



**GAMLA UPPSALA BUSS**

# Affärsplan 2016

**GAMLA UPPSALA BUSS AB**



## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

### Inledning

1. **Landstingets krav**
2. **Nuläge**
3. **Antaganden om framtiden och möjligheter till utveckling**
4. **Affärsidé**
5. **Kortsiktiga mål – budget 2016 (1 år)**
6. **Långsiktiga mål – plan 2017 – plan 2019 (3 år)**



Gamla Uppsala Buss AB (GUB) är Sveriges största offentligt ägda bussföretag. Bolaget har en lång erfarenhet av busstrafik med anor från 1906 då företaget startade under namnet Upsala Spårvägs AB.

GUB utför sedan 1996 all linjetrafik inom Uppsala tätort (stadsbussarna). Sedan januari 2012 utförs trafiken på uppdrag av Landstinget.

Dessutom bedrivs färdtjänsttrafik, skol-, och särskoleskjutsar, bokbusstrafik samt även viss beställningstrafik i första hand åt skolor och beställare inom Uppsala kommun. Bolaget hyr även ut 5 st mobila förskolebussar till Uppsala kommun.

I verksamheten ingår också: bussverkstad, lackeringshall, plåtverkstad samt tvätt- och servicehall. GUB bedriver också egen bussförarutbildning inklusive YKB.

Antal medarbetare i företaget är ca 520 st och fordonsparken består av ca 200 st fordon (år 2015).

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.

## 1. Landstingets krav

Gamla Uppsala Buss AB ägs till 100% av Landstinget i Uppsala län.

### **Ägardirektiv som gäller alla bolag (generella):**

Det ankommer på bolagen att självständigt inrätta sig efter de beslut som fattas i Landstinget. Landstingsstyrelsen avger avgörande beslutsunderlag för bolagen. Bolagens affärsplaner och förändringar i grundläggande affärsidé samt beslut av principiell beskaffenhet eller annars av större vikt ska godkännas av Landstingsfullmäktige på förhand.

Bolagen ska följa Landstingets redovisningsprinciper och övriga ekonomiska regelverk. Bolagens verksamhet ska ske med god ekonomisk hushållning i nära samarbete med övriga Landstinget.

Rekrytering av VD och andra ledande befattningshavare i bolagen ska ske i samförstånd med landstingsstyrelsen.

Bolagen kallar till årsstämma och biträder i övrigt ägaren i administrativa göromål.

Kommentar GUB:

Beslut rörande bolaget som påverkas av ägardirektiv ska även fattas utifrån gällande lagstiftning och god lagefterlevnad.

### **Ägardirektiv för Gamla Uppsala Buss:**

Utgöra en av landstingets resurser i uppfyllandet av beslutade mål inom kollektivtrafiken.

Sluta avtal med Kollektivtrafikförvaltningen och utföra överenskomna uppdrag.

Renodla verksamheten och avyttra tillgångar som inte är nödvändiga för uppfyllandet av landstingets mål.

Det egna kapitalet ska bibehållas. Bolaget ska verka för samverkan med landstinget i syfte att uppnå rationaliseringsvinster.

**Avkastningskrav:**

Bolaget har inget krav på årlig ekonomisk avkastning om inte annat sägs i särskild instruktion till bolaget.

**Utdelningsprincip**

Bolaget ska dela ut eventuell vinst till ägaren om särskilt beslut fattas i Landstingsfullmäktige

**Övriga krav**

Landstingets övergripande målsättningar samt riktlinjer och policies ska efterlevas:

- Regler droger/alkohol
- Strategiska miljömål

**2. Nuläge**Omvärldsbeskrivning:

För det landstingsägda bolaget gäller att det genom att kombinera affärsmässighet med tydlig samhällsnytta, ska stärka landstinget och bidra till att landstingets mål uppnås. 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 få yngre till bussföraryrket; en gymnasial utbildning för bussförare har initierats på en del håll i landet, men har svårt att få tillräckligt med sökande. De olika bussbolagens profilering och arbetsmiljö spelar allt större roll för att kunna knyta till sig ny personal.

Regelverk med EU-anpassning har stor betydelse och påverkar i hög grad kostnaderna för bussbolagen.

Långsiktiga skatteregler saknas i dagsläget för de fossilfria bränslena, vilket dels hämmar tillväxten i befintliga bränslebolag, dels hämmar tillkomsten av nya bolag. Detta påverkar i sin tur bränsletillgång och kostnad för bussbolagen.

Under de senaste åren har service och kundbemötande satts i fokus av branschen och blivit en viktig del i personalarbetet för företag i bussbranschen.

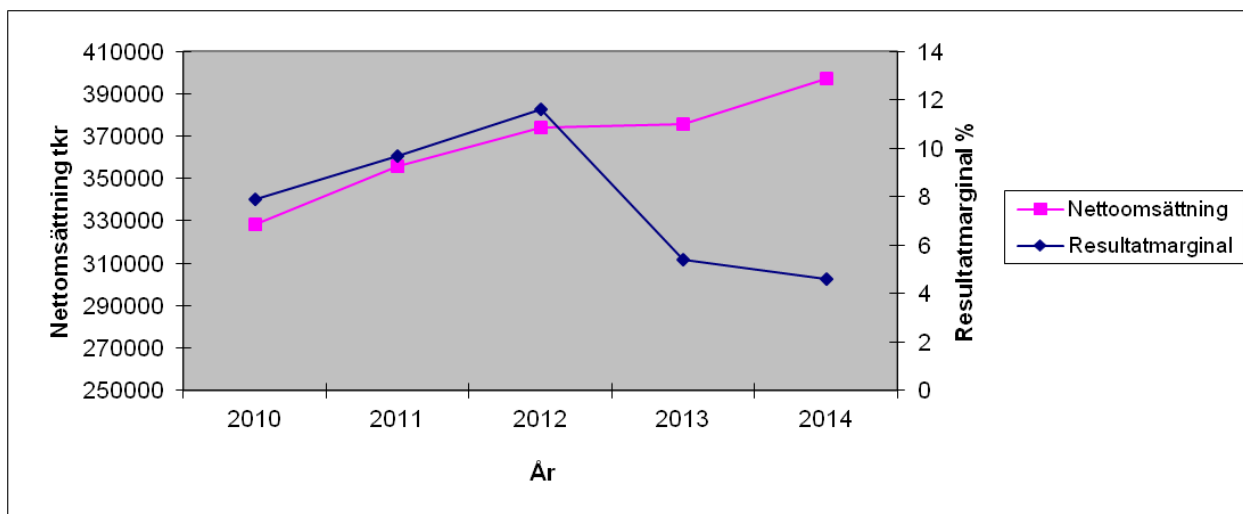
Marknad/Konkurrensläge:

De allt tuffare miljökraven och miljömålen i branschen har lett till att förnyelsebara drivmedel, spårbanden trafik, el/hybridbussar m.m. blivit mycket intressanta i planeringen av kollektivtrafiken. Intresset för hybrider samt eldrivna bussar har blivit större och sådana fordon blir nu mer och mer tillgängliga på marknaden.

För att finnas med i konkurrensen krävs att bussbolagen har ett aktivt utvecklingsarbete och rustar sin verksamhet med hållbar teknik och innovativt kvalitetsarbete.

## Ekonomiska resultat:

En flerårsjämförelse av GUB:s ekonomiska resultat speglar ägardirektiven.



Prognostiserat rörelseresultat för år 2015 var till delårsbokslutet ca 3 800 tkr.

### 3. Antaganden om framtiden och möjligheter till utveckling

#### Omvärldsanalys:

Allt större krav ställs på både förare, teknisk personal och fordon. Krav på t.ex. miljöprestanda och handikappanpassning (tillgänglighet för alla) gör att nya fordon och ny utrustning krävs i allt högre grad med ökade kostnader som följd.

Den yttre påverkan slår igenom i större utsträckning i och med att hot, våld, vandalisering, stenkastning m.m. ökar i samhället.

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

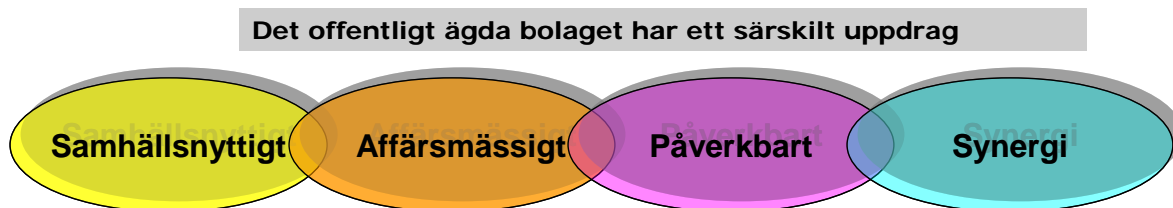
Klimat-, och miljöfrågorna kommer att fortsätta att ligga i fokus, där utvecklingen för att minska användningen av fossila bränslen utgör en viktig del i transportsektorn. Dock saknas ofta strategier, tydliga övergångsregler och samordnade tekniknormer, vilket i sin tur påverkar långsiktigheten i investeringsplaner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

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

En ökad kostnad för kollektivtrafiken kommer att påverka branschens fördubblingsmål.

## Framtiden och påverkan av verksamheten



Ägarna till bolaget får möjlighet att påverka verksamheten och kan även få möjlighet till memyttjande vid t.ex. planeringar, upphandlingar, utbildningar, transporter m.m.

Nytt trafikavtal har tecknats mellan parterna GUB och KTF UL. Avtalet gäller från 2015-12-13 (tidtabellskifte) till tidtabellsskiftet i december 2020, med förlängning 3 år till 2023 om inte avtalet sagts upp minst 24 månader före dess utgång av endera part. Avtalet förlängs efter år 2023 med ett trafikår i taget om inte uppsägning sker.

Investeringsplan för att fullfölja trafikavtalet med beställaren under kommande år kräver idag en investering av ca 12 fordon/år. Detta ger grunden till GUB:s möjlighet att anpassa sig till ny teknik och GUB:s fordonsflotta håller därvid överlag en hög tillgänglighet och miljöstandard. Redan idag ligger GUB:s andel av förnyelsebart drivmedel på över 50%. Dessutom finns i verksamheten idag 20 st hybridbussar (el/diesel).

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 och byggandet av gatumiljön. På så sätt kan ett långsiktigt sparande av resurser och pengar åstadkommas både för GUB, beställaren och för landsting/kommun. Genom samverkan kring bättre framkomlighet kan man få mer trafik för samma peng.

Frågan om ny bussdepå hanteras i Landstinget.

Möjlighet till utveckling och effektiviseringar i verksamheten hämmas i dagsläget av nuvarande depå, vilket kvarstår till den nya depån är tagen i drift.

GUB säkerställde under år 2014 tillgång till personalutrymmen och framtida kontorslokaler för företagsledning och administration genom flytt till nya lokaler i centrala Uppsala.

I och med detta bibehålls effektiviteten i bl.a. tillgänglighet, kvalitet, miljö, arbetstid, personalplanering och därmed också i ekonomin.

GUB:s organisation ger ett effektivt bolag som skapar ökade möjligheter för utveckling och effektivisering i nyttjandegraden av resurserna och i planeringen av helheten. Ledordet är trafiksäkerhet, vilket gäller t.ex. den egna verkstaden där prioriteringen av fordonsservice/underhåll kan göras helt utifrån den egna verksamheten och där kompetensen finns hos den egna personalen. Resultaten av detta gör att GUB i besiktningstatistiken ligger på drygt 90% utan anmärkning, medan landet i övrigt ligger betydligt lägre

Samma gäller för GUB:s D-behörighetsutbildning och YKB-utbildning där GUB har över 90% godkända vid första provet, medan övriga landet ligger på ca 60%. GUB har också valt att lägga med halkkörning som ett moment i sin utbildning, trots att detta inte ingår i lagkraven.

Organisationen med hög egen servicegrad och kompetens stärker också GUB:s miljöprofil (ISO 14001) där "Ständig förbättring" är nödvändigt för att kunna möta framtida krav. En anpassning till nya ISO 14001:2015 har påbörjats under 2015 för att vara klar för certifiering första halvåret 2017.

En mer detaljerad redovisning av miljöarbetet återfinns i GUB:s miljöredovisning.

## Väsentliga risker och osäkerheter

Risker/osäkerheter	Konsekvenser
Kommunikationen och samverkan mellan parterna i kollektivtrafiken	Om samverkan/kommunikation inte fungerar så kan inte målen nås.
Långsiktig planering försvåras av budgetprocesser som inte är i fas med beställnings-, och trafikprocesserna.	GUB:s arbete avseende budget, personal, fordon m.m. kompliceras och därmed påverkas möjligheten att uppfylla ägardirektiven.
Snäv budget med svagt rörelseresultat.	Dagens kvalitet samt framtida utvecklingsarbete riskerar att försämrans/stagnera vilket på sikt påverkar GUB:s konkurrenskraft och bolaget som helhet.
Priset på oljeprodukter (ex bränsle, däck) ökar med kort varsel	GUB:s resultat blir negativt

## 4. Affärsidé

### 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.

### Vår Vision

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

### 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** och kunna förstärka vår effektivitet och kvalitet, ska vi arbeta för upprättande av incitamentsavtal baserade på arbetssätt där vi kan påverka helheten.
- För att bli framgångsrika gentemot vår **beställare**, ska vi satsa på att vara en aktiv, pålitlig och resursstark 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. Kortsiktiga mål – budget 2016 (1 år)

### Ekonomisk ställning och resultat

Intäkterna förändras årligen beroende på ändringar i trafikutbudet/trafikbeställningen.

<b>Summa rörelsens intäkter:</b>	
Utfall 2014	405 Mkr
Prognos 2015	419 Mkr
Budget 2016	432 Mkr

<b>Summa rörelsens kostnader:</b>	
Utfall 2014	-387 Mkr
Prognos 2015	-411 Mkr
Budget 2016	-422 Mkr

### Mål för verksamheten

#### År 2016

- Investering i 20 st ledbussar varav 8 biogas och 12 diesel
- Projekt med bussar för HVO-drift utökas successivt
- Öka antalet kvinnor i verksamheten
- Genomlysning av organisationens respektive roller och ansvarsområden
- Fortsatt arbete för att främja hälsotalet bland personalen
- Korttidsfrånvaron ska högst vara 2,35% år 2017
- Arbetsmiljöförbättrande åtgärder motsvarande 1 000 000 kr genomförs
- Fortsatt arbete med att ytterligare öka säkerheten i verksamheten
- Andelen förnyelsebart bränsle ska öka i enlighet med uppsatta mål
- Miljömål; arbete enligt miljömålsprogram

### Större planerade investeringar

- Inköp fordon enligt investeringsplan
- Kameror i bussar
- Verkstadsutrustning
- Busstvätt, Kompressor (behovsprövat)



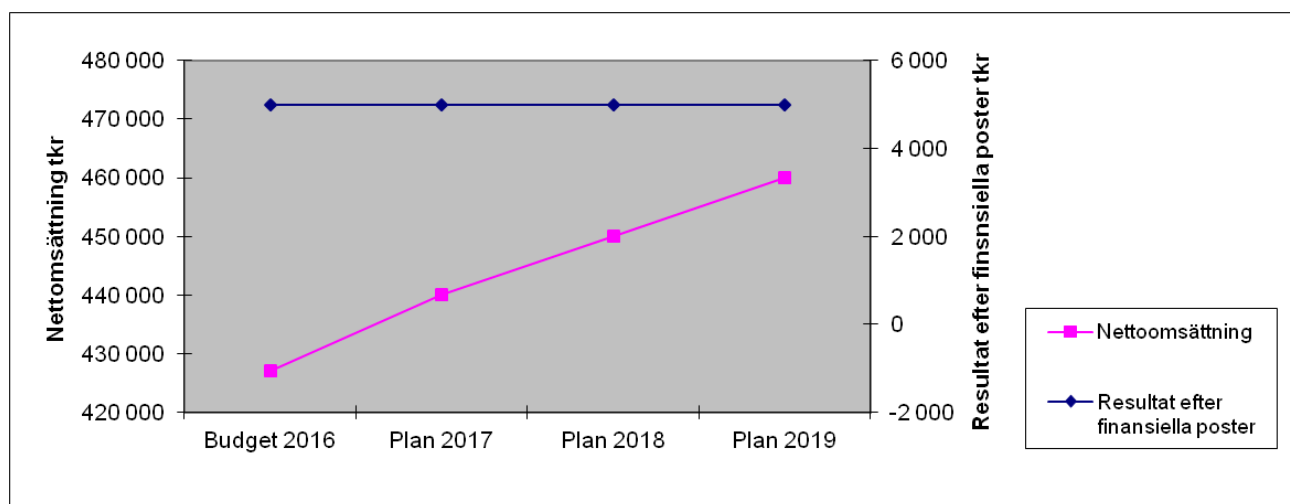
## 6. Långsiktiga mål – plan 2017- plan 2019 (3 år)

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

### Ekonomisk ställning och resultat

#### Budget och planer 2016-2019

Då framtida trafikbeställningar inte är planerade längre än till 2016 kan inte GUB lägga budget och resultatutveckling annat än utifrån dagens uppgifter på timmar och timpris. Antagen ökning av nettoomsättningen = 10 Mkr/år.



### Mål för verksamheten

#### God ekonomi

GUB ska vara konkurrenskraftigt och kostnadseffektivt som bolag betraktat baserat på:

- Kassalikviditet
- Soliditet
- Verksamhetsnyckeltal
- Resurshushållning

#### Nöjda medarbetare

- Nöjd Personal Index (NPI) ska för: företaget totalt vara  $\geq 4,0$   
varje avdelning vara  $\geq 3,8$
- Behålla personal samt vara attraktiv för ny personal  
Personalomsättningen\* ska vara  $< 10\%$

(\*Mått på personalomsättning = summan av de som börjat och de som slutat under året divideras med genomsnittet antal anställda under året.

Förutsättningar: Pensionsavgångar räknas bort. Vid trafikökning räknas nya tjänster bort enligt: trafikökning på 15.000 tim → 10 tjänster vilket motsvarar 15 anställda.

Svaret anges i procent. D.v.s. personalomsättningen är ett mått på relationen mellan förändringarna i arbetsstyrkan och totala antalet anställda uttryckt i %.)

## Nöjda kunder

- Nöjd Kund Index (NKI) ska år 2016 vara över 75%  
(NKI för Gamla Uppsala Buss AB baseras på resultat i Kollektivtrafikbarometern (Svensk Kollektivtrafik))

## 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.

## God arbetsmiljö

- Ohälsotal; Sjukfrånvaron ska totalt för företaget vara < 6,0 % år 2017  
Korttidsfrånvaron ska totalt för företaget vara < 2,35% år 2017
- Kommunikation: Varje medarbetare ska ha ett medarbetarsamtal per år

## Större planerade verksamhetsförändringar

Utvecklingsprojekt förnyelsebara drivmedel/nya tekniska lösningar fortsätter.  
Flytt till ny depå blir aktuellt under perioden.

## Större planerade investeringar

- Inköp fordon motsvarande ca 10% förnyelse av fordonsparken per år
- Utvecklingsprojekt förnyelsebara drivmedel/nya tekniska lösningar
- Nytt affärssystem
- Alkolås i bussarna