



Affärsplan 2020

Gamla Uppsala Buss AB



Innehållsförteckning

1	Inledning.....	4
2	Regionens krav	5
2.1	Ekonomiska mål.....	5
2.2	Krav på information.....	5
3	Nuläge.....	6
3.1	Omvärldsbeskrivning	6
3.2	Marknad/Konkurrensläge:	6
3.3	Ekonomiska resultat:	7
4	Antaganden om framtiden och möjligheter till utveckling	8
4.1	Omvärldsanalys	8
4.2	Marknad och konkurrensläge.....	8
4.3	Risker och osäkerheter	9
5	Utgångspunkter för affärsplanering	10
5.1	Vår affärsidé	10
5.2	Vår Vision.....	10
5.3	Vår Strategi.....	10
5.4	Styrkort.....	10
5.4.1	Förklaring av mätetalen.....	10
6	Kortsiktiga mål – budget 2020 (1 år)	11
6.1	Ekonomisk ställning och resultat.....	11
6.2	Affärsplaneaktiviteter för verksamheten	11
6.2.1	År 2020	11
6.3	Större planerade investeringar under 2020	12
	Fordon: 15 ledbuss biogas, 1 lätt lastbil och 1 elbil (personbil)	12
	Övrigt: Ombyggnad 4 övningsbussar, ombyggnad av 7 gastankar (Biogas) och maskiner o inv för nya depån.	12
7	Långsiktiga mål – plan 2020-2022 (3 år)	13
7.1	Ekonomisk ställning och resultat.....	13
7.1.1	Budget och planer 2020-2022	13
7.2	Mål för verksamheten	13
7.2.1	God ekonomi	13
7.2.2	Nöjda medarbetare	13
7.2.3	Nöjda kunder	13

7.2.4	God Miljö	14
7.2.5	God arbetsmiljö	14
7.2.6	Större planerade verksamhetsförändringar	14
7.2.7	Större planerade investeringar	14
8	Bilaga 1 – SWOT-analys	15
8.1	Styrkor (bevara och utveckla)	15
8.2	Svagheter (arbetas bort)	15
8.3	Möjligheter (tas tillvara)	15
8.4	Hot (förebygga och minimera)	16

1 Inledning

Gamla Uppsala Buss AB (GUB) är ett av Sveriges största offentligt ägda bussföretag.

Kollektivtrafiken i Uppsala startades år 1906 i Uppsala Spårvägs AB och har därefter drivits/utförts i olika bolag så som Uppsala Stads Trafik AB, AB Uppsalabuss och till sist dagens Gamla Uppsala Buss AB (GUB). Detta innebär att GUB har en lång och obruten erfarenhet av kollektivtrafik i Uppsala, med god lokalkännedom och väl fungerande rutiner och arbetssätt. GUB har sedan år 1996 varit det bolag som utfört stadsbusstrafiken i Uppsala.

Dagens bolagsstruktur, moderbolaget Gamla Uppsala Buss AB med dotterbolagen AB Prebus och Uppsala Läns Trafik AB (ULT), bildades i mitten av 1990-talet. GUB ägdes fram till år 2012 av Uppsala kommun då det köptes av Region Uppsala, som nu äger 100% av bolaget. Av de två dotterbolagen drivs IT-verksamhet och beställningscentral för sjukresor i AB Prebus, medan ULT är vilande.

GUB:s trafikverksamhet på uppdrag av ToS (Trafik och Samhälle) omfattar idag stadsbusstrafik, viss regionbusstrafik och sjukresor. GUB hyr även ut fem förskolebussar till Uppsala kommuns mobila förskoleverksamhet samt kör Stadsbibliotekets bokbussar på uppdrag av Uppsala kommun.

I verksamheten ingår också den tekniska avdelningen som i egen verkstad och servicehall hanterar allt underhåll och reparationsarbete för våra fordon samt utför hållplatsservice för Regionens samtliga hållplatser i hela länet.

GUB bedriver sedan 2008 också en egen bussförarutbildning till D-körkortsbehörighet och yrkeskompetensbevis (YKB).

Stadsbussar i linjetrafik	91 ledbussar 46 normalbussar 8 specialbussar
Regionbussar i linjetrafik	12 ledbussar
Årlig körsträcka:	c:a 11 miljoner km
Antal anställda:	c:a 580 st.

Syftet med Affärsplanen är att skapa en gemensam plattform där vi beskriver hur vi tillsammans ska bygga upp en konkurrenskraftig verksamhet, där vi förverkligar våra mål och närmar oss vår vision. Affärsplanen omfattar moderbolaget.

2 Regionens krav

Gamla Uppsala Buss AB är ett av Region Uppsala helägt bolag, till vilken Region Uppsalas kollektivtrafiknämnd har tilldelat utförandet av kollektivtrafik. Bolaget utgör en del av Region Uppsalas verksamhet och ska i sin verksamhet beakta detta. Bolagets verksamhet regleras, utöver av lag och av bolagsordningen, av direktiv utfärdade av regionfullmäktige eller regionstyrelsen, fastställda av bolagsstämman.

Bolaget får ej heller bedriva verksamhet som inte är förenlig med den kommunala kompetensen. Bolaget skall i enlighet med vad ägarna beslutar, bidra till att utbud och former för att kollektivtrafiken utvecklas och förbättras och därmed bidra till att kollektivtrafiken i sin helhet utvecklas i länet.

Bolaget skall uppfattas som en flexibel och effektiv leverantör samt vara en naturlig samarbetspartner i regionens kollektivtrafik. Vidare skall Bolaget bedriva sin verksamhet med god kvalitet och styrning samt verka för en god arbetsmiljö och ett långsiktigt hållbart samhälle.

2.1 Ekonomiska mål

Bolaget ska bedriva en effektiv verksamhet inom ramen för överenskomna avtal med kollektivtrafikförvaltningen. Bolaget ska debitera kollektivtrafikförvaltningen utifrån affärsmässiga grunder.

Bolaget ska nå ett resultat i verksamheten som medger avkastning på ägarnas insatta kapital motsvarande 2%. Bolaget ska eftersträva att ha en soliditet på cirka 30 procent.

2.2 Krav på information

Bolaget står i sin verksamhet under regionstyrelsens uppsikt enligt 6 kap. 1 § KL. Denna uppsiktsplikt kan inte delegeras. Regionstyrelsen utövar Region Uppsalas ledningsfunktion över bolaget i enlighet med vad som anges i regionstyrelsens reglemente. Region Uppsalas regionstyrelse äger rätt att ta del av bolagets handlingar och räkenskaper samt i övrigt inspektera bolaget och dess verksamhet. Bolaget ska lämna Region Uppsalas regionstyrelse den information och de handlingar om verksamheten som ägaren begär.

3 Nuläge

3.1 Omvärldsbeskrivning

För det Regionägda bolaget gäller att det genom att kombinera affärsmässighet med tydlig samhällsnytta, ska stärka regionen och bidra till att Regionens mål uppnås. Bolaget måste uppfattas som en flexibel och effektiv leverantör samt vara en naturlig samarbetspartner i regionens kollektivtrafik. För att ett bolag ska kunna drivas affärsmässigt och effektivt krävs dock alltid möjlighet till långsiktig planering, framförhållning och kontinuitet inom alla delar av verksamheten.

Arbetsmarknaden och dess parter/kollektivavtal påverkar tillgången på förarpersonal. Svårigheter finns att rekrytera till bussföraryrket; de olika bussbolagens profilering och arbetsmiljö spelar allt större roll för att kunna knyta till sig ny personal.

Andra faktorer som påverkar möjligheten att rekrytera förarpersonal är bostadsmarknaden och bostadssituationen i Uppsala där tillgången till bostäder kan komma att påverka möjligheten att rekrytera. Händelser med inslag av hot och våld tenderar att öka i samhället och våra förare har en utsatt roll här.

Långsiktiga regler saknas i dagsläget för de fossilfria bränslena, vilket dels hämmar tillväxten och tillgång i befintliga bränslebolag, dels hämmar tillkomsten av nya bolag och satsningar. Detta påverkar i sin tur bränsletillgång och kostnad för bussbolagen. Vidare så kan krav på inblandning av fossilfria bränslen i allt högre grad påverka efterfrågan.

Under de senaste åren har service och kundbemötande satts i fokus av branschen och blivit en viktig del för företag i bussbranschen. Dessutom finns ökade krav på teknisk kundservice ombord, så som trafikinformation i realtid samt digitala informationssystem.

3.2 Marknad/Konkurrensläge:

De allt tuffare miljökraven och miljömålen i branschen har lett till att förnyelsebara drivmedel, spårbunden trafik, el/hybridbussar m.m. blivit mycket intressanta i planeringen av kollektivtrafiken. Intresset för hybrider samt eldrivna bussar har blivit större och sådana fordon är nu mer tillgängliga på marknaden, samtidigt som utvecklingen fortfarande pågår. En ökad efterfrågan på dessa fordon påverkar leveranstiderna, vilket kommer att ställa större krav på planering av trafik-, och fordonsbeställning. Ett stort antal upphandlade avtal kommer att förnyas under de närmsta åren vilket även kommer påverka leveranstiderna.

För att finnas med i konkurrensen krävs att bussbolagen har ett aktivt utvecklingsarbete och rustar sin verksamhet med hållbar teknik och innovativt kvalitetsarbete, samt hittar nya flexibla affärsmodeller och är en attraktiv arbetsgivare.

GUB har under flera år arbetat aktivt med individuella mål och kriterier för löneutveckling även på förarsidan. Dessa omfattar t.ex. skadefrihet, kundsynpunkter och inställetid. Dessutom ger sparsam körning möjlighet till extra lön per körd grön timme.

GUB har under de senaste åren utvecklat arbetet i planeringssystemet så att vi i högre grad använder optimeringsalgoritmer i vår planering vilket ger ett effektivt resursnyttjande.

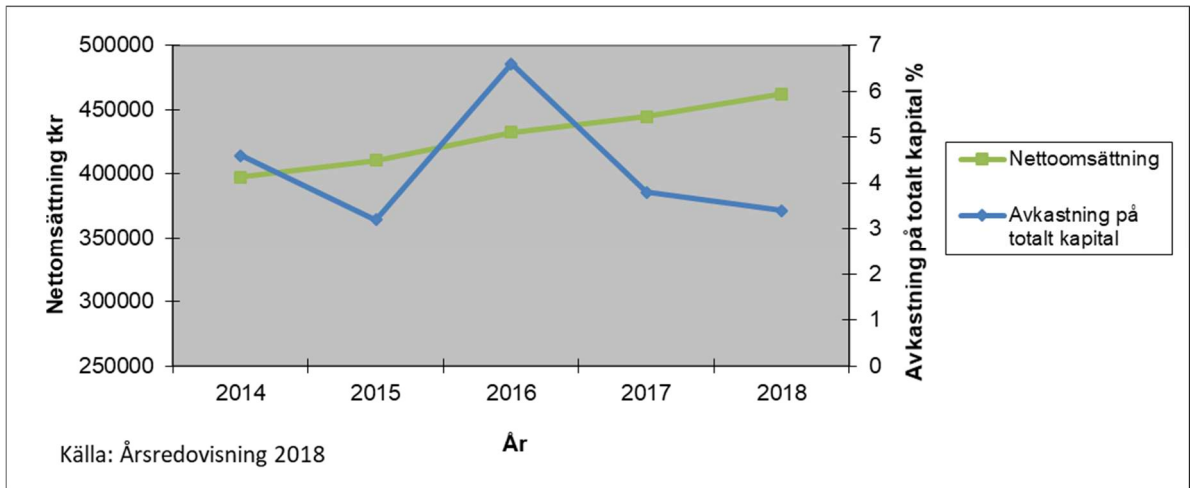
En förutsättning för vår kompetensförsörjning är vår egen D-behörighetsutbildning och YKB-utbildning där GUB har över 90% godkända vid första provet, medan övriga landet

ligger på ca 60%.

GUB uppgraderade under år 2017 sitt miljöarbete utifrån ISO14001:2015, och har under år 2019 fortsatt att komplettera ledningssystem och arbetssätt utifrån detta. En mer detaljerad redovisning av miljöarbetet återfinns i GUB:s miljöredovisning.

3.3 Ekonomiska resultat:

En flerårsjämförelse av GUB:s ekonomiska resultat. Vi har under flera år haft en stabil ekonomisk tillväxt som mycket väl klarar de ekonomiska mål som satts på verksamheten.



4 Antaganden om framtiden och möjligheter till utveckling

4.1 Omvärldsanalys

Allt större krav ställs på både förare, teknisk personal och fordon. Krav på t.ex. miljöprestanda, ombordkameror, alkoholås och digitala informationssystem gör att nya fordon och ny utrustning krävs i allt högre grad. Komplexiteten i bussarna ökar vilket kräver större kunskap vid service och underhåll. Även den yttre påverkan slår igenom i större utsträckning i och med att hot, våld, vandalisering, stenkastning m.m. ökar i samhället. Alla dessa faktorer leder till ökade kostnader både för bolaget och för samhället i stort.

Bussbranschens intresseorganisationer har under de senaste åren varnat för en stor brist på bussförare. Bristen beror främst beror på stora pensionsavgångar i kombination med trafikökningar.

Kraven på personalen ökar i takt med utvecklingen där kompetensutveckling, hållbarhetsfrågor, bra arbetsmiljö, konkurrenskraftiga löner, arbetstider och eventuella bonussystem blir verktyget för att locka till sig och bibehålla en kompetent personal.

Klimat-, och miljöfrågorna kommer att fortsätta att ligga i fokus, där utvecklingen för att minska användningen av fossila bränslen utgör en viktig del i transportsektorn. Dock saknas ofta strategier, tydliga övergångsregler och samordnade tekniknormer, vilket i sin tur påverkar långsiktigheten i investeringsplaner m.m.

Det osäkra läget i de oljeproducerande länderna gör att oljepriserna kan förändras i hög grad med kort varsel. Detta påverkar priset på bränsle och oljeprodukter, t.ex. däck, globalt. Våra fossilfria bränslen har en koppling i pris till de fossila bränslena och även tillgången på fossilfria bränslen påverkas av förändrade lagar och regler.

Utvecklingen har de senaste åren gått framåt avseende elfordon, där utbudet har ökat på marknaden och ett flertal elfordon finns nu i trafik i andra städer. I de flesta fall behövs dock ett ställningstagande avseende typ av laddning för fordon där flera parter engagemang kan krävas. Kapaciteten i våra elnät är en avgörande faktor i satsningen på elfordon. Möjligheten till framtida förändringar i den utvecklingen bör dock beaktas.

Beslut som fattas rörande kollektivtrafiken måste vara noga genomtänkta och med väl valda prioriteringar så att inte onödiga fördyringar skapas.

4.2 Marknad och konkurrensläge

Dagens Trafikavtal mellan GUB och ToS (Trafik och Samhälle) upprättades i december 2015 med avtalstid till 2023, och förlängs därefter löpande om inte uppsägning sker 24 månader innan avtalets utgång. I avtalet ingår en rad bilagor som bl.a. reglerar utrustning, drivmedel, kvalité, miljö, pris och samverkan.

Kraven på förändring och anpassning i kollektivtrafiken är hög då teknikutvecklingen och reglering avseende drivmedel går fort samt att kraven på kundanpassade produkter inte lär minska. Intresset för hybrider samt eldrivna bussar har blivit större och sådana fordon är nu mer tillgängliga på marknaden, samtidigt som utvecklingen fortfarande pågår.

Möjligheten att hitta avtalsformer som passar för en upphandlad trafik med krav på hög förändringstakt och minst 10-åriga avtal (ofta standard på avtalslängd) kommer bli mycket utmanade framöver, då upphandling kräver rigida "skall-krav" för att inte riskeras att

överklagas. Dessa skall-krav ger sedan rigida avtal som blir problematiska och kostsamma under avtalstiden.

Regionernas anbudsprocesser är ganska komplicerade och kostsamma att hantera för den som lägger anbud. Marginalerna minskar när de upphandlade avtalen förnyas vilket innebär att marknaden konsolideras och vi får på sikt färre men större aktörer på marknaden.

Ekonomi för Regioner som är beställare av kollektivtrafik kommer gå mot en period med ökande kostnader, vilket kan innebära en minskning av beställd trafikvolym.

Sammantaget bör intresset för den ägandeform som GUB representerar bli mer intressant. De offentligt ägda bolagen kan ingå i avtalsformer som är mer flexibla och där risker och förändringar kan hanteras i ett öppet samarbete till en konkurrenskraftig kostnad.

Investeringsplan för att fullfölja trafikavtalet med beställaren innebär att fordonsflottan ska vara fossilfri år 2020. Detta har gjort att GUB anpassat sig till ny teknik och håller en hög tillgänglighet och miljöstandard på fordonsflottan överlag, biogasbussar, elhybridbussar samt biodiesel finns redan i verksamheten. Redan under 2019 klarade GUB målet med 100 % förnyelsebara drivmedel.

För att en långsiktig hållbar utveckling och målet om ett fördubblat resande ska kunna uppnås krävs en fungerande kommunikation och samverkan mellan olika enheter. GUB kommer att fortsätta lägga mer kraft för att bli en naturlig part i planeringen av kollektivtrafiken, i miljöarbetet samt i förankringen av beslut som påverkar framkomligheten i gatumiljön.

Hållplatsservice bedrivs sen en tid tillbaka på uppdrag av ToS i hela Uppsala län. Uppdraget kommer att fortsätta att utvecklas i samverkan med beställaren och är ett exempel på hur ett flexibelt avtal kan bedrivas på ett kostnadseffektivt sätt för båda parter.

Möjlighet till utveckling och effektiviseringar i verksamheten har under de senaste åren hämmats av den befintliga bussdepån. Under 2017 har byggnationerna av ny depå startats, denna kommer att vara inflyttningsbar under 2020.

Planeringen inför kommande flytt kommer påverka verksamheten de kommande åren och kan även påverka kostnaderna för bolaget t.ex. höjd hyra, fördyrad trafikproduktion samt behov av central uppställningsplats för fordon.

Organisationens arbete utifrån den nya standarden ISO14001 kommer att fortsätta att utvecklas och ledningssystemets plattform anpassas utifrån nya krav.

4.3 Risker och osäkerheter

Utifrån analys och värdering har vi i en SWOT-analys identifierat faktorer som vi behöver förhålla oss till.

Styrkor och svagheter har prioriterats utifrån hur viktiga de är för att nå våra mål och hur brådskande de är att ta tag i.

Möjligheter och Hot har värderats utifrån strategisk betydelse och hur sannolikt det är att det kommer att inträffa.

Se Bilaga 1, SWOT-analys.

5 Utgångspunkter för affärsplanering

5.1 Vår affärsidé

Vi bedriver en kollektivtrafik baserad på en helhetssyn av verksamheten, på ett för Uppsala län och dess invånare kostnadseffektivt, miljömässigt och kvalitativt bra sätt.

5.2 Vår Vision

Den kollektiva resan med Gamla Uppsala Buss ska vara ett självklart val.

5.3 Vår Strategi

Vi ska vara ett effektivt affärsinriktat bolag med god service och hög tillgänglighet där vårt arbete genomsyras av servicetänkande i alla led.

För att bli framgångsrika gentemot resenärerna ska vi satsa på ett miljöanpassat, pålitligt, säkert och bekymmersfritt resande som ger nöjda kunder.

För att bli framgångsrika gentemot våra konkurrenter måste vi kontinuerligt förstärka vår effektivitet och kvalitet, där vi måste vara lyhörda på nyheter och våga satsa på kommande förändringar.

För att bli framgångsrika gentemot vår beställare, ska vi satsa på att vara en aktiv, pålitlig och resursstark samt flexibel partner, för att i samverkan ta fram optimala kollektivtrafiklösningar för länets bästa.

För att bli framgångsrika gentemot vår personal ska vi satsa på en ökad delaktighet, förståelse och ansvarskänsla i samverkan med att förstärka vår interna och externa företagsidentitet.

5.4 Styrkort

Målstyrning är central i utvecklingen av företaget. Genom styrkortet kan vi bryta ner strategi och ledning ner till medarbetarna. Nedanstående mätetal är i fokus under 2020.

GUBs styrkort	
	Mätetal
Personal	
	Sjukfrånvaro - kort ¹ Sjukfrånvaro - lång ² Personalomsättning ³ Nöjd personalindex ⁴
Hållbarhet	
	Andel fossilfritt ⁵ Andel gröna förare ⁶ Utsläppsmål, NOx ⁷ Utsläppsmål, CO2 ⁸
Kund	
	Nöjd kundindex ⁹ Kundsynpunkter ¹⁰ Bärgning fordon ¹¹
Produkt	
	Punktlighet ¹² Besiktning av fordon ¹³ Regularitet ¹⁴
Ekonomi	
	Resultat ¹⁵ Soliditet ¹⁶ Avkastning på eget kapital ¹⁷

5.4.1 Förklaring av mätetalen

1) Sjukfrånvaro 0-14 dagar, 2) Sjukfrånvaro > 14 dagar, 3) Antalet förare som slutat från årets start, 4) Resultat från senaste medarbetarenkäten, 5) fossilfritt i % av körda kilometer, 6) Andel förare som kör grönt i den individuella mätningen, 7) Utsläpp av total producerad effekt, 8) Utsläpp av totala antal km, 9) Mätning av Svensk Kollektivtrafik, 10) Antal kundklagomål (urval) per körda turer, 11) Total körsträcka/antal bärgningar, 12) Andelen bussar som är i tid (-5 min), 13) Andelen bussar som klara besiktning utan anmärkning, 14) Andelen turer som körs av de som är planerade, 15)

Resultatet ackumulerat från årets start, 16) Andelen av företags tillgångar som är finansierats med eget kapital, 17) Nettoresultat i

procent av justerat eget kapital

Anm. Utsläppsmålen mäts 2020-06-30.

6 Kortsiktiga mål – budget 2020 (1 år)

6.1 Ekonomisk ställning och resultat

Intäkterna förändras årligen beroende på ändringar i trafikutbudet/trafikbeställningen.

	Budget 2020	Plan 2021	Plan 2022	Plan 2023
Nettoomsättning	502 644	512 697	522 951	533 410
Resultat efter finansiella poster	2 972	3 000	3 000	3 000

6.2 Affärsplaneaktiviteter för verksamheten

Affärsplanens viktigaste del är de affärsplaneaktiviteter som vi under året ska driva. Dessa aktiviteter styr de verksamhetsförändringar som vi under året kommer prioritera.

6.2.1 År 2020

1. Verka för att öka antalet kvinnor i verksamheten.
2. Ta fram arbetsmiljöförbättrande åtgärder med fokus på frisknärvaro (korttidsfrånvaro)
3. Fördjupad dialog med ToS för att skapa en effektivare tidtabell.
4. Arbeta för en bättre framkomlighet och höjd medelhastighet i kollektivtrafikstråken tillsammans med ToS och Uppsala kommun.
5. Förbereda organisationen för ett eventuellt utökat uppdrag inom regionbusstrafiken
6. Planera och genomföra en flytt av depån och driftsättning av en ny verkstad
7. Förbereda och driftsätta en ny trafikproduktion utifrån nya depån
8. Planera och förbereda organisationen samt beställa elbussar för leverans 2021
9. Arbeta i enlighet med miljömålsprogrammet och med hållbarhetsperspektiv.
10. Verka för en minskad personalomsättningen
11. Ta fram ett nytt förslag på grafisk profil.
12. Verka för en förbättrad intäktssäkring och trygghet ombord.
13. Stärka vår roll som arbetsgivare genom en närmare dialog med alla våra medarbetare

6.3 Större planerade investeringar under 2020

Fordon: 15 ledbuss biogas, 1 lätt lastbil och 1 elbil (personbil)

Övrigt: Ombyggnad 4 övningsbussar, ombyggnad av 7 gastankar (Biogas) och maskiner o inv för nya depån.

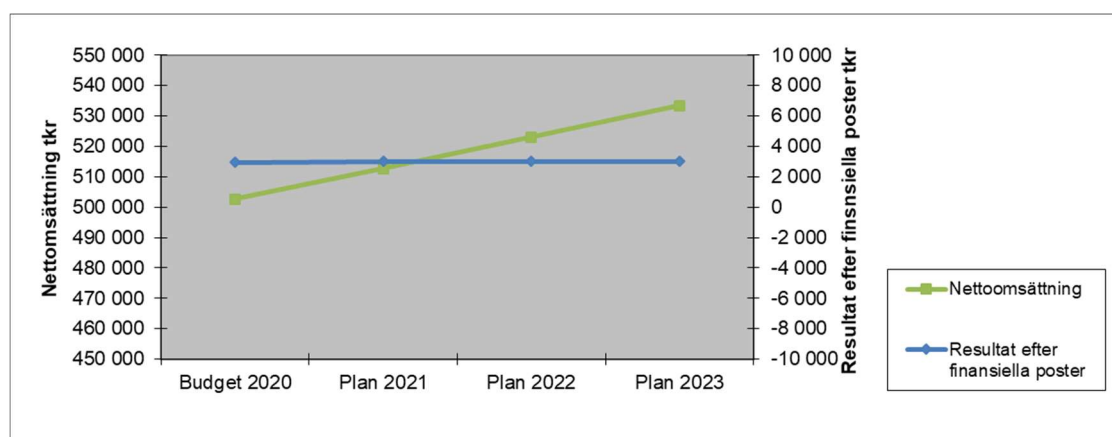
7 Långsiktiga mål – plan 2020-2022 (3 år)

De långsiktiga målen syftar till att närma oss vår vision och stärka vår affärsidé till nytta för vår ägare.

7.1 Ekonomisk ställning och resultat

7.1.1 Budget och planer 2020-2022

Då framtida trafikbeställningar inte är planerade längre än till och med 2020 kan inte GUB lägga budget och resultatutveckling annat än utifrån dagens uppgifter på timmar och timpris. Antagen ökning av nettoomsättningen är 2 % per år.



7.2 Mål för verksamheten

7.2.1 God ekonomi

- GUB ska vara konkurrenskraftigt och kostnadseffektivt som bolag betraktat baserat på:
 - Kassalikviditet
 - Soliditet 30% på sikt
 - Verksamhetsnyckeltal
 - Hållbarhet

7.2.2 Nöjda medarbetare

- Nöjd Personal Index (NPI) ska för:
 - företaget totalt vara $\geq 4,15$
 - varje avdelning vara $\geq 4,0$
- Behålla personal samt vara attraktiv för ny personal:
 - Personalomsättningen* ska vara $< 8\%$

*Personalomsättningen beräknas utifrån antal avgångar i % av genomsnittet anställda över året.

7.2.3 Nöjda kunder

- Nöjd Kund Index (NKI) ska år 2022 vara över 75%

(NKI för Gamla Uppsala Buss AB baseras på resultat i Kollektivtrafikbarometern (Svensk Kollektivtrafik))

7.2.4 God Miljö

- Vi skall minska utsläpp av farliga ämnen och partiklar
- Vi ska genom kontinuerlig utbildning och eget engagemang samt genom samarbete med beställare, myndigheter, branschen och leverantörer, aktivt arbeta för att förebygga och minimera vår miljöpåverkan.

7.2.5 God arbetsmiljö

- Ohälsotal
 - Sjukfrånvaron ska totalt för företaget vara < 6,0 % år 2022
 - Korttidsfrånvaron ska totalt för företaget vara < 2,5% år 2022
- Kommunikation: Varje medarbetare ska ges möjlighet till medarbetarsamtal

7.2.6 Större planerade verksamhetsförändringar

- Flytt till ny depå blir aktuellt under perioden.

7.2.7 Större planerade investeringar

- Inköp fordon enligt plan för fossilfri fordonsflotta
- Utvecklingsprojekt; investering i elfordon

Bilaga 1 – SWOT-analys

Utifrån analys och värdering har vi identifierat nedan faktorer som vi behöver förhålla oss till. Styrkor och Svagheter har prioriterats utifrån hur viktiga de är för att nå våra mål och hur brådskande de är att ta tag i. Möjligheter och Hot har värderats utifrån strategisk betydelse och hur sannolikt det är att det kommer inträffa.

Styrkor (bevara och utveckla)

- Engagerad och kunnig personal/ledning
- Bra rutiner och ett fungerande arbetssätt
- Bra arbetsmiljö och villkor
- Lång erfarenhet av kollektivtrafik
- Individuella löner med lönekriterier
- Väletablerat och framgångsrikt miljöarbete
- Välskött och god ekonomi
- Välunderhållen fordonspark med jämn åldersfördelning
- Moderna planeringsverktyg
- Långsiktiga ägare
- Liten organisation med möjlighet att fatta snabba beslut
- Egen utbildning och eget fordonsunderhåll
- Utforma tjänstepaket utifrån behov
- Flexibelt trafikavtal
- Vi är själva ägare av våra fordon

Svagheter (arbetas bort)

- Hög korttidssjukfrånvaro
- Förarna har långt till närmsta chef
- Senioritetsprincipen försvårar vid nyrekrytering
- Framkomligheten och prioritering av kollektivtrafik
- Ettåriga trafikplaner påverkar resursplanering
- Offentliga upphandlingar
- Kunskap/statistik om antal passagerare och kapacitetsutnyttjande
- Kort uppsägningstid på vissa nyckelpositioner
- Brist på interna utvecklingsmöjligheter

Möjligheter (tas tillvara)

- Ny depå ger en bättre arbetsmiljö
- Vår modell som offentligägd operatör blir mera intressant.
- Möjligheter till nya affärer med ToS
- Hållbarhetsfrågor ökar i betydelse
- Nya miljövänliga fordon exempelvis EL-bussar
- Möjligheten att göra långsiktiga satsningar
- Utvecklingsarbete i branschen, bryta traditioner
- Skapa samarbeten ihop med universitet i syfte att förbättra vår innovativa förmåga

- Samverkan/påverkan för framkomligheten
- Utveckla individuella överenskommelser utöver kollektivavtalet

Hot (förebygga och minimera)

- Begränsningar på oss som offentlig aktör - Svårt att agera på en allt mera konkurrenssatt marknad
- Kompetensförsörjning av kritisk bransch-kompetens
- Tillgång på förare och verkstadspersonal
- Dålig framkomlighet och sänkt medelhastighet
- Trygghet ombord för kunder och förare
- Branschen präglas av hög prispress och låg värdering av kvalité
- Ökande personalkostnader pga. av sjukfrånvaro
- Framtida tillgång fossilfria drivmedel
- Regionens ekonomi
- Nya depå ger oönskade ekonomiska effekter