska utsläppen av koldioxid med 80 procent till år 2020 har inte uppnåtts, dagens nivå ligger på cirka 70 procent. För busstrafiken har det skett en tillbakagång till förnybart drivmedel med lägre klimatprestanda (från RME till HVO). Västtrafik ser idag utmaningar i tillgång och därmed pris för förnybara drivmedel med hög klimatminskning. Klimatprestandan för drivmedel har även justerats vilket påverkar resultatet. Den nya elfärjan Elvy minskar utsläppen av koldioxid, kväveoxider och partiklar med en tredjedel.

Utsläpp av hälsopåverkande gaser, kväveoxider och partiklar, ska minska med 70 procent till år 2025 med basår 2006. Resultatet för 2019 är att utsläpp av kväveoxider och partiklar har minskat med 54 procent respektive 37 procent.

Västtrafik har som mål att genom elektrifiering minska energianvändningen med 15 procent till år 2025 jämfört med år 2006. Att minska energianvändningen av fordon påverkas av många faktorer, t ex framkomlighet, framdrivningsteknik, AC och IT-system. Därmed behövs energibesparingsåtgärder inom flera olika områden.

Bullernivån från bussar i stadstrafik ska minskas med 3 dB år 2025 jämfört med år 2016. Västtrafik har tillsammans med Göteborgs Stad tydliggjort i kraven vilka områden som bör prioriteras för tyst kollektivtrafik, vilket i praktiken har inneburit elektrifierad trafik. Målen bedöms därför kunna nås.

Ökad elektrifiering av kollektivtrafiken är en av förutsättningarna för att kunna uppnå alla de ovan nämnda målen och även satsningar på att miljöanpassa fartygs- och dieseltågstrafiken.

3 Regiongemensamt arbete

3.1 Verksamhetens miljöarbete

Västtrafiks vision om att hållbart resande är norm genomsyrar via affärsplanen Västtrafiks styrande dokument. 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. Det har även 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

3.2 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 hälsopåverkande ämnen från kollektivtrafiken. Kravställningen innebär en successiv minskning av utsläpp av bland annat kväveoxider och partiklar, ämnen som påverkar människors hälsa.

3.3 Mänskliga rättigheter och jämlik vård

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 det 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 under 2019 haft ett antal riktade aktiviteter i enlighet med delmålet:

- HR har följt upp 2018 års aktiviteter och tagit fram ett uppföljande dialogmaterial som genomfördes av alla medarbetare hösten 2019 (OSA-ronder).
- Alla medarbetare har i dialogform på sina arbetsplatser fortsatt att prata om diskrimineringslagen samt den del av arbetsmiljölagen som handlar om inkludering och likabehandling (via OSA-ronder).
- Alla avdelningar har identifierat aktiviteter för att främja arbetet med likabehandling på arbetsplatsen och möjligheter/anti-diskriminering och rapporterat in dessa till HR.
- Chefer har bjudits in till att delta i utbildning som vänder sig till chefer för att motverka sexuella trakasserier på arbetsplatsen.
- På introduktionsutbildningen för nyanställda finns sedan förra året en modul med fokus på likabehandling, anti-diskriminering med avstamp i Diskrimineringslagen.
- Aktivt deltagande i Europride och kommunikation internt om syfte och anledning.
- Praktikprogrammet Jobbsprånget har fortsatt, ytterligare fler personer har tagits in från grupper långt ifrån arbetsmarknaden. Under 2019 har tre fasta anställningar gjorts.
- Mentorsgrupperna för att stödja de som handleder praktikanter har vidareutvecklats.
- Arbete i ledningsgrupper för att säkerställa jämställda löner att inga osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män förekommer.
- 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).
- Västtrafik har pratat mycket med ledarna om vår inkluderande kultur och vårt inkluderande ledarskap och under 2019 har steget tagits från att prata om det till att faktiskt leva det. Det är väl tydliggjort i tex affärsplanen att det ska vara en hållbar arbetsplats. Västtrafik 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 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

Säkerhetsarbetet har under 2019 fortgått enligt den planering som lades i början av 2019. Organisationer har stabiliserats med fyra tjänster under Västtrafik var av en säkerhetschef. Arbetet med säkerhetspolicys har fortgått under 2019 och vissa justeringar har gjorts i enlighet med VGR:s säkerhetspolicys. En uppdaterad och förändrad spelregel för informationssäkerhet finns framme i utkastform och planen är att den implementeras i organisation under 2020.

Det är fokus på arbetet rörande trygghetsskapande åtgärder i kollektivtrafiken. Västtrafik har haft flera projekt såsom Trygghetsvärdar, samverkan med polismyndighet och samverkan med Länsstyrelsen i det brottsförebyggande arbete. Arbetet kommer att fortsätta under 2020 i samverkan med Västtrafiks partners. De trygghetsskapande åtgärderna följer den framtagna riktlinjen för en ”kollektivtrafik på jämlika villkor”.

I slutet av 2019 har stort fokus lagts på incidentrapportering och att tydliggöra vikten av att alla partners rapporterar incidenter som sker i kollektivtrafiken. Arbete fortsätter under 2020.

Kommunikation/information är ett av de utpekade och prioriterade områdena i Västtrafiks krishanteringsplan. Intern och extern kommunikation behöver ske under samverkan. Under 2019 har arbetet påbörjats med att samöva mellan olika enheter inom Västtrafik. Kris- samt TIB organisationen ses över vilket kommer lanseras i början av 2020.

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 finns även en plan på en större övning i centrala Göteborg för Västtrafik, polismyndighet samt Göteborg stad kommer öva tillsammans.

Det pågår ett intensivt arbete inom Västra Götalandsregionen rörande säkerhetsskyddsarbete där Västtrafik medverkar. Förberedelserna för Total- och Civilförsvaret inklusive krigs-organisationsarbeten pågår. Västtrafik medverkar i att ta fram övergripande förhållningsätt och riktlinjer inom området i samverkan med berörda myndigheter. Det är ett fokusområde även under kommande år. Arbetet med organisationen inom Västtrafik där vissa specifika tjänster ska säkerhetsprövas har påbörjats under året och kommer att slutföras under 2020 i enlighet med VGR:s riktlinjer.

3.5 Lärdomar/förbättringsområden efter genomförd intern kontroll 2019

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 IK-planen 2019 pågår just nu inför styrelsemötet i februari. Beslut om ny IK-plan för 2020 togs av styrelsen i december. Det finns fortsatt ett behov av att dokumentera rutinerna för intern kontroll ihop med rutiner kring verksamhetsstyrning och verksamhetsuppföljning i syfte att säkerställa processerna långsiktigt.



Arbetet med verksamhetsuppföljningen löper på. Affärsplan 2019 med tillhörande fokusområden samt mål har beslutats och kommer användas i budgetarbete och planering för nästkommande år. I det större perspektivet pågår Kollektivtrafiknämndens arbete med att ta fram Trafikförsörjningsprogram för nästkommande period.

3.6 Inköp

Västrafiks inköp utgår från av styrelsen beslutad Policy för inköp och upphandling samt av dess underliggande spelregel ”Regelverk för inköp och upphandling”. Dessa styrande dokument tar sin utgångspunkt i Västra Götalands Regionens inköspolicy och dess målsättningar. Alla nyanställda för utbildning i regelverket som en del i Västrafiks introduktionsprogram för nyanställda. I slutet av året har uppföljning av spelregeln genomförts för att säkerställa att regelverket efterlevts under året.

Västrafik har under året upphandlat en konsultförmedling och för närvarande pågår etablering av avtalet. Det nya avtalet och dess tillhörande processer ger en ökad kontroll och styrning över konsultaffären. Avtalet kommer också att underlätta uppföljning genom en regelbunden aggregerad rapportering av exempelvis utförda timmar och kostnader. Det nya avtalet kommer att generera konjunkturenpassade priser då varje konsultuppdrag konkurrensutsätts när behovet uppstår. Avtalet ökar möjligheten att finna den för uppdraget bäst lämpade konsulten då konsultförmedlarens kontaktnät nyttjas.

4 Mål och fokusområden

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

4.1.1 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.

4.1.2 Skillnader i livsvillkor och hälsa ska minska

Se Rubrik 2.4 Alla resenärsgupper ska beaktas.

4.1.3 Antalet nöjda resenärer med kollektivtrafiken ska öka i hela regionen

Se Rubrik 2.3 Attraktiv kollektivtrafik.

4.1.3.1 Fullfölj trafikförsörjningsprogrammet

Se Rubrik 2.1 Andelen hållbara resor ökar i hela Västra Götaland

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

Se Rubrik 2.5 Minskad miljöpåverkan från kollektivtrafiken.

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

4.2.1 Möjligheterna till karriär- och kompetensutveckling ska förbättras

Västrafik eftersträvar att den fysiska och sociala arbetsmiljön samspelar med kompetens-försörjningsarbetet och ambitionen att vara ett attraktivt och hållbart företag. I affärsplanen betonas vikten av att alla på jobbet känner att vi vill, kan och får. Målet är att ha en inkluderande och hållbar arbetsplats, för då mår vi bra och presterar bra. Engagerade medarbetare är en förutsättning för att lyckas och en framgångsfaktor är att vi gör det tillsammans. Genom tvärfunktionella samarbeten som präglas av nyfikenhet på varandras behov, kunskaper och erfarenheter får alla ett helhetsperspektiv på det värde som skall skapas för kunden. Västrafiks ledarskap kännetecknas av förmågan att visa vägen, involvera och engagera samt att

efterfråga och följa upp förbättringar.

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 kännas sig trygga, ha rätt kunskap och känna att de får 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 Västtrafiks målbild för ledarskap och medarbetarskap. 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 2019 har arbetet att bli ett mer kunddrivet företag fortsatt tillsammans med Västtrafiks partners. Vad avser andelen anställda som har en plan för kompetensutveckling har Västtrafik sedan flera år tillbaka ett uttalat krav kring detta som följs upp i samband med medarbetaruppföljning. Som stöd för den fortsatta kompetensplaneringen har en lär- och utbildningsplattform upphandlats och ett införande planeras under 2020. Arbetet med att genomföra en kompetensförsörjningsplan har påbörjats och förväntas vara klar under första halvåret 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 är upphandlad och under året avvaktades implementeringen till följd av en överprövning. En etablering sker nu första kvartalet 2020 och målet med konsultförmedlingstjänsten ur ett HR perspektiv är att eftersträva mer flexibla rekryterings- och bemanningslösningar.

Genom att utveckla gemensamma arbetssätt tar vi tillvara på varandras kunskaper och erfarenheter samt skapar samarbeten som i förlängningen gynnar hela Västtrafik. Vi värdesätter det systematiska lärandet, utmanar oss hela tiden i vad vi kan och inte kan – och skapar situationer där lärande kan ske.

4.2.1.1 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 påbörjas

2020.

4.2.1.2 Utveckla arbetsgivarvarumärket

För att bli framgångsrika 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. Ett starkt medarbetarskap är en möjliggörare för vår verksamhet. Vi vet att det skapar goda förutsättningar för oss alla att må bra och prestera bra. Under 2019 har olika aktiviteter för att stärka arbetsgivarvarumärket genomförts, nämnas kan exempelvis fortsatt arbete med praktikanter via Jobbsprånget, feriejobb, med Angeredsutmaningen genom läxläsning, CV-workshops och erbjudande av praktikplatser, deltagande i West Pride, LMS samt olika aktiviteter via Västtrafiks HR-råd 9000.

4.2.2 Arbetsmiljön ska förbättras och sjukfrånvaron ska minska

Västtrafik strävar efter att ha ett systematiskt arbetsmiljöarbete som är väl förankrat hos chefer och medarbetare. Stor vikt läggs på de förebyggande delarna vilket sker i nära samarbete mellan chefer, medarbetare, fackliga och företagshälsovård. Under 2019 har Västtrafik fortsatt att prioritera det påbörjade arbetet med ”gemensamma arbetssätt”, vilket tidigare år har inneburit anpassning av lokaler för att stödja ett aktivitetsbaserat arbetssätt, där Västtrafiks arbete blivit en förebild utifrån arbetet med regionens hus i Skövde och Göteborg. 2019 har genomförda OSA-ronder följts upp och nya OSA-moduler arbetats fram för medarbetardialog under hösten 2019. OSA står för organisatorisk och social arbetsmiljö och har i år tre moduler med syfte att föra dialog om arbetsmiljö, istället för att mer traditionellt mäta via enkät. De tre modulerna berör: möteskultur, trygghet och likabehandling.

Målsättningen med Västtrafiks arbetsmiljöarbete är att skapa en fysiskt, psykiskt och socialt sund och utvecklande arbetsplats för alla medarbetare. Västtrafik arbetar aktivt med det hälso-främjande arbetet. Västtrafik har sedan flera år tillbaka en sjukfrånvaro som pendlar mellan 3 och 4 procent (3,16% totalt 2019). Tillsammans med facken och företagshälsovården har något behov av att gemensamt arbeta för att minska Västtrafiks redan låga sjukfrånvaro inte identifierats. Istället prioriteras en rad olika hälsofrämjande aktiviteter. Vi tar konsekvent ansvar för att skapa och bibehålla en arbetsmiljö som ger alla samma förutsättningar.

4.2.2.1 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 kännas sig trygga, ha rätt kunskap och känna att de har vår 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 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. 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 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. Ledarutveckling har under 2019 haft ett förstärkt fokus på förändrat arbetssätt kopplat till inflyttningen till Regionens Hus i Skövde och Göteborg.

4.2.2.2 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 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 som leder samtalen i sina respektive team under så kallade organisatoriska och sociala arbetsmiljöronder (OSA-ronder). OSA-ronderna har under 2019 fokuserat på tre områden; möten, trygghet och inkludering, i linje med att arbeta proaktivt med den organisatoriska och sociala miljön samt i linje med diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder.

Målet med Västtrafiks arbetsmiljöarbete är att skapa en fysiskt, psykiskt och socialt sund och utvecklande arbetsplats för alla medarbetare. 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. Under 2019 har Västtrafik fortsatt att prioritera det påbörjade arbetet med att ”arbeta smartare tillsammans”.

5 Medarbetare

5.1 Arbetsgivarvarumärket

Se rubrik 4.2.1.2 Utveckla arbetsgivarvarumärket.

5.2 Chefsförutsättningar

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. Efter en mätning av ledarkompetenserna (visa vägen, involvera och engagera samt leverera resultat) samt individuell uppföljning utifrån aktuellt läge gällande arbetsgivarrollen (basen på plats), medarbetarskapet (en bra dag på jobbet), det goda ledarskapet samt chefens förutsättningar har ledarutvecklingen präglats av riktade och till viss del individuella utbildningsinsatser. Liksom förra året präglades ledarutvecklingen även i år av arbetsmiljöfrågorna i form av att samtala kring den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Ledarna har under hösten även delats in i s.k ”lärteam” och samtala kring aktuella förbättringsarbeten kopplat till affärsplanen samt hur vi tar steg mot ett mer inkluderande ledarskap.

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.

5.3 Personalvolym, personalstruktur och personalkostnadsanalys

Västtrafik har per 31 december 2019: 401 anställda, fördelat på 380 tillsvidareanställda och 21 visstidsanställda. Av bolagets anställda är, oavsett anställningsform, 217 kvinnor och 184 män. Antalet årsarbetare uppgår till 404.

Vid årsskiftet 2018/2019 flyttades Västtrafiks infra-avdelning över till Västfastigheter vilket innebar en minskning av 23 heltidsanställda medarbetare.

Under 2019 fanns en planerad ökning av nya, utökade tjänster med 20. Utökningen av antalet årsarbetare under 2019 ligger inom plan för den planerade, utökade verksamheten.

En konsultförmedlingstjänst är upphandlad och kommer att etableras under första kvartalet 2020.

Övertiden/mertiden är mer än halverad 2019 jämfört med 2018 (3493 timmar jämfört med 1362 timmar). I de fall vi observerar att någon medarbetare 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 upp i Skyddskommittén, ett forum där dialog förs kring arbetsmiljöfrågor.

5.4 Arbetsmarknadsinsatser

2018 infördes krav på att alla förvaltningar och bolag inom regionen ska ta emot praktikanter. Västtrafik har sedan beslutet togs arbetat aktivt för att vara en arbetsplats där mångfald och inkludering är naturliga delar av vår vardag och verksamhet.

På Västtrafik ser vi det både som en möjlighet för oss att hitta kompetens och även som en möjlighet att bidra till en positiv regional utveckling kopplat till social hållbarhet. Det finns också en naturlig koppling till affärsplanen, exempelvis genom att underlätta vår förståelse för specifika kundgruppers behov, med ökat kundvärde som positiv följd samt utifrån medarbetarskapet en ökad förståelse för inkludering och hållbar arbetsplats.

Under 2018 började Västtrafik ta emot praktikanter via Jobbsprånget och utbildning av handledare har skett löpande. Nyfikenhet har väckts och under 2019 har allt fler delar av verksamheten tagit kontakt med HR för att efterfråga möjligheten till en kompetens- och praktikmatchning. Västtrafik ser detta som en möjlighet att bättre tillvarata kompetensen hos bland annat de som nyligen kommit till Sverige och samtidigt fylla ett framtida kompetensbehov. Praktikprogrammen ligger helt i linje med vår kompetensstrategi och syftar till att fylla dagens och morgondagens kompetensbehov. Några av de som kom till Västtrafik som praktikanter 2018 har under 2019 blivit erbjudna en anställning. Under 2019 har vi anställt tre personer som börjat hos Västtrafik genom vårt praktikprogram.

Det är fyra prioriterade grupper som vi fokuserar på utifrån praktikplatser. Dessa grupper är:

- Unga arbetssökande långt ifrån arbetsmarknaden
- Personer med funktionsvariation, psykisk eller fysisk
- Nyanlända
- Långtidsarbetslösa

6 Ekonomiska förutsättningar

6.1 Ekonomiskt resultat

Västtrafik redovisar ett verksamhetsmässigt resultat efter finansnetto för helåret 2019 motsvarande -4 703 mnkr, vilket är en positiv avvikelse mot budget med cirka +107 mnkr. Västtrafiks resultat efter driftsbidrag uppgår till 0 kr i och med en avsättning till obeskattade reserver motsvarande 107 mnkr. Det medför att efter åtgärder samt en del tillkommande positiva avvikelser i slutet av året har Västtrafik ett resultat i linje med budget.

Resultaträkning (Belopp i mnkr)	Ack utfall dec, 2019			
	Utfall Ack Dec	Budget Ack Dec	Utfall - Budget	Avvik % B19
Biljettintäkter	3 481	3 561	-79	-2,2%
Övriga rörelseintäkter	1 430	1 365	65	4,8%
Kostnader	-9 612	-9 730	118	1,2%
Resultat före finansnetto	-4 701	-4 804	104	2,2%
Finansiellt netto	-2	-6	3	
Bokslutsdispositioner	-107	0	-107	
Resultat före driftsbidrag	-4 810	-4 810	0	0,0%
Driftsbidrag	4 810	4 810	0	
Resultat efter Driftsbidrag	0	0	0	

Utfall helår 2019 jämfört med budget

Verksamhetsmässigt visar Västtrafik ett utfall för perioden som är bättre än budget med +107 mnkr. Biljettintäkterna avviker negativt med -79 mnkr, samtidigt som kostnadsmassan avviker positivt med +181 mnkr. Även övriga rörelseintäkter har bidraget positivt på helåret.

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

Sammanfattning av avvikelser mellan Ack utfall dec - Ack budget 2019 dec (Belopp i mnkr)

Intäkter	-79
Viten	19
Index	-38
Förändringar i trafik	11
Spårvagnskstn	15
Information och PR	16
Biljettkontroll	33
Återhållsamhet/Åtgärder	48
Personalkostnader ej infra	13
Avskrivn ej infra	19
Obeskattade reserver avs.	-107
Övrigt	49
Summa avvikelser	0

Biljettintäkterna avviker negativt mot budget med -79 mnkr. Utvecklingen har sedan sommarmånaderna förbättrats, men totalt sett för helåret har resandet fortsatt att utvecklats positivt medan intäkterna inte följer med i samma utsträckning. Upplösningen av skuld till resenärer för kontoladdning, enligt den modell Västtrafik använt under ett antal år, påverkar i slutet av året och har varit något större än tidigare år. Västtrafik har erhållit viten från olika trafikslag (+19 mnkr). Det avser bl a en ny typ av viten för tågtrafiken med koppling till banan. Den allmänna kostnadsutvecklingen, (index) avviker negativt främst vad avser de olika bränsleindexen (-38 mnkr). AKI avviker positivt och motverkar den negativa avvikelsen.

Förändringar i trafik, (+11 mnkr) är trafikkostnader där Västtrafik ej behövt nyttja alla medel som exempel förstärkningstrafik, ersättningstrafik, ändrade linjedragningar m m. De totala spårvagnskostnaderna avviker i slutet av året positivt (+15 mnkr). Det är framförallt kostnader för spårvagnsbanan som avviker positivt. Information och PR avser dels kampanjer, information vid förändringar i trafiken och andra former av extern kommunikation (+ 16 mnkr).

Biljettkontrollen (+33 mnkr) avviker pga överprövning av nytt upphandlat avtal. Återhållsamhet/Åtgärder (+48 mnkr) avser dels beslutade åtgärder (ca +20 mnkr) avseende främst utvecklingsmedel, sen är det även ett resultat av allmän återhållsamhet samt att projekt skjutits framåt i tiden med mera.

Personalkostnader ej infra avviker positivt (+13 mnkr), dels avviker inhyrning som motpost negativt, men vissa rekryteringar har genomförts senare, vakanser har uppstått etc. Avskrivningar ej infra (+19 mnkr) avser främst förändringar av senarelagda investeringar inom IT. Den nya båten blev försenad i leverans vilket också bidrar till en positiv avvikelse.

Västtrafik gör på grund av det verksamhetsmässiga resultatet en avsättning till överavskrivningar (+107 mnkr). Övrigt (+49 mnkr) är ett stort antal poster. Några som kan nämnas är minskade kostnader för kvalitetsbonus, mindre upphandlingseffekter, lägre hamnavgifter med mera.

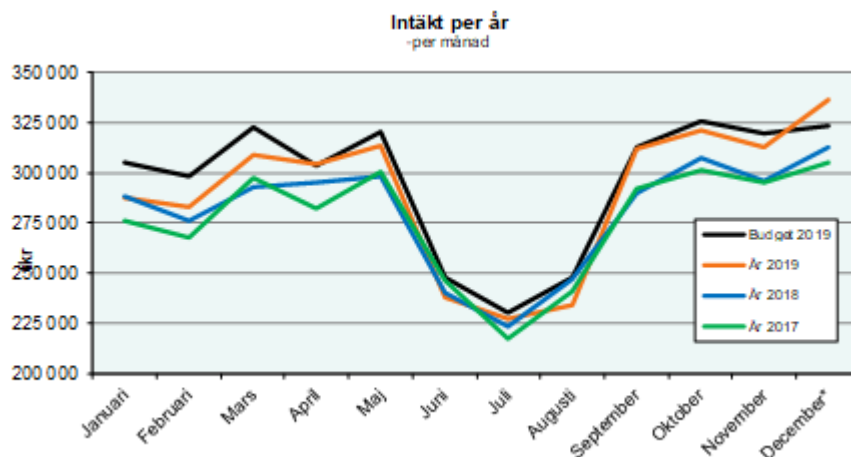
6.1.1 Resultaträkning för utförare regional utveckling

Årsvärden					
Resultaträkning (mnkr)	Utfall 2019	Budget 2019	Utfall 2018	Avvikelse budget/utfall	Förändring utfall/utfall 1 %
Driftbidrag från nämnd inom regionen	4 810,0	4 810,0	4 365,0	0,0	10,2%
Statsbidrag	0,0	0,0	0,0	0,0	
Övriga erhållna bidrag	41,2	60,3	64,4	-19,2	-36,1%
Biljettintäkter	3 481,3	3 560,5	3 366,7	-79,2	3,4%
Försäljning av tjänster	0,0	0,0	0,0	0,0	
Hysesintäkter	61,8	74,0	74,1	-12,2	-16,5%
Försäljning av material och varor	0,0	0,0	0,0	0,0	
Övriga intäkter	1 327,0	1 230,7	1 254,2	96,3	5,8%
Verksamheten intäkter	9 721,4	9 735,6	9 124,3	-14,2	6,5%

Personalkostnader, inkl. inhyrd personal	-324,0	-345,7	-321,9	21,7	0,7%
Direkta trafik kostnader	-7 887,7	-7 827,1	-7 653,7	-60,6	3,1%
Verksamhetsanknutna tjänster	-148,0	-195,7	-124,2	47,7	19,2%
Material och varor, inkl förbrukningsmaterial	-9,2	-10,3	-9,4	1,1	-2,7%
Lokal- och energikostnader	-237,1	-95,9	-89,1	-141,2	166,0%
Lämnade bidrag	0,0	0,0	0,0	0,0	
Övriga tjänster, inkl konsultkostnader	-152,8	-201,8	-207,6	49,0	-26,4%
Övriga kostnader	-559,6	-676,0	-620,8	116,4	-9,8%
Avskrivningar	-293,5	-377,4	-340,8	83,9	-13,9%
Verksamhetens kostnader	-9 611,9	-9 730,0	-9 367,6	118,1	2,6%
Finansiella intäkter/kostnader m.m.	-2,4	-5,6	-8,0	3,2	
Obeskattade reserver	-107,0	0,0	89,0	-107,0	
Resultat	0,0	0,0	-162,2	0,0	

6.1.2 Intäktsutveckling

Biljettintäkterna för helåret 2019 avviker negativt mot budget med -79 mnkr. Resandeökningen överstiger den budgeterade utvecklingen. (Den innehåller även i år korrigeringar för införandet av kundräkningssystem, om än i mindre omfattning än föregående år.) Den positiva resandeutvecklingen hänförs främst till färdbevis inom gruppen periodkort samt skolkort och avspeglas inte i samma utsträckning på intäkterna. Jämfört budget ligger periodkort under budgeterad nivå men värdekorten (enkelbiljetter mm) och skolkort överstiger budgeterad nivå.



I jämförelse med föregående år har intäkterna för perioden ökat med +3 %. Det motsvarar en ökning på ca 1% exkluderat årets prisjustering. Resandet har under perioden ökat med nästan +5 %. Införandet av KRS samt engångseffekter motsvarar drygt 1 % av resandeökningen och medför inga nya intäkter. I augusti 2018 erhöll Västtrafik en subventionering för sommarlovskort, vilket påverkar jämförelsen med föregående år. Övrig resandeökning bedöms avse främst resenärer som valt periodkort, vilket inte automatiskt medför att intäkterna påverkas. Göteborgs subventionen som avslutades efter sommaren har påverkat intäkterna negativt, en halvårseffekt

är bedömd till ca -30 mnkr. Den verkliga effekten kommer utvärderas i början av 2020. Västtrafik fortsätter fokusera på intäkterna. Åtgärder som genomförs förväntas ge resultat, men i det längre perspektivet.

6.1.3 Kostnadsutveckling

De direkta trafik kostnaderna, det vill säga ersättningen till trafikföretag för utförd trafik, ökade under året med 3 %. Ökningen beror på indexuppräknings av trafikavtal, satsningar på ny trafik och nya avtal efter upphandling. Trafikavtal har långa löptider och ersättningen korrigeras månadsvis med de index som ingår i respektive avtal. Även relativt små förändringar av index ger stora effekter för Västtrafik eftersom de påverkar en stor del av kostnadsmassan. Övriga driftskostnader har ökat med nästan 5% i jämförelse med föregående år, vilket i stort sett beror på flytt av verksamhet till Västfastigheter. Det för med sig motsvarande avvikelser på personalkostnader, avskrivningar samt övriga intäkter.

6.2 Åtgärder vid ekonomisk obalans

Västtrafik har vid årets slut uppnått ett resultat som är i linje med budget.

6.3 Eget kapital

Västtrafik har obeskattade reserver uppgående till drygt 600 mnkr vid utgången av 2019. Västtrafiks verksamhet redovisade under 2019 ett positivt resultat beskrivet ovan. Det medför en avsättning till överavskrivningar på motsvarande 107 mnkr. (Västtrafik har fortsatt utrymme för ytterligare avsättningar under en lång period framöver.)

Obeskattade reserver	
Verksamhetsmässigt överskott tidigare år	-414
Mnsk räntekostnader	-45
PoS Steg 1	-44
Avsättning 2019	-107
<hr/>	
UB överavskrivningar 2019	-611

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. Under 2019 har Västtrafik nyttjat 7,5 mnkr av ovanstående 44 mnkr.

6.4 Investeringar

Ramar som tilldelas för investeringar från VGR motsvarar gjorda utbetalningar och sammanfaller alltså inte i vissa fall med de belopp som aktiveras under ett år. Särskilt tydligt är detta för investeringar som sträcker sig över fler år. Västtrafiks verksamhetsstyrda investeringar har 2019 en ram som uppgår till 255 mnkr. Ram för ägarstyrda investeringar, uppgår 2019 till 460 mnkr (brutto). I siffrorna inkluderas fastighetsinvesteringar som numera hanteras och redovisas av Västfastigheter.

Västtrafik håller sig inom tilldelade ramar.

Nedanstående tabell visar Västtrafiks investeringar för året (aktiveringar). Som framgår av tabellen nedan har en stor del av tågrevisioner m m skjutits framåt i tid. Det medför att Västtrafik under 2019 kunnat hantera investering av båt 2019.

Verksamhets styrda investeringar	2019	2019
Aktiveringar (Belopp i mnkr)	Budget	Utfall
Tågrevisioner mm	85	26
Båt (flyttad från 2018)		71
Övrigt	141	141
Summa	226	238