

Kollektivtrafik- nämndens verksamhetsberät- telse för perioden jan-aug 2026

Innehållsförteckning

Kollektivtrafiknämndens verksamhetsberättelse för perioden jan-aug 2026.....	1
Region Skånes vision och övergripande mål.....	3
Förord	4
Inledning	5
Omställningsarbetet.....	7
Övergripande mål: Bättre liv och hälsa för fler	10
Övergripande mål: Tillgänglighet och kvalitet	13
Övergripande mål: Hållbar utveckling i hela Skåne.....	21
Övergripande mål: Attraktiv arbetsgivare, professionell verksamhet	26
Övergripande mål: Långsiktigt stark ekonomi	42
Uppföljning av insyn och kontroll i verksamhet som utförs av privata utförare	51

Region Skånes vision och övergripande mål

Visionen, som gäller för hela organisationen och dess verksamheter är Framtidstro och livskvalitet. Genom de fem målen, som vänder sig till all verksamhet ska vi nå visionen. Våra resurser är medarbetarna, verksamheten och ekonomin. Vår organisationskultur utgår från de gemensamma värderingarna: välkomnande, drivande, omtanke och respekt. Detta gäller i allt ledarskap, medarbetarskap liksom i alla möten med de vi finns till för och samverkar med.



Bättre liv och hälsa för fler: Ett mål med utåtriktat fokus på de vi är till för – befolkning, patienter, brukare, resenärer, besökare, kunder, samverkanspartners, turister m.fl.

Tillgänglighet och kvalitet: Ett mer inåtriktat mål för vår egen organisation med fokus på våra verksamheter och hur våra interna arbetsprocesser fungerar.

Hållbar utveckling i hela Skåne: Ett mål för hur våra verksamheter bidrar till en långsiktigt, hållbar utveckling och tillväxt i den egna organisationen och i Skåne.

Attraktiv arbetsgivare, professionell verksamhet: Ett mål för att attrahera, rekrytera, utveckla, motivera och behålla medarbetare i våra verksamheter.

Långsiktigt stark ekonomi: Ett mål för en modern, konkurrenskraftig och hållbar ekonomi som möjliggör beredskap, utveckling och fortsatta satsningar i verksamheten.

Förord

Under våren och sommaren har kollektivtrafiken fortsatt att utvecklas positivt i Skåne. Resandet går upp för alla trafikslag och den vikande trend som noterades för busstrafiken under 2025 verkar nu vara bruten. Återhämtningen i framför allt stadsbusstrafiken är stark, men även regionbusstrafiken och tågtrafiken ökar stadigt.

Resorna ökar även inom affärsområdet serviceresor, där det i huvudsak är sjukresorna som driver resandet.

Kollektivtrafiknämnden har tidigare initierat samarbetsprojekt med vårdn och arbetet med att försöka flytta över resor till den allmänna kollektivtrafiken fortsätter. Under våren har nämndens presidium även genomfört dialoger med samtliga färdtjänstkommuner gällande färdtjänsttillstånd och resornas utförande.

Under sommaren har Skånetrafiken slagit nya försäljningsrekord och därmed överträffas det fantastiska 2025. I slutet av sommaren har försäljningen av månadsbiljetter tagit fart igen och kollektivtrafiknämnden följer med tillförsikt försäljningsutvecklingen och inverkan på resandet av den nationella subventionen på månadsbiljetter som infördes den 1 juli. Vilken påverkan subventionen får på försäljningen och resandet kommer att följas noggrant under hösten och en större utvärdering lär bli aktuell under våren 2027.

Pilotverksamheten i SkåneFlex fortsätter med oförminskad styrka och Skånetrafiken fortsätter att kalibrera parametrarna i erbjudandet för att få bästa möjliga effekt av piloterna. Intresset för piloterna är alltså stort och kollektivtrafiknämnden förväntas få en första indikation på utfallet från provområdena under hösten 2026.

Under årets första åtta månader har förvaltningen haft god kostnadskontroll och goda intäkter. Dessutom kommer den statliga subventionen av månadsbiljetter att bidra ytterligare till ett positivt ekonomiskt utfall. Sammantaget förväntar kollektivtrafiknämnden sig därför att kunna leverera ett ekonomiskt överskott till regionen vid verksamhetsårets slut.

Inledning

Kollektivtrafiknämnden ansvarar för planering och genomförande av regional kollektivtrafik som följer av att Region Skåne är regional kollektivtrafikmyndighet enligt lag. Nämnden har det samlade kundansvaret för kollektivtrafiken och ansvarar för utvecklingen av densamma. Öresundstågstrafiken över bron till Köpenhamn, som vi utför åt danska Transportministeriet, ansvarar Nämnden för. Nämnden driver även Öresundstågstrafiken i samverkan med fem andra regioner i södra Sverige. Dessutom ansvarar Nämnden för färdtjänsten i 26 kommuner och för sjukresorna i Skåne.

Året som gått – viktiga händelser

- Skånetrafiken har från den 1 juli 2026 infört halva priset på 30-dagarsbiljetter, i enlighet med regeringens förslag. Erbjudandet omfattar resor inom Skåne, till Köpenhamn samt över länsgräns till våra grannlän och gäller utöver befintliga rabatter.
- Efter två år av kampanjpris fick Sommarbiljetten ett lågt ordinariepris. Försäljningen av Sommarbiljetten ökade med 5,4 % till totalt 277 841 sålda biljetter. En bidragande orsak till detta var att tre nya kommuner valde att köpa en Sommarbiljett till ungdomar i kommunen.
- Under våren genomfördes kampanjen Res 2 för 1, vilket innebar att kunder med 30-dagarsbiljett kunde ta med en person utan extra kostnad på helger. Helgresandet bland

kunder med 30-dagarsbiljett ökade med 8 procent och 82 procent upplevde biljetten som mer prisvärd.

- Skånetrafikens kundcenter i Helsingborg byggs om för att skapa en mer ändamålsenlig och välkomnande miljö för både kunder och medarbetare.
- En utredning av Skånetrafikens förutsättningar för att ansvara för komplexa resor visar att uppdraget inte kan genomföras fullt ut. I väntan på en långsiktig lösning har ett gemensamt arbete med hälso- och sjukvården inletts för att ta fram en rutin för hantering av de komplexa resor som Skånetrafiken inte kan utföra på egen hand.
- Drift- och underhållsavtal för Pågatågen för avtalsperioden december 2027 till december 2036 har tilldelats VR Sverige AB.
- Region Skåne och Skånetrafiken har tillsammans med samverkande regioner bildat Krösatågen AB.
- Skånetrafikens krisorganisationen har reviderats; krisberedskapsplan och kriskommunikationsplan har uppdaterats; och utbildningar har genomförts.

Verksamhetsförändringar/-övergångar

Interna verksamhetsförändringar 2026

Verksamhet	Tidpunkt	Antal anställda	Uppdragsförändring (Mkr)
Enhet Hållbart Resenärsmöte inom avdelning Strategi & Affär upphör, till följd avslutat uppdrag.	1 april 2026	6 (alla har erbjudits nya tjänster, en anställd valde att lämna, övriga har påbörjat nya tjänster inom förvaltningen).	0 Mkr
Affärsområde Buss har ändrat sin organisation och fördelat den till tre	1 februari 2026	30	0 Mkr

områden: Infrastruktur, Trafik och Affär			
---	--	--	--

Omställningsarbetet

Under 2023 beslutades om att påbörja ett regionövergripande omställningsarbete i Region Skåne, på både kort och lång sikt. Omställningsarbetet syftar till att förbättra tillgänglighet och produktion, säkrad kompetensförsörjning och ekonomi i balans. Omställningsarbetet harmoniserar och kompletterar Region Skånes vision och övergripande mål genom att sätta ett särskilt fokus på identifierade insatsområden. Det är med hela organisationens gemensamma engagemang som målsättningen nås.

För att strukturera arbetet med att nå målen och arbeta med våra värderingar som grund har Skånetrafiken fyra målområden vilka implementerats under 2024 och 2025 och fortsatt kommer tillämpas under 2026: Kunden, medarbetaren, verksamheten och ekonomin. Arbetet med omställning bedrivs under något av de fyra målområdena.

Inriktningsmål Kund

Vi erbjuder kollektivtrafik med utgångspunkt i kundens behov och efterfrågan och säkerställer utlovad leverans genom hela kundens resa.

Avdelning Kundservice och Trafikinformation genomför en pilot för att testa AI-verktyg för text- och talanalys av inkommande kundärenden, i syfte att kategorisera data kring behov och efterfrågan i Skånetrafikens leverans och utbud.

Inriktningsmål Medarbetare

Vi är organisationen med människorna och kulturen som skapar en professionell verksamhet.

Skånetrafiken arbetar med Kritiska framgångsfaktorer inom området medarbetare:

- Utveckla en attraktiv arbetsplats för en professionell verksamhet.
- Leverera rätt kompetenser och förmågor i en flexibel organisation.
- Hantera rekrytering och utveckling av medarbetare samt ett medarbetarskap och ledarskap där vi lever som vi lär.

Inriktningsmål Verksamhet

Vi har en effektiv organisation med en kultur som gynnar verksamheten på kort och lång sikt.

Bemanning och kompetensförsörjning

Skånetrafiken har under perioden fortsatt arbetet med att stärka den långsiktiga kompetensförsörjningen. Arbetet med utvecklings- och karriärvägar har vidareutvecklats och flera yrkesgrupper har nu färdiga utvecklingsprogram som förbereds för implementering. Förvaltningen har även fortsatt sitt kulturarbete genom medarbetardagar och ledarforum med fokus på gemensamma arbetssätt, engagemang och ledarskap. Under perioden har dessutom introduktionsprocessen förtydligats genom att synliggöra samtliga steg i pre-, on- och offboardingarbetet.

För mer information om arbetet inom kompetensförsörjning, kultur och medarbetarutveckling, se kapitlet *Attraktiv arbetsgivare, professionell verksamhet*

Serviceresors arbetsverktyg – Pandora

Pandora är ett nytt digitalt stöd för bokning och beställning av serviceresor. Systemet ska på sikt effektivisera handläggning, resebokning, ekonomisk redovisning och statistikhantering, vilket bidrar till effektivare arbetsprocesser och lägre kostnader.

Sedan den nya programledningen tillträdde under första kvartalet 2026 har fokus varit att säkerställa verksamhetens behov och ta fram en hållbar tidplan för införandet av Pandora. Under andra kvartalet

2026 genomfördes tester med riktiga fordon tillsammans med de fyra trafikbolag som har avtal med Skånetrafiken. Testerna gav värdefulla erfarenheter inför det fortsatta arbetet med systemets införande.

Modeller för digital utveckling och digital förvaltning (MUMS)

Modellen för digital utveckling har implementerats genom de så kallade värdeströmmarna och är fortsatt i etableringsfas. Alla roller är tillsatta och arbetet är i full drift. Här ligger fokus för hösten i att kontinuerligt förbättra processen samt slutföra överlämning av ansvar och driva processen till linjeorganisationen. Modellen för digital förvaltning har en systeminventering påbörjats och underlag till systemförvaltningsmodellen tagits fram. Fokus för hösten är att sammanställa underlaget och utifrån det tydliggöra målbild, uppdatera projektplanen samt fortsätta arbetet med att ta fram modellen.

Hållbar utveckling i hela Skåne

Pilotprojekt i dynamisk kollektivtrafik (under namnet SkåneFlex) fick förlängning och gick in i sin andra fas i januari månad och kör fortsatt i Svalöv, och utökades under våren till hela Sjöbo och Tomelillas kommuner, samt utökades med tre fordon i dessa två områden. Fas två sträcker sig in i 2027, och utforskar hur SkåneFlex skulle kunna utformas som möjlig del av tjänsteutbudet, i samverkan med trafikleverantörer och kommuner.

Portföljstyrning

Under första halvåret 2026 har arbetet med att etablera en gemensam portföljstyrning påbörjats. Fokus ligger på att utveckla en modell för hur förvaltningens initiativ ska prioriteras, beslutas och följas upp på ett transparent och samordnat sätt. Arbetet syftar till att skapa bättre överblick över verksamhetens samlade initiativ, stärka resursstyrningen och säkerställa att utvecklingsinsatser genomförs i linje med Skånetrafikens strategiska mål och strategiska inriktning.

Processtyrning

Arbetet med processtyrning har under året intensifierats med olika aktiviteter såsom utbildning inom processledning för samtliga ledare/chefer, fortsatt arbete med att kartlägga arbetssätt där roller och ansvar förtydligas, processroller för alla processer har tillsatts och framtagande av rutiner har påbörjats. Fokus under året har varit att öka förståelsen och förmågan att kunna leda en förvaltning som även har processerna som styrmedel. Processtyrningsarbetet syftar till att skapa strukturer, förtydliga förväntningar på varandra samt bygga broar mellan enheter/avdelningar då processerna flödar genom flera avdelningar och påverkar många roller.

Inriktningsmål Ekonomi

Vi har en ekonomi i balans med kostnadseffektivitet och affärsmässighet i allt vi gör.

Skånetrafiken har för närvarande ett budgetöverskott. Trots det görs ett arbete för att identifiera möjliga kostnadssänkningar på både kort och lång sikt.

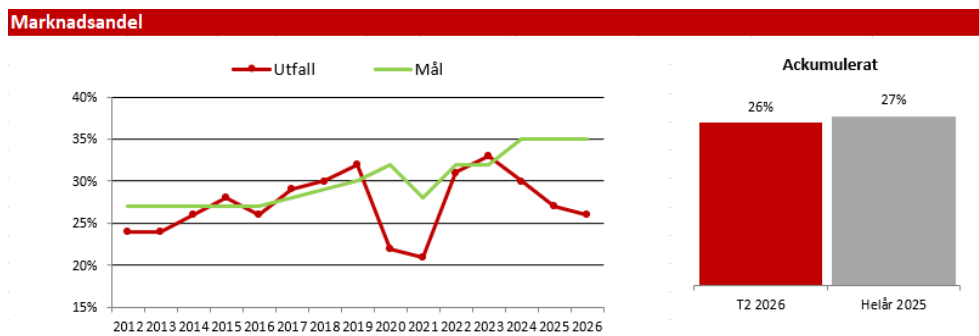
Övergripande mål: Bättre liv och hälsa för fler

Ett mål med utåtriktat fokus på de vi är till för – befolkning, patienter, brukare, resenärer, besökare, kunder, samverkans.

Antalet resor med Skånetrafiken ska öka så att marknadsandelsmålet om 40 % av samtliga motorburna resor 2030 kan infrias.

I Skånetrafikens Verksamhetsplan uttrycks målet så här:

Antalet resor med Skånetrafiken ska öka, med ambitionen att sträva mot marknadsandelsmålet 43% år 2035 - med ett delmål om 40 procent år 2030.



Med marknadsandel menas i jämförelse med annan motordriven trafik. Skånetrafiken har minskat med en procentenhet gentemot helåret 2025 och ligger i dagsläget på 26 procent.

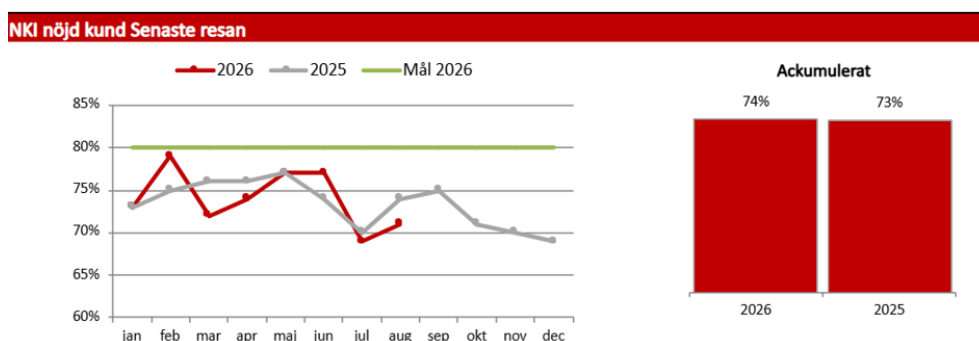
I valet mellan att resa kollektivt eller med eget motorfordon framträder många parametrar som sammantaget bidrar till den fördelning som ger underlag till marknadsandel.

Drivmedelspris och samhällsplanerad infrastruktur är exempel på parametrar som påverkar våra kunders fordonsval vid resa, liksom biljettpris och förväntad leverans.

Skånetrafiken fortsätter att utveckla kollektivtrafiken mot högre kundnöjdhet.

I Skånetrafikens Verksamhetsplan uttrycks målet så här:

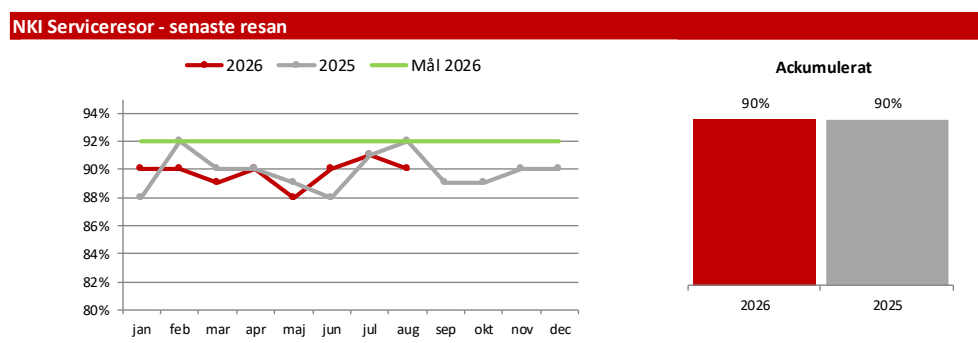
Skånetrafiken ska fortsatt sträva mot en ökad andel nöjda kunder, med den långsiktiga ambitionen att 8 av 10 resenärer ska vara nöjda med senaste resan enligt Kollektivtrafikbarometern.



NKI Nöjd kundindex senaste resan är 74 procent vilket är en procentenhet högre än helår 2025. Viktigaste parametern för hur nöjd

kunden är med sin resa handlar om hur väl vår leverans överensstämmer med förväntan utifrån aviserad tidtabell, samt vår förmåga att snabbt nå ut med relevant trafikinformation så att kunden själv kan fatta beslut kring sin fortsatta resa.

NKI serviceresor – Senaste Resan



Akkumulerat augusti 2026 uppgår det sammanfattande betyget för senaste resan till 90 procent, från beställning samt hämtning till lämning. Resultatet ligger helt i linje med utfallet för 2025. Resultatet har legat på en stabil nivå under året på mellan 88 och 91 procent, och speglar resultatet inom övriga nyckeltal kopplat till NKI. Målet för året 2026 är 92 procent.

Den allmänna kollektivtrafiken är fossilfri. Arbetet fortsätter för att även den särskilda kollektivtrafiken ska bli fossilfri.

Under 2020 blev den allmänna kollektivtrafiken fossilfri.

Alla serviceresor med personbil körs på biogas eller el. Det är våra specialfordon som körs med fossildiesel. Utsläppen från andelen använd fossildiesel klimatkompenseras i enlighet med kraven i våra avtal, i CDM-projekt enligt "Gold Standard".

I kommande upphandling, med planerad trafikstart 2028, ställs krav så att inga fossila drivmedel får användas i den särskilda kollektivtrafiken. En övergång till HVO100 kan eventuellt ske tidigare efter analys och beslut av aktuellt affärsområde.

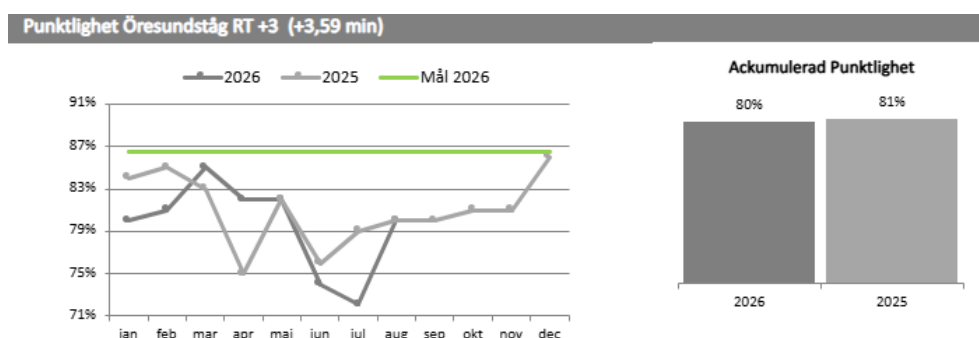
Under 2026 ska förvaltningen fördjupa arbetet med att implementera trafikförsörjningsprogrammet genom att bryta ner målen och formulera framtida verksamhetsmål utifrån trafikförsörjningsprogrammets mål och ställningstaganden.

Ett förvaltningsövergripande arbete har inletts för att omsätta målen i trafikförsörjningsprogrammet till konkreta aktiviteter för Skånetrafikens olika avdelningar. Arbetet drivs genom ett programråd med representanter från samtliga avdelningar. En process har också utvecklats för att följa upp arbetet och säkerställa framdriften mot målen. Samma tillvägagångssätt ska tillämpas för att genomföra förvaltningens hållbarhetsprogram.

Övergripande mål: Tillgänglighet och kvalitet

Ett mer inåtriktat mål för vår egen organisation med fokus på våra verksamheter och hur våra interna arbetsprocesser fungerar.

Punktligheten ska vara hög och resenärerna ska komma fram i tid

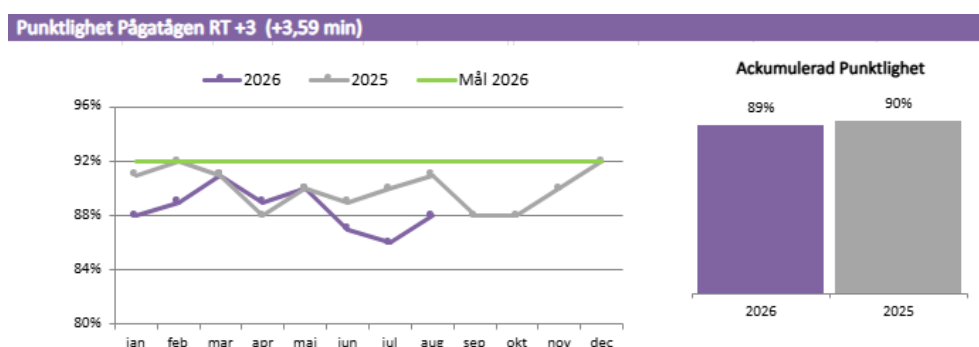


Punktligheten för Öresundståg är 80 procent ackumulerat 2026 (mål 86 procent RT+3) jämfört med 81 procent 2025.

Framförallt har sommarperioden juni-augusti har varit mycket utmanande för Öresundstågen med ett stort antal trafikstörningar på högt trafikerade platser i tågsystemet.

För orsakskodade förseningsminuter är den största kategorin Olyckor/Tillbud/Yttre faktorer med 34 procent, Järnvägsföretag 22 procent, Följdorsak 16 procent, infrastruktur 15 procent samt Driftledning 11 procent.

Under perioden januari – augusti beror majoriteten av de inställda tågen på Infrastruktur 37 procent, Olyckor/Tillbud/Yttre faktorer 25 procent samt Fordonsfel 23 procent.

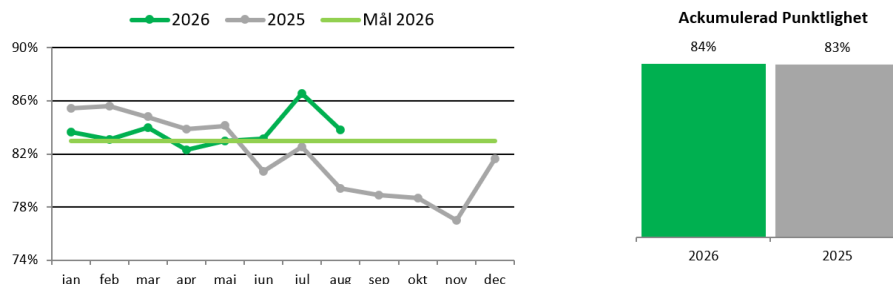


Pågatågens ackumulerade punktlighet för perioden januari – augusti uppgår till 89 procent vilket är tre procentenheter lägre än målet och försämring med en procentenhet jämfört med samma period 2025.

För Pågatågen är det främst sommarperioden juni – augusti som har präglats av de största punktlighetsproblemen, vilket generellt varit kopplat till större trafikstörningar i på känsliga platser där en stor mängd tåg passerar. Majoriteten av orsakerna, både gällande försenade och inställda tåg beror på externa händelser. När det gäller akut inställda tåg så är infrastruktur den största orsaken med cirka 43 procent, Olyckor/Tillbud/Yttre faktorer står för cirka 37 procent och Järnvägsföretag cirka 13 procent. När det gäller orsakskodade förseningsminuter är den största kategorin Driftledning/Följdorsak med 43 procent, Infrastruktur 26 procent, Olyckor/Tillbud/Yttre faktorer 23 procent och Järnvägsföretag nio procent där kategorierna Driftledning och Följdorsak är främst används vid operativa prioriteringar mellan tåg, det är därmed svårt att dra några slutsatser kring de primära orsakerna till dessa förseningar.

Buss

Punktlighet - Stadsbuss

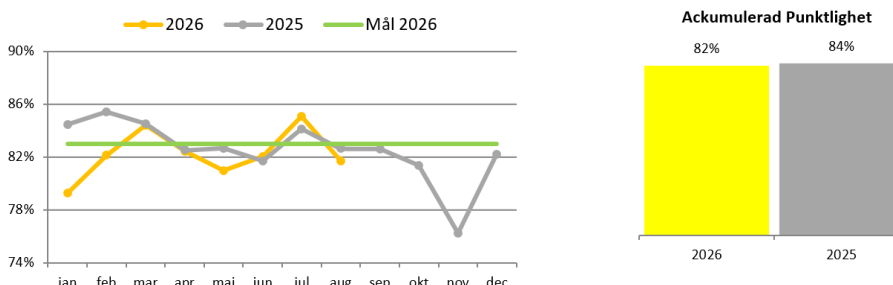


Punktligheten för stadsbuss är 84 procent ackumulerat augusti (mål 83 procent, realtidsmätning -1 och +2,59 min). Detta är en ökning på 1 procent mot 2025.

Malmö stad har haft utmaningar i att upprätthålla sitt punktlighetsmål, främst efter tidtabellskiftet i mars. Det pågår fortsatt flera vägarbeten i Malmö stad som påverkar stadstrafiken, främst koncentrerat kring Malmö C. Skånetrafiken har stöttat trafikföretaget i trepartssamverkan med Malmö stad för att få till ännu bättre proaktivt arbete. Lund stad, Helsingborg stad och Kristianstad stad har haft god och stabil punktlighet under året och presterar alla ackumulerat över sina mål.

Från och med tidtabellsskiftet i mars togs alternativet till påstigning i baddörr bort på stadsbusslinjerna i Lund stad. Detta har genomförts utan negativ påverkan på punktligheten på stadsbusslinjerna.

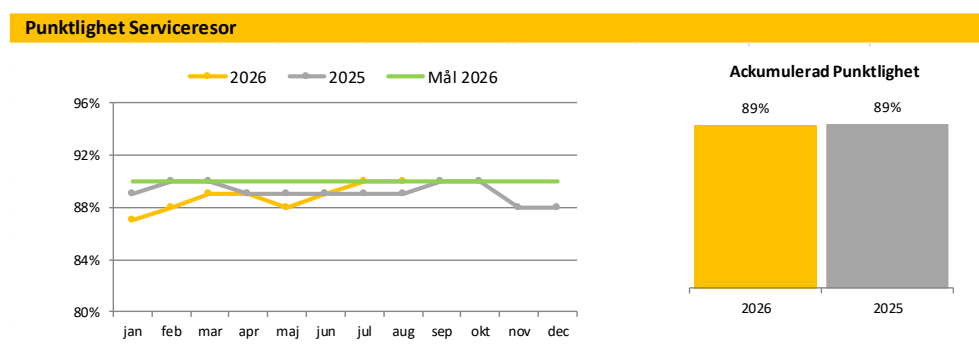
Punktlighet Regionbuss



Punktligheten för regionbuss är 82 procent ackumulerat augusti (mål 83 procent, realtidsmätning -1 och +2,59 min). Detta är en minskning med 2 procentenheter mot föregående års resultat.

Undantaget ett par enskilda månader, mars och juli, har vi inte lyckats nå punktlighetsmålet i regionbusstrafiken. I januari såg vi en stor påverkan av vintervädret som orsakade förseningar.

Vi har några regionbussavtal där vi har utmaningar att få trafikföretaget att jobba mer proaktivt med sitt punktlighetsarbete. Där har vi i ett avtal begärt handlingsplan medan ett par andra avtal är utgående i år. För att stötta alla våra trafikföretag i sitt punktlighetsarbete tillhandahåller vi ett analysverktyg som heter Flowmapper där vi i augusti anordnade användarträff tillsammans med utvecklarna och trafikföretagen.

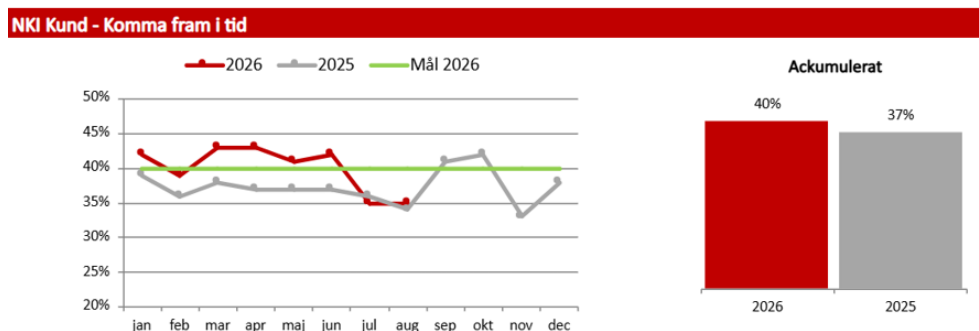


Punktligheten för serviceresor (realtidsmätning -15/+15min) är 89 procent för perioden januari till augusti 2026, vilket är i linje med helårsresultatet för 2025. Målet för helår 2026 är 90 procent.

Orsaker till att målet på 90 procent inte uppnås är flera. Utöver ökat resande ser vi förändrade resmönster, till exempel ökad helg- och sommartrafik. Serviceresor har även tagit ett ansvar för införande av raster för förare vilket till viss del påverkat punktligheten.

Serviceresor arbetar kontinuerligt med att optimera nyttjandet av befintlig kapacitet, för att möta en ökad efterfrågan på resor

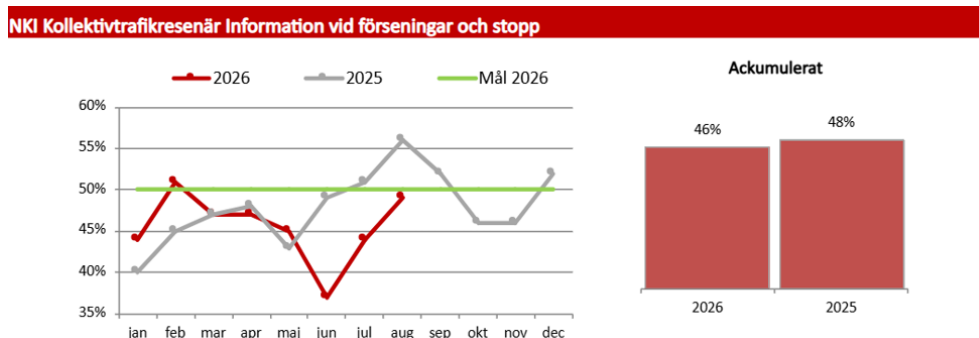
NKI Komma fram i tid



Utöver bytesfria resor med enbart ett fordon kan Skånetrafikens kunder nyttja flera olika fordonstyper och trafikslag från starthållplats till slutstation och de har en förväntan på lagom långa bytestider som varken upplevs som slöseri med tid eller stressiga. Vid en trafikstörning naggas bytestiden, vilket kan få till följd att kunden missar sin tänkta avgång och därmed drar med sig en större total försening. NKI Komma fram i tid påverkas både av den enskilda resans avgång/ankomst och av de olika delresornas sammanlagda leverans.

Under första halvåret 2026 låg NKI Komma fram i tid några procentenheter högre än målet på 40 procent. Sommarens trafikstörningar har påverkat våra kunder, vilket syns som en nedgång till 35 procent i juni och juli. Akkumulerat ligger dock NKI Komma fram i tid på 40 procent.

NKI Information vid förseningar och stopp



Information vid stopp och försening har under de första månaderna av året genererat bättre resultat än 2025 men detta har utmanats under sommaren på grund av problematik med personalbrist hos trafikföretag samt nedstängning av underentreprenörer som kör ersättningstrafik under veckor. Under sommar 2026 har våra resenärer även drabbats av flertalet hissar ur funktion på stationer runt om i Skåne. Ansvar för de olika hissarna och processen för tillgänglig information försvårar kommunikationen ut till resenär. Bättre utfall av resultat i slutet av sommaren.

En trygg kollektivtrafik

Resenärerna i kollektivtrafiken ska kunna känna sig trygga under hela resans gång och en del i detta är att arbetet med att motverka tjuvåkande intensifieras.

Andel resenärer utan giltig biljett

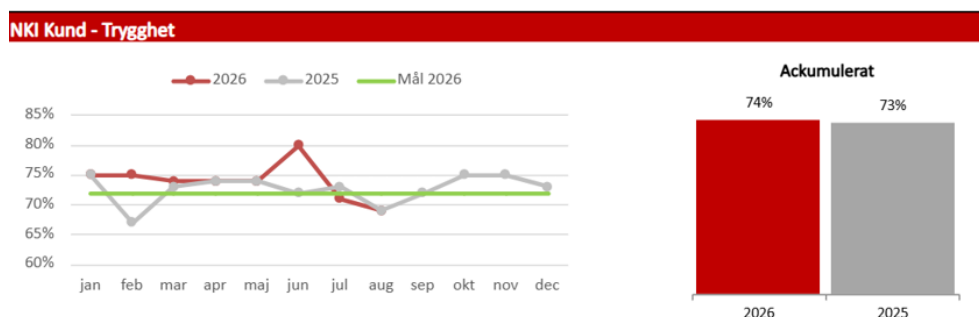
Andelen resenärer utan giltig biljett vid våra civila kontroller har minskat kraftigt under de senaste fem månaderna jämfört med tidigare perioder. För perioden januari till augusti uppgår den ackumulerade andelen till 1,75 procent.

Den positiva utvecklingen bedöms vara ett resultat av både det ökade antalet civila kontroller och den marknadskampanj som genomförts under perioden, vilka tillsammans har haft god effekt.

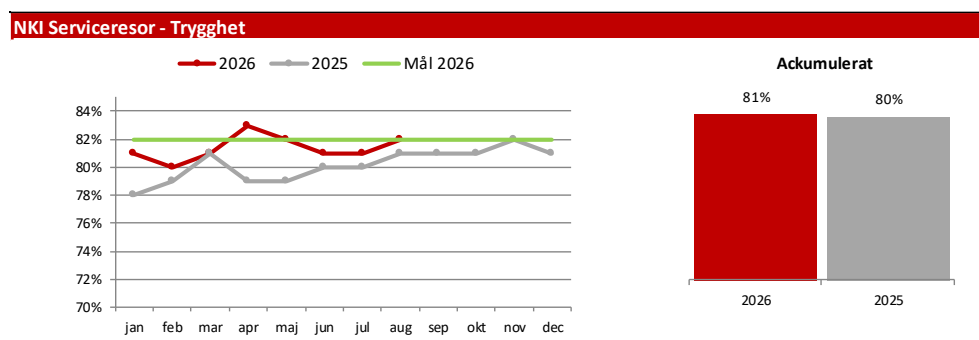
Vi ser även en tydlig minskning av andelen resenärer utan giltig biljett i Lund sedan bakdörrarna stängdes och påstigning endast sker genom framdörrarna

Skånetrafiken har i uppdrag att utveckla sitt trygghetsarbete, som genomsyrar allt från utformningen av hållplatser till motverkande av spårspring, i nära samarbete med andra aktörer. Även tryggheten på väg till och från kollektivtrafiken är en del av detta.

NKI Trygghet



Under första halvåret 2026 låg NKI Trygghet flera procentenheter högre än målet på 72 procent. Efter en pik upp till 80 procent i juni sjönk siffran till ca 70 procent i augusti. Ackumulerat ligger dock NKI Trygghet på 74 procent, vilket är en procentenhet högre än helår 2025.



Resultatet för NKI Serviceresor Trygghet ackumulerat augusti 2026 uppgår till 81 procent vilket är en procentenhet lägre än målet för året men en procentenhet bättre jämfört med samma period 2025.

Utvecklingen av den kundupplevda tryggheten har utvecklats positivt under den senaste treårsperioden från en nivå på 75% till dagens 81%. Bättre tillgänglighet i telefonin och bättre punktlighet är två faktorer som bidrar till en ökad trygghet för kunderna. Målet för 2026 har höjts till 82% jämfört 80% tidigare år.

Utreda en bolagisering av Skånetrafiken. (Regionstyrelsen huvudansvarig)

Vid Regionstyrelsens sammanträde 2026-05-28 beslutades att inte gå vidare med att utreda förutsättningar för bolagisering i nuläget, med hänvisning till rådande ekonomiskt läge och osäkerhet kring hur de eventuella nyttorna med en bolagisering skulle kunna realiseras.

Upprätta handlingsplaner för utveckling i enlighet med Region Skånes strategi för psykisk hälsa.

Detta mål handlar om saker vi kan göra inom kollektivtrafiken kopplat till psykisk ohälsa hos våra kunder/medborgare.

Serviceresor främjar psykisk hälsa genom att bidra till trygghet, delaktighet och självständighet för kunderna. Under året har samtals- och utredningsmetodiken vidareutvecklats, samtidigt som språk och formuleringar i verksamhetens information till kunder har setts över för att öka tydlighet och tillgänglighet. Ett respektfullt bemötande, tydlig information och rättssäker handläggning bidrar till att skapa förutsägbarhet och minska osäkerhet i kontakten med serviceresor.

Affärsområde Tåg och Avdelning Kundservice & trafikinformation samarbetar med Innovation Skåne AB. Innovation Skåne leder ett innovationsprojekt i samverkan med ett större antal externa aktörer i syfte att försöka minska den trafikala påverkan pga obehöriga personer i spårmiljö.

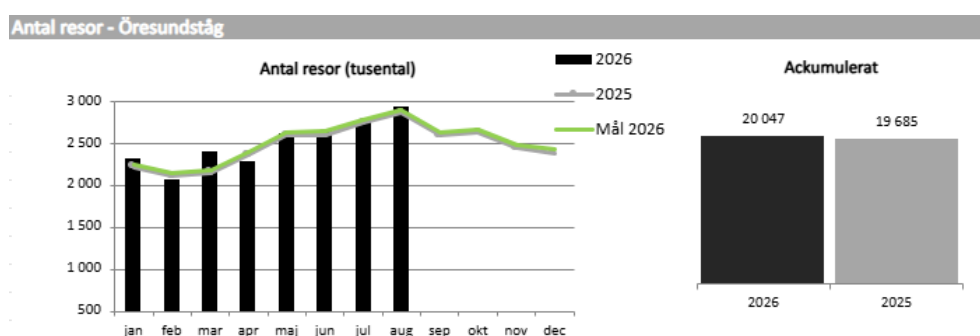
Enhet Kommunikation har genomfört en samarbetsinsats med Ystad kommun, Trafikverket och Polisen. Ett möte med medborgare och resenärer på Ystad station i syfte att upplysa om risker med att vara obehörig i spårområdet.

Övergripande mål: Hållbar utveckling i hela Skåne

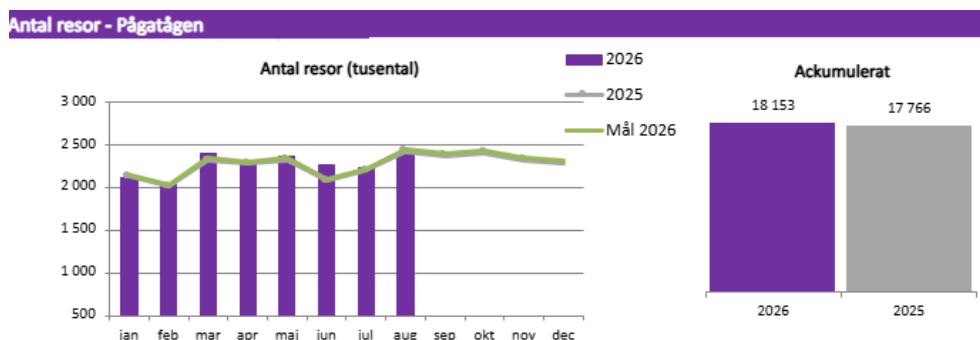
Ett mål för hur våra verksamheter bidrar till en långsiktigt, hållbar utveckling och tillväxt i den egna organisationen och Skåne.

Resandeutveckling

Antal resor januari till augusti uppgår till 118 miljoner, vilket är ca 4 miljoner resor fler än målet. Jämfört med samma period 2025 är det 6 miljoner resor fler, en ökning med 5 procent. Målet för helåret 2026 är 174 miljoner resor.

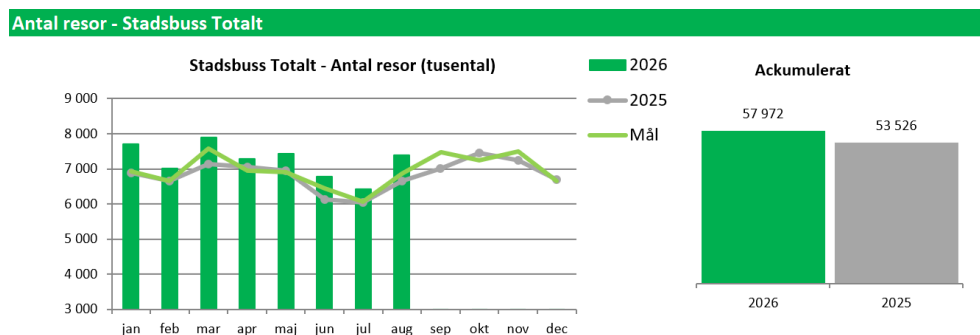


Öresundstågen har en fortsatt positiv resandeutveckling. Antalet resor under perioden januari - augusti uppgår till 20,05 miljoner vilket är något högre än periodens mål på 19,98 miljoner och en ökning med cirka 360 000 resor jämfört med motsvarande period 2025. Under augusti 2026 gjordes ett nytt resanderekord med Öresundstågen då antalet resor uppgick till 2,94 miljoner. Resandet över Öresundsbron ökar mer än resandet inom Skåne.



Pågatågen har så här långt under 2026 haft ett starkt resande. Antalet resor under perioden januari - augusti uppgår till 18,15 miljoner vilket är något högre än periodens mål på 17,99 miljoner och en ökning med cirka 380 000 resor jämfört med motsvarande period 2025. Likt augusti 2025 gjordes ett nytt resanderekord med Pågatågen under augusti 2026 då antalet resor uppgick till 2,43 miljoner, även juni såg ett betydligt större resande än vad som var förväntat jämfört med hur det historiskt har sett ut.

Buss



Årets resandemål för stadsbuss är 83,3 miljoner resor, en ökning på 2 procent mot föregående år. Resandemålet har överträffats under samtliga månader till och med augusti, ackumulerat 3,5 miljoner resor över mål. Resandeutvecklingen ackumulerat augusti är 8 procent.

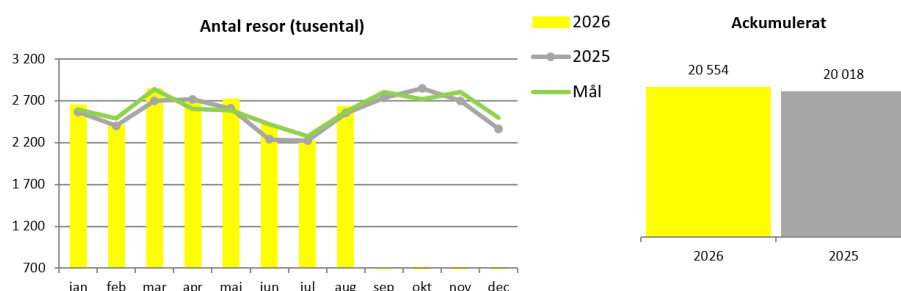
Under januari och delvis februari tillkom extra bokförda resor, resor som skett i perioden maj-dec 2025. Dessa extraresor avser validerade resor som fastnat i biljetmaskinerna och upptäcktes vid en uppdatering av mjukvara i januari 2026. För stadsbuss är dessa totalt 760 000 resor som alltså är inkluderade i årets redovisade resor, för januari primärt. Korrekt resandeutfall för januari – augusti 2026 är således 57 212.

Exkluderar vi händelsen på årets resultat överträffar vi målet med 2,8 miljoner resor och har en ackumulerad resandeutveckling på 7

procent. Detta är en stark återhämtning från föregående års svagare resande.

Utvecklingen är god i samtliga stadsbusstäder. Malmö stad uppvisar en ackumulerad resandeutveckling på 7 procent, Lund 8 procent, Helsingborg 13 procent och Kristianstad 8 procent.

Antal resor - Regionbuss

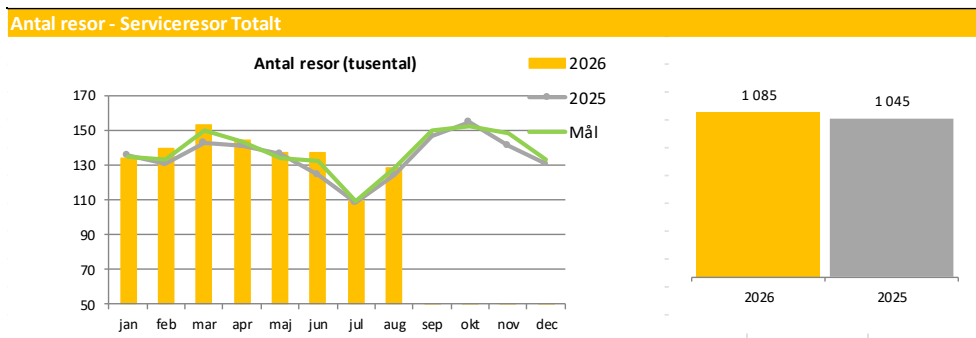


Årets resandemål för regionbuss är 31,2 miljoner resor, en ökning på 2 procent mot föregående år. Resandemålet nås under flertalet av årets månader, där vi såg en starkare utveckling under vårmånaderna. Resandeutvecklingen ackumulerat augusti är 3 procent.

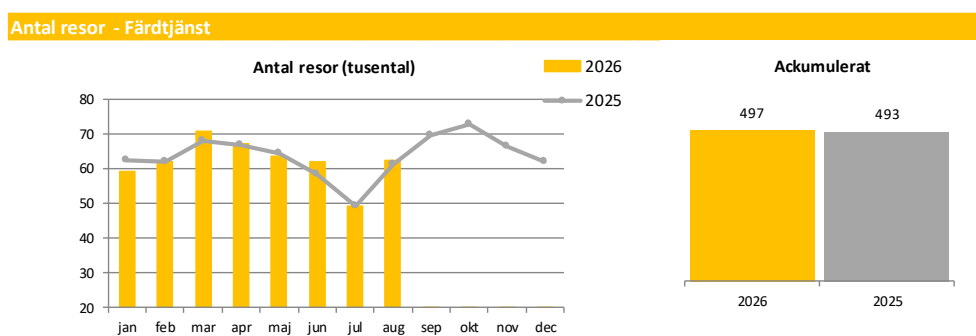
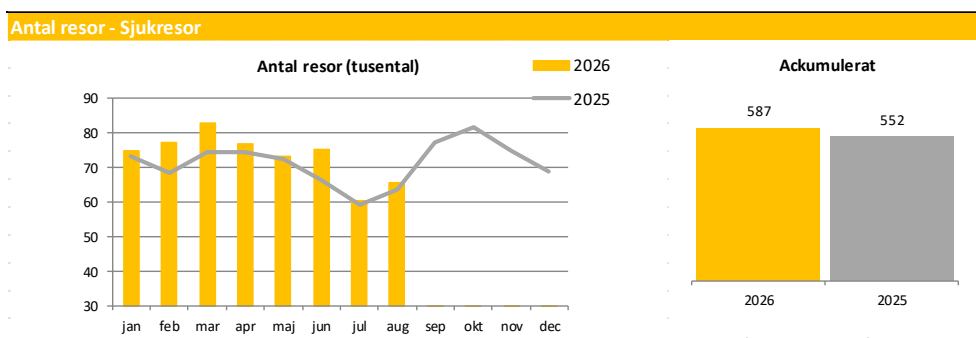
Regionbuss drabbades också av de extra bokförda resorna. Dessa uppgår under året till totalt 210 000 resor, majoriteten tillkomna i januari. Korrekt resandefall för januari – augusti 2026 är 20 344. Exkluderar vi händelsen på årets resultat saknas 40 000 resor till resandemålet ackumulerat augusti. Resandeutvecklingen är då knappt 2 procent i samma period.

Efter augusti är det fortsatt för tidigt att se tydlig effekt på bussresandet till följd av halverat biljettpris på 30-dagarsbiljetten, men resandeutvecklingen är ett par procentenheter högre än tidigare trend under augustis senare halva. Resandet domineras av Sommarbiljetten till och med 15 augusti och därefter kan vi konstatera en överflytt för resandet till periodbiljetter från sällanbiljetter.

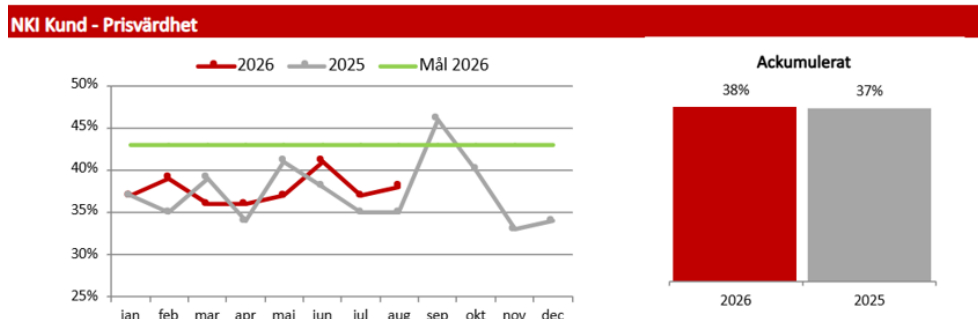
Serviceresor



Det totala antalet serviceresor ackumulerat augusti uppgår till ca 1,1 miljoner vilket är en ökning om 3,7% procent jämfört med samma period föregående år. Den budgeterade ökningen för året är 2%. Anledningen till att ökningen är större än förväntat är en kraftig ökning av sjukresor under året i allmänhet och under det första kvartalet i synnerhet. Ackumulerat augusti har sjukresor ökat med 6,3% medan färdtjänst endast har ökat med 0,8%. Den främsta orsaken till ett ökat resande är att fler individer nyttjat sjukresor under året vilket beror på den demografiska utvecklingen där antalet i åldersgruppen 80+ fortsätter att öka. Denna grupp är överrepresenterade vad gäller nyttjandet av både färdtjänst och sjukresor. Dock är ökningen av antalet sjukresor högre än vad som kan förklaras av demografiska faktorer.



NKI Prisvärt



NKI Prisvärt ligger ackumulerat på 38 procent, vilket är en procentenhet högre än helår 2025. Mätningarna visar på mindre fluktuationer under 2026 än 2025.

För att stärka kunskapsunderlaget kring framtida prissättningsstrategier har forskningsinstitutet K2 påbörjat en branschövergripande analys av biljettprisers prisvärdhet inom kollektivtrafiken. Ett särskilt fokus läggs på att utvärdera de kort- och långsiktiga effekterna av statens initiativ med 50 procents rabatt på månadsbiljetter.

Analysen syftar till att skapa en ökad förståelse för hur prisvärdhet påverkar kundernas resandeval, efterfrågan och upplevda värde, samt att identifiera lärdomar för framtida erbjudande- och intäktsstrategier.

En kollektivtrafik för hela Skåne som är anpassad utifrån nya behov och som främjar nya moderna lösningar så att ett effektivt och hållbart transportsystem uppnås.

Pilotprojekt i dynamisk kollektivtrafik (under namnet SkåneFlex) fick förlängning och gick in i sin andra fas i januari månad och kör fortsatt i Svalöv, och utökades under våren till hela Sjöbo och Tomelillas kommuner, samt utökades med tre fordon i dessa två områden. Fas två sträcker sig in i 2027, och utforskar hur SkåneFlex skulle kunna utformas som möjlig del av tjänsteutbudet, i samverkan med trafikleverantörer och kommuner.

Utreda hur en överflyttning kan ske från sjukresor till allmänna kollektivtrafiken för de som har möjlighet att resa med denna. Kollektivtrafiknämnden har huvudansvaret och uppdraget ska ske i samverkan med hälso- och sjukvårdsnämnden och samtliga sjukhusstyrelserna.

Utifrån uppdraget har Skånetrafiken genomfört ett pilotprojekt tillsammans med Hässleholms sjukhus och lämnat ett antal förslag. De förslag och erfarenheter som framkom har förmedlats till det uppdrag som parallellt har givits av Skånetrafiken och hälso- och sjukvårdens tjänstemannaledning till en gemensam samverkan för utveckling av sjukresor. Det fortsatta utvecklingsarbetet sker inom Skånetrafiken respektive inom hälso- och sjukvården såväl som i samverkan mellan Skånetrafiken och hälso- och sjukvården. Skånetrafiken har fått i uppdrag av kollektivtrafiknämnden att utreda möjligheten för sjukvården att kunna boka kostnadsfri biljett i den allmänna kollektivtrafiken. Arbetet återkopplades vid kollektivtrafiknämndens sammanträde i juni. Förvaltningen fortsätter arbetet med att finna en funktionell lösning för digitala biljetter för allmän kollektivtrafik som fungerar för vårdförvaltningarna, företrädesvis i den servicereportal som tas fram inom ramen för projekt Pandora.

Övergripande mål: Attraktiv arbetsgivare, professionell verksamhet

Region Skånes attraktivitet som arbetsgivare har avgörande betydelse för att möta behovet av kompetens idag och framöver. Att vara en attraktiv arbetsgivare med en professionell verksamhet innebär att ständigt arbeta för att skapa en attraktiv arbetsplats, stödja medarbetarutveckling och använda kompetensen rätt.

Regiongemensamma HR-indikatorer som är knutna till Attraktiv arbetsgivare, professionell verksamhet

Indikator	2026	Jämförelse 2025	Jämförelse 2024
Chefstäthet Medarbetare /chef	12 (jan-aug 2026)	11 (jan-aug 2025)	11 (jan-aug 2024)
Sjukfrånvaro	4,9% (jan-juli 2026)	4,5% (jan-juli 2025)	5,3% (jan-juli 2024)
HME-totalindex	80 (2026)	79 (2025)	79 (2023) *
Friskfaktor totalindex	75 (2026)	-	-
Personalrörlighet Extern, tillsvidareanställda	3,7% (jan-juli 2026)	2,1% (jan-juli 2025)	2,2% (jan-juli 2024)
Närvaro	74,8% (jan-juli 2026)	74,2% (jan-juli 2025)	74,2% (jan-juli 2024)
Övertid (inkl. Fyllnadstid) **	0,2% (jan-juli 2026)	0,2% (jan-juli 2025)	0,2% (jan-juli 2024)

*HME saknas för 2024

**Övertid redovisas inklusive fyllnadstid även för jämförelseperioderna för att möjliggöra jämförelse över tid.

Analys av HR-indikatorer

Skånetrafiken bedöms sammantaget vara på rätt väg i arbetet mot målet om att vara en attraktiv arbetsgivare med en professionell verksamhet. Medarbetarengagemanget är fortsatt högt och har stärkts något jämfört med föregående år, vilket även återspeglas i ett gott resultat för friskfaktorindex. Chefstätheten är fortsatt låg i jämförelse med många andra verksamheter inom Region Skåne, vilket ger goda förutsättningar för ett nära ledarskap och stöd till medarbetarna.

Samtidigt finns utvecklingsområden att följa. Sjukfrånvaron har ökat jämfört med föregående år och men ligger inte på samma nivå som 2024. Personalrörligheten har också ökat något, vilket kan vara ett

tecken på en mer rörlig arbetsmarknad och ett fortsatt behov av att arbeta aktivt med kompetensförsörjning, arbetsmiljö och ledarskap.

Chefstätheten har under de senaste åren varit stabil på cirka 11 medarbetare per chef. Under 2026 har nyckeltalet ökat till 12 medarbetare per chef. Nivån är fortsatt hög i jämförelse med andra förvaltningar inom Region Skåne, vilket innebär att förutsättningarna för ett nära och närvarande ledarskap fortsatt är goda.

Ökningen under året kan delvis förklaras av en omorganisation inom affärsområde Buss, där förändrad personalfördelning har påverkat ledningsstrukturen. Även längre rekryteringsprocesser och tillfälliga chefsvakanser har medfört att vissa chefer under perioder ansvarat för större medarbetargrupper än normalt. Utvecklingen behöver följas över tid för att säkerställa en långsiktigt hållbar chefsstruktur.

Sjukfrånvaron uppgår till 4,9 procent, vilket innebär en ökning jämfört med föregående år men inte på samma nivå som 2024. Även om sjukfrånvaron ligger på en hanterbar nivå innebär utvecklingen att området behöver följas noggrant. Fortsatta insatser inom arbetsmiljö, rehabilitering och hälsofrämjande arbete är viktiga för att motverka en negativ trend och stärka den långsiktiga hållbara arbetsmiljön.

HME-index uppgår till 80, vilket är en förbättring jämfört med föregående år. Resultatet indikerar att medarbetarna fortsatt upplever god motivation, delaktighet och ledarskap. Det positiva utfallet stärks av friskfaktorindex på 75, vilket tyder på att det finns goda organisatoriska förutsättningar för engagemang, trivsel och hållbart arbetsliv.

Resultaten är viktiga styrkor i arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare och bidrar till verksamhetens förmåga att attrahera, utveckla och behålla kompetens.

Personalrörligheten uppgår till 3,7 procent, vilket är något högre än motsvarande period 2025 och 2024. Nivån är fortsatt relativt låg men utvecklingen bör följas över tid.

En analys av avgångarna visar att den största gruppen återfinns inom ledningsarbete. Detta kan delvis förklaras av naturliga chefsförändringar och intern rörlighet inom Region Skåne, men kan även spegla en konkurrensutsatt arbetsmarknad för chefer och specialister. Utvecklingen understryker vikten av ett långsiktigt arbete med chefsförsörjning, succession och kompetensöverföring för att säkerställa verksamhetens kontinuitet.

Närvaron ligger på nästan samma nivå som föregående år, vilket indikerar en stabil utveckling över tid. Övertidsuttaget är fortsatt mycket lågt och oförändrat jämfört med tidigare år, vilket tyder på en god balans mellan verksamhetens resursbehov och tillgänglig bemanning. Tillsammans ger detta en bild av en verksamhet med relativt stabila personalförutsättningar.

Säkra en hållbar och långsiktig kompetensförsörjning

Region Skåne arbetar systematiskt med kompetensförsörjningen där behov av åtgärder och insatser identifieras och genomförs på ett sammanhållet vis.

En genomtänkt strategisk kompetensförsörjning är en förutsättning för att klara framtidens uppdrag. Kompetensförsörjningsområdet är även ett av de identifierade målen med omställningsarbetet.

Beskriv hur arbetet har fortlöpt under perioden avseende den strategiska kompetensförsörjningen.

I Skånetrafikens Verksamhetsplan uttrycks målet så här:
Säkra en hållbar och långsiktig kompetensförsörjning. En genomtänkt strategisk kompetensförsörjning är en förutsättning för att klara framtidens uppdrag.

Arbetet med den strategiska kompetensförsörjningen har under året fortsatt enligt förvaltningens kompetensförsörjningsplan med fokus på att säkerställa en hållbar och långsiktig kompetensförsörjning. Förvaltningen verkar i en tid som präglas av snabb teknisk utveckling, ökade krav på säkerhet och beredskap samt förändrade förväntningar från kunder och omvärld. Utmaningen handlar därför inte enbart om att rekrytera rätt kompetens utan också om att utveckla befintliga medarbetare och säkerställa organisationens förmåga att anpassa sig till framtida behov.

Under perioden har förvaltningsledningen genomfört ett arbete med att identifiera de kompetenser som bedöms vara mest kritiska för verksamhetens långsiktiga utveckling. Analysen visar att kompetens inom digitalisering och AI, infrastruktur och planering, spårfordonsteknik och tillgångsförvaltning samt juridik och upphandling kommer att vara avgörande för att möta framtidens krav. I ett längre perspektiv har även nätverksplanering och autonoma transportlösningar identifierats som strategiskt viktiga kompetensområden.

Digitalisering och AI bedöms innebära både stora möjligheter och betydande utmaningar. Ny teknik skapar förutsättningar för effektivare arbetssätt, bättre beslutsunderlag och ökad service till kunderna, samtidigt som den förändrar innehållet i många yrkesroller och de kompetenser som efterfrågas. Utvecklingen innebär både förändrade kompetenskrav och en högre omställningstakt för medarbetare och chefer. Förvaltningen behöver därför arbeta aktivt med kompetensutveckling, förändringsledning och ledarskap för att säkerställa en hållbar arbetsmiljö där medarbetarna ges förutsättningar att utvecklas i takt med verksamhetens digitala omställning.

Samtidigt råder det konkurrens om specialistkompetenser inom områden såsom bland annat AI och digital utveckling. Förvaltningens förmåga att attrahera, utveckla och behålla dessa kompetenser är därför en viktig framgångsfaktor för att kunna genomföra den digitala omställningen och möta framtidens krav på en robust, säker och innovativ kollektivtrafik.

Arbetet har under året fortsatt med att respektive ledningsgrupp analyserar sina kompetensbehov utifrån de identifierade kritiska kompetenserna samt identifierar eventuella verksamhetsspecifika kompetenser. Utifrån dessa analyser kommer en långsiktig strategi att tas fram för att minska kompetensgap och säkerställa rätt kompetens över tid.

Parallellt har arbetet med förvaltningens kompetens- och tjänstemodell fortsatt. Inom ramen för arbetet utvecklas utvecklingsprogram för olika befattningar för att tydliggöra kompetenskrav, utvecklingsvägar och möjligheter till kompetensutveckling. Flera utvecklingsprogram är nu färdigställda medan andra fortfarande utvecklas. Den fortsatta inriktningen är att implementera programmen i verksamheterna och därigenom skapa tydligare karriärvägar och bättre förutsättningar för intern kompetensutveckling. Detta är en viktig del i arbetet med att minska beroendet av extern rekrytering och stärka organisationens långsiktiga kompetensförsörjning.

Under perioden har även arbetet med att stärka förvaltningens kultur fortsatt. Ett viktigt steg har varit att arbeta med att definiera Skånetrafikens gemensamma DNA och tydliggöra vad det innebär att vara en del av Skånetrafiken. DNA:t beskriver vilka vi vill vara och hur vi agerar tillsammans i vardagen, och utgör tillsammans med vision och målfundament en viktig del av det gemensamma fundament som skapar riktning i verksamheten. Arbetet har bedrivits genom bland annat medarbetardagar och ledarforum med fokus på ledarskap, samarbete och gemensamma arbetssätt. Liksom arbetet med att etablera strukturer och gemensamma arbetssätt är kulturutvecklingen en strategiskt viktig förutsättning för att nå

verksamhetens mål. En stark och gemensam kultur skapar förutsättningar för ökat engagemang, stärkt samarbete och en högre attraktivitet som arbetsgivare. Kulturarbetet är också en viktig del i arbetet med att behålla medarbetare och nyckelkompetenser genom att skapa en arbetsplats där medarbetare upplever delaktighet, utvecklingsmöjligheter och tydlighet kring verksamhetens mål, värderingar och förväntningar på hur vi samarbetar och agerar tillsammans.

Förvaltningen har även arbetat med att förtydliga introduktionsprocessen för nya medarbetare. Syftet är att skapa en mer enhetlig och kvalitetssäkrad introduktion som ger nyanställda goda förutsättningar att snabbt komma in i sina roller, känna sig delaktiga i organisationen och bidra till verksamheten. En väl fungerande introduktion är en viktig faktor för att skapa engagemang, minska risken för tidiga avslut och stärka förutsättningarna att behålla kompetens över tid. Det fortsatta arbetet omfattar digitalisering av introduktionsprocessen i samverkan med Region Skåne samt förvaltnings- och verksamhetsspecifika kompetensplaner i Kompetensplattformen. Dessa tydliggör vilka utbildningar, kunskaper och aktiviteter som krävs under introduktionsperioden.

Som en del av förvaltningens långsiktiga arbete med kompetensförsörjning har Skånetrafiken under våren även tagit emot praoelev på serviceresor samt erbjudit sommarjobb på Intern service under sommaren. Därutöver har strategi och affär haft en LIA-praktik inom enheten Affär & Inköp. Genom dessa insatser ges unga möjlighet att få inblick i kollektivtrafikens verksamhet och de yrkesroller som finns inom Skånetrafiken, vilket på sikt kan bidra till att stärka intresset för branschen och dess framtida kompetensförsörjning.

Samtidigt fortsätter arbetet med att utveckla och effektivisera processer och arbetssätt för att skapa ökad tydlighet, stärka samverkan mellan verksamheter och säkerställa ett mer enhetligt och effektivt genomförande av förvaltningens uppdrag.

Attraktiv arbetsplats

Region Skånes arbetsplatser ska vara trygga och säkra för såväl medarbetare som alla som befinner sig i någon av Region Skånes verksamheter. Region Skåne behöver stärka arbetet för en god och hälsofrämjande arbetsmiljö vilket är avgörande för Region Skånes attraktivitet som arbetsgivare och för en väl fungerande kompetensförsörjning.

I Skånetrafikens Verksamhetsplan uttrycks målet så här:

Attraktiv arbetsplats Region Skånes arbetsplatser ska vara trygga och säkra för såväl medarbetare som alla som befinner sig i någon av Region Skånes verksamheter. En attraktiv arbetsplats med god arbetsmiljö är en av de avgörande förutsättningarna för att möta kompetensutmaningen.

Resultat från medarbetarenkät

Hållbart medarbetarengagemang

Hållbart medarbetarengagemang (HME) mäter medarbetarnas upplevelse av motivation, ledarskap och styrning. HME redovisas på en skala från 0 till 100, där ett högre värde anger en högre grad av upplevt medarbetarengagemang. Svarsfrekvensen i årets medarbetarenkät var 94,2 procent, jämfört med 90,1 procent föregående år, vilket ger ett gott underlag för analysen. Nedan redovisas förvaltningens samlade resultat. Det finns samtidigt variationer mellan enskilda chefers resultat.

Det totala HME-värdet har ökat från 79 (2025) till 80 (2026) och når därmed Skånetrafikens målnivå på 80. Förbättringen finns inom ledarskap, medan HME-värdena för motivation och styrning är oförändrade och fortfarande understiger målnivån.

HME-område	2025	2026	Förändring
HME totalt	79	80	+1
Motivation	76	76	0

Ledarskap	82	85	+3
Styrning	79	79	0

Motivation

HME-värdet för motivation är oförändrat på 76, vilket understiger målnivån 80. Av de tre påståenden som ingår i området ökar ”Jag ser fram emot att gå till arbetet” från 72 till 73, medan ”Mitt arbete känns meningsfullt” minskar från 82 till 81 och ”Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete” minskar från 75 till 74. Två av tre påståenden understiger målnivån. Sammantaget är motivationen stabil över tid, men att se fram emot att gå till arbetet samt lärande och utveckling är fortsatt områden att följa.

Ledarskap

HME-värdet för ledarskap ökar från 82 till 85 och överstiger målnivån. Samtliga tre påståenden utvecklas positivt: ”Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser” ökar från 79 till 83, ”Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare” från 84 till 86 och ”Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete” från 84 till 85. Ledarskapet är därmed en tydlig styrka på övergripande nivå. Samtidigt finns tydliga variationer mellan enskilda chefers resultat, vilket innebär att den positiva utvecklingen inte är jämnt fördelad i verksamheten.

Styrning

HME-värdet för styrning är oförändrat på 79 och understiger målnivån något. Av de tre påståenden som ingår i området ökar ”Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete” från 84 till 85 och ”Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt” från 69 till 70, medan ”Jag är insatt i min arbetsplats mål” minskar från 82 till 81.

Resultaten visar en tydlig skillnad mellan hög tydlighet i det egna uppdraget och ett betydligt lägre resultat för uppföljning av arbetsplatsens mål. Det kan tyda på ett behov av att tydligare visa hur det egna arbetet bidrar till verksamhetens mål och hur målen följs upp.

Samlad bedömning

Det totala HME-värdet når målnivån 80. Ledarskap är den tydligaste styrkan, medan motivation har det lägsta HME-värdet på områdesnivå. Den största avvikelsen bland de enskilda påståendena finns i uppföljningen och utvärderingen av arbetsplatsens mål.

Förbättringsarbete utifrån tidigare medarbetarenkäter

Resultaten från tidigare medarbetarenkäter har använts för att identifiera och prioritera områden där förbättringsarbete behövs. Mot bakgrund av den negativa utvecklingen av upplevd diskriminering och trakasserier har ett särskilt arbete bedrivits inom detta område. Som en del i förbättringsarbetet har en process för hantering av kränkande särbehandling tagits fram, med syfte att tydliggöra roller, ansvar, anmälningssvågar samt stöd vid utredning och uppföljning. Processen är framtagen men ännu inte lanserad i förvaltningen.

Resultaten för 2026 visar att området fortsatt behöver prioriteras i det fortsatta förbättringsarbetet.

Friskfaktorer

Friskfaktorer är förutsättningar i arbetet som bidrar till att medarbetare mår bra, utvecklas och kan prestera. Resultaten redovisas på en skala från 0 till 100, där ett högre värde innebär bättre förutsättningar i arbetsmiljön. Det samlade resultatet redovisas som ett totalindex och de sex friskfaktorerna som delindex. Skånetrafikens målnivå är 80.

Det samlade friskfaktorindexet för Skånetrafiken är 75. Eftersom friskfaktorer mäts för första gången 2026 är det inte möjligt att jämföra med tidigare undersökningar. Som referens jämförs därför Skånetrafikens resultat med motsvarande resultat för Region Skåne.

Friskfaktorområde	Skånetrafiken	Region Skåne	Avvikelse mot målnivå 80
Totalt – friskfaktorer	75	75	-5

Rättvis och transparent organisation	71	73	-9
Delaktighet och inflytande	69	70	-11
Kommunikation och återkoppling	77	76	-3
Arbetsbelastning, prioriteringar och återhämtning	78	77	-2
Kompetensutveckling hela arbetslivet	73	74	-7
Samarbete och gemenskap	78	79	-2

Samtliga sex delindex understiger målnivån 80. Delaktighet och inflytande har den största avvikelser, med ett delindex på 69. De bakomliggande påståendena visar särskilt låga resultat för tydligheten kring vad medarbetarna kan påverka, 67, och möjligheten att delta i verksamhetens utveckling, 68. Upplevelsen av inflytande över den egna arbetssituationen är något högre, 72.

Rättvis och transparent organisation har ett delindex på 71. Det lägsta bakomliggande resultatet gäller förståelsen för hur beslut som rör verksamheten fattas och på vilka grunder, 67. Tilliten mellan medarbetare är högre, 76, vilket visar att avvikelser främst finns i transparens kring beslut.

Kompetensutveckling hela arbetslivet har ett delindex på 73. Samtliga tre bakomliggande påståenden understiger målnivån, med värden mellan 71 och 74. Resultatet pekar därför på ett bredare utvecklingsbehov inom området snarare än en enskild svaghet.

Kommunikation och återkoppling har ett delindex på 77. De bakomliggande resultaten är relativt jämna, mellan 75 och 79, med högst resultat för forum för dialog om verksamheten.

De högsta delindexen är arbetsbelastning, prioriteringar och återhämtning samt samarbete och gemenskap, båda 78. Inom arbetsbelastning är tydligheten kring vad som förväntas i arbetet en styrka, 85, medan prioritering och stöd vid hög arbetsbelastning har lägre resultat. Inom samarbete och gemenskap är stöd från kollegor, 86, en tydlig styrka, medan att se fram emot att gå till arbetet, 73, och lärande i det dagliga arbetet, 74, har lägre resultat.

Jämförelsen med Region Skåne visar små skillnader på delindexnivå. De största avvikelserna finns i stället i förhållande till Skånetrafikens målnivå på 80.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron uppgår under perioden januari–juli 2026 till i genomsnitt 4,8 procent, vilket är en ökning med 0,2 procentenheter jämfört med motsvarande period 2025 (4,6 procent). Nivån är lägre än sjukfrånvaron under 2024 (5,3 procent), vilket innebär att den positiva utvecklingen under 2025 inte har bestått. Utvecklingen behöver därför följas noggrant för att identifiera bakomliggande orsaker och säkerställa att rätt insatser sätts in.

Arbetet med att förebygga och minska sjukfrånvaron bedrivs löpande i verksamheten. Chefer följer regelbundet upp arbetsmiljö och hälsa genom dialog med medarbetare, både individuellt och på arbetsplatsträffar. Vid sjukfrånvaro genomförs tidiga kontakter och, vid behov, arbetsanpassningar samt samverkan med företagshälsovården för att underlätta återgång i arbete. Verksamheten arbetar även hälsofrämjande genom att uppmuntra medarbetare att nyttja friskvårdsbidraget och främja en hållbar livsstil.

Analysen visar att ökningen främst avser korttidssjukfrånvaro, vilket talar för att utvecklingen delvis kan förklaras av säsongsvariationer. Trenden kommer dock att följas under resterande del av året.

Utveckling av personalrörlighet

Personalrörligheten för tillsvidareanställda, exklusive pensionsavgångar, har ökat jämfört med föregående år och uppgår till 3,7 procent under perioden januari–juli 2026 (2,1 procent motsvarande period 2025). Trots ökningen är personalrörligheten fortsatt på en relativt låg nivå och bedöms inte utgöra någon generell risk för verksamhetens kompetensförsörjning.

Sammansättningen av avgångarna har förändrats jämfört med föregående år. Under 2025 utgjorde administratörer den största personalgruppen bland avgångarna, medan avgångarna under 2026 i större utsträckning återfinns inom ledningsarbete.

Inom administratörsgruppen har personalrörligheten ökat marginellt, från 3,4 procent till 4,2 procent. Den största ökningen återfinns däremot bland handläggare, där personalrörligheten har ökat från 1,6 procent till 3,3 procent. Orsakerna till ökningen behöver analyseras vidare för att bedöma om utvecklingen är tillfällig eller indikerar ett mer långsiktigt mönster.

Sammantaget bedöms personalrörligheten fortfarande ligga på en hanterbar nivå. Utvecklingen följs dock löpande för att säkerställa att verksamheten kan behålla och rekrytera rätt kompetens samt för att identifiera eventuella risker inom särskilda verksamhetsområden eller personalgrupper.

Stöd medarbetarutveckling

Lärande och kompetensutveckling är en självklarhet genom hela yrkeslivet. En attraktiv arbetsgivare både förväntas och behöver skapa utrymme till lärande i vardagen.

Kompetensutvecklingsinsatserna görs för att möta behovet av kompetens i Region Skånes verksamheter men är också viktiga ur ett attraktivitetsperspektiv och för att behålla medarbetare.

Region Skåne ska ge förutsättningar för att behålla och utveckla medarbetare i takt med ett ständigt föränderligt arbetsliv.

Skånetrafiken erbjuder olika utbildningar till medarbetare. Medarbetare hittar utbildningarna i Lärportalen eller i utbildningskalendern. Vi rekommenderar medarbetare att titta efter utbildningar då och då.

Skånetrafiken använder även arbetsgivarlöftet som stöd i kompetensförsörjningsarbete och för att skapa rätt förutsättningar för medarbetare. Det ger råd och stöd i arbete med dels att stärka motivation hos medarbetarna att utveckla arbetsplatsen, dels i att rekrytera nya engagerade medarbetare som både har rätt kompetens och som vill vara med i utvecklingsarbetet. Stödmaterialet hjälper att ta tempen på arbetsplats och lyfta såväl fördelar och brister som påverkar det möjligheterna att ha rätt kompetens för uppdraget.

Använd kompetensen rätt

För att ge förutsättningar för rätt grundbemanning och rätt kompetens på rätt plats i rätt tid behöver normer och arbetssätt omprövas och nya perspektiv och innovation bejakas. I begreppet rätt använd kompetens ingår både att uppgiftsväxla mellan yrkeskategorier och att undersöka möjligheter för nya yrken och kompetenser, exempelvis för att avlasta vårdpersonal och chefer från administrativa uppgifter.

Alla verksamheter inom respektive nämnd och styrelse ska arbeta aktivt med rätt använd kompetens i omställningsarbetet och de åtgärder som ger direkta effekter på tillgänglighet, kompetensförsörjning/ produktivitet och effektivitet.

Skånetrafiken arbetar aktivt för att säkerställa rätt använd kompetens genom att utveckla arbetssätt, kompetensutveckling och processer som stärker verksamhetens effektivitet och långsiktiga kompetensförsörjning.

För att öka tillgängligheten för kunder och invånare fortsätter förvaltningen att utveckla digitala arbetssätt, processer och verktyg som bidrar till effektivare arbetsflöden och bättre stöd i verksamheten och mot kund. Arbetet med att tydliggöra gemensamma processer och arbetssätt skapar förutsättningar för en mer enhetlig verksamhet och frigör tid för uppgifter som skapar värde för kunderna.

För att stärka kompetensförsörjningen och säkra bemanningen har arbetet med den strategiska kompetensförsörjningen fortsatt. Under perioden har kritiska kompetenser identifierats och analyserats, vilket ger ett bättre underlag för framtida insatser inom rekrytering, kompetensutveckling och succession. Arbetet med kompetens- och tjänstemodellen har också fortsatt och flera utvecklingsprogram för olika befattningar har färdigställts. Genom att skapa tydligare utvecklings- och karriärvägar stärks möjligheterna att utveckla befintliga medarbetare och minska beroendet av extern rekrytering. Förvaltningen har även fortsatt arbetet med att utveckla introduktionsprocessen för att ge nya medarbetare en god start och bidra till ökad möjlighet att behålla kompetens över tid.

För att förbättra produktiviteten fortsätter arbetet med att utveckla processer, öka samverkan mellan verksamheter och stärka den digitala förmågan i organisationen. Digitalisering och AI skapar möjligheter att effektivisera administrativa processer och ge bättre beslutsstöd, samtidigt som arbetet ställer krav på kontinuerlig kompetensutveckling och förändringsförmåga. För att kunna möta de förändrade kompetenskrav som följer av digitalisering och AI behöver förvaltningen öka fokus på kompetensutveckling. Det krävs fortsatta insatser för att utveckla medarbetarnas förmåga att använda nya digitala verktyg och arbetssätt samt omsätta tekniska möjligheter i verksamhetsnytta.

Utvecklingen av anställningsvolym - månadsavlönade

Antalet månadsavlönade medarbetare har ökat från i genomsnitt 546 under perioden januari–augusti 2025 till 561 under motsvarande

period 2026. Ökningen speglar en fortsatt expansion av verksamheten samt ett aktivt arbete med kompetensförsörjning.

Den största ökningen återfinns inom personalgruppen handläggare, framför allt inom Kundservice och Trafikinformation. Utvecklingen förklaras dels av att tidigare vakanta tjänster har kunnat tillsättas, dels av nya och utökade verksamhetsuppdrag.

Jämförelsen mellan åren påverkas också av organisatoriska förändringar. Bokningssupport har flyttats från Kundservice till enheten Kapacitet och support, vilket förändrar fördelningen mellan verksamhetsområden utan att motsvarande förändring skett i det totala antalet medarbetare.

Inom Operativ koordinering har verksamheten förstärkts till följd av det nya uppdraget Ersättningstrafik, som startade i december 2025. För att möta det ökade resursbehovet har rekryteringar genomförts under hösten 2025 och våren 2026.

Förvaltningen har även fortsatt arbetet med konsultväxling, där konsultuppdrag successivt ersätts med tillsvidareanställda med motsvarande kompetens. Detta bidrar till en mer långsiktig och hållbar kompetensförsörjning samt minskar verksamhetens beroende av externa resurser.

Sammantaget bedöms ökningen av antalet månadsavlönade vara en planerad utveckling som följer verksamhetens utökade uppdrag. Utifrån nuvarande planering förväntas antalet medarbetare fortsätta öka i takt med att verksamheten utvecklas, bland annat inom ersättningstrafik samt sjukresor och färdtjänst.

Samtidigt innebär verksamhetens tillväxt ett fortsatt behov av att attrahera och behålla rätt kompetens, särskilt inom specialist- och handläggarroller där konkurrensen om arbetskraften är hög. Ett fortsatt fokus på kompetensförsörjning och introduktion av nya medarbetare är därför viktigt för att säkerställa en hållbar bemanning.

Övergripande mål: Långsiktigt stark ekonomi

Ett mål för en modern, konkurrenskraftig och hållbar ekonomi som möjliggör beredskap, utveckling och fortsatta satsningar i verksamheten. En långsiktigt stark ekonomi är en förutsättning för att trygga verksamheten och därmed ge regioninvånarna en god service i form av säker och lättillgänglig hälso- och sjukvård samt kollektivtrafik. Huvudbudskapet är att Region Skånes finansiella ställning ska stärkas och att skattemedlen ska användas effektivt.

Resultatmål

Skånetrafikens ekonomiska resultat för årets åtta första månader är klart bättre än budget. De största anledningarna till det är en förbättring av intäkterna till följd av regeringens beslut om att halvera priser på 30-dagarsbiljetter, lägre trafikkostnader, lägre övriga verksamhetskostnader samt kostnader för köpta tjänster.

Resultat

Skånetrafikens resultat efter augusti är 431 miljoner kronor högre än budget och målet om en ekonomi i balans uppfylls därmed.

Resultatrapporten nedan inkluderar Köpenhamnsavtalet (vilket inte påverkar resultatet) men är inklusive vidarefakturerering (som har lika stora intäkter som kostnader, 84 miljoner kronor).

Resultatrapport (tkr)	Utfall Ack	Budget Ack	Avvik. Budget Ack	Prognos Helår	Budget Helår	Avvik. Prognos	Utfall Ack Fg År
Erhållna Regionbidrag	2 675 267	2 675 267	0	4 012 900	4 012 900	0	2 675 400
Biljettintäkter	2 867 611	2 817 239	50 372	4 149 000	4 334 000	-185 000	2 772 399
Övriga Trafikintäkter	84 684	88 210	-3 526	134 979	134 979	0	97 978
Övriga Bidrag	317 317	183 119	134 198	890 242	280 242	610 000	203 439
Övriga intäkter	59 697	79 249	-19 552	135 200	128 900	6 300	61 818
Verksamhetens intäkter	6 004 575	5 843 083	161 492	9 322 321	8 891 021	431 300	5 811 033
Personalkostnader	-272 537	-298 745	26 208	-429 690	-455 690	26 000	-258 925
Traffikkostnader	-3 997 848	-4 113 450	115 602	-6 198 968	-6 249 968	51 000	-3 839 896
Övriga trafikkostnader	-157 336	-170 180	12 844	-238 842	-259 842	21 000	-148 931
Övriga verksamhetskostnader	-550 562	-594 662	44 099	-811 205	-919 905	108 700	-520 593
Köpta tjänster & Försäljningsp	-197 043	-244 032	46 989	-307 743	-367 743	60 000	-175 447
Verksamhetens kostnader	-5 175 326	-5 421 068	245 742	-7 986 449	-8 253 149	266 700	-4 943 791
Kapitalkostnader	-400 384	-423 873	23 488	-610 872	-637 872	27 000	-382 639
Kapitalkostnader	-400 384	-423 873	23 488	-610 872	-637 872	27 000	-382 639
RESULTAT	428 865	-1 858	430 723	725 000	0	725 000	484 603

Intäkter

Skånetrafikens totala intäkter ackumulerat augusti budgeterades till 5 843 miljoner kronor och utfallet är 6 005 miljoner kronor (inklusive Köpenhamnsavtalet på 475 miljoner kronor), det vill säga 161 miljoner kronor högre än budget (+3%). Nedan redovisas intäkterna i två delar, en del för Skånetrafiken exklusive Köpenhamnsavtalet och en del för endast Köpenhamnsavtalet.

Skånetrafiken exklusive Köpenhamnsavtalet

Skånetrafikens intäkter januari till augusti budgeterades till 5 381 miljoner kronor och utfallet är 5 529 miljoner kronor, det vill säga 149 miljoner kronor högre än budget (+3%).

Erhållna regionbidrag budgeterades till 2 675 miljoner kronor, vilket också är utfallet.

Biljettpriserna höjdes i januari 2026 för samtliga biljetter inom Skåne, med olika höjningar för varje biljettkategori. Den sammanlagda höjningen blev 0,7 procent och baserades på konsumentprisindex (KPI). Biljettintäkter för perioden är 2 392 miljoner kronor, vilket är 15 miljoner kronor högre än budget (+1%). Intäkterna från enkelbiljetter i Skåne är i nivå med budget om korrigering görs från övriga biljettintäkter (Samtrafiken). Periodbiljetter inom Skåne är över budget, liksom enkelbiljetter över Öresund, medan periodbiljetter över Öresund är under budget. Notera dock att intäkter från periodbiljetter påverkas negativt av den nationella kampanjen som innebär halva priset från juli till december, vilket kompenseras av ett riktat statsbidrag. Då antalet sålda periodbiljetter i både Skåne och över Öresund har stigit kraftigt jämfört med juli och augusti 2025, blir nettoeffekten av detta positiv för Skånetrafikens resultat.

Sommarbiljetten har åter slagit försäljningsrekord med cirka 278 tusen sålda biljetter, (målet var 275 tusen biljetter). Intäkten från enbart sommarbiljetten var 155 miljoner kronor, vilket är 6 miljoner kronor högre än budget (+4%).

Andelen resenärer utan giltiga färdbevis har minskat under kontinuerligt året och ligger i augusti på 1,4 procent vid civila kontroller, vilket kan jämföras med 2,3 procent i augusti 2025. En ökning av antalet civila kontroller och minskade möjligheter att använda de bakre dörrarna när man stiger på bussen har bidragit till minskningen av andel resenärer utan giltig biljett.

Övriga trafikintäkter budgeterades till 88 miljoner kronor och utfallet är 85 miljoner kronor, vilket är 3 miljoner kronor lägre än budget (-4%). Ingående intäkter från serviceresor i form av egenavgifter och försäljning av patienttransporter budgeterades till 69 miljoner kronor och utfallet är 66 miljoner kronor, vilket är 3 miljon kronor lägre än budget (-4%). Intäkterna från tillköpt trafik är 19 miljoner kronor, 1 miljon kronor lägre än budget (-5%).

Övriga bidrag budgeterades till 183 miljoner kronor och utfallet är 317 miljoner kronor vilket är 134 miljoner kronor högre än budget (+73%). Det riktade statsbidraget som kompenserar intäktsbortfallet för halva priset på periodbiljetter från och med juli är 137 miljoner kronor (detta var inte budgeterat). Ett sent upptäckt fel i bokningarna från biljettsystemet gör att utfallet är ca 19 miljoner kronor för högt, rättning fick inte göras i augusti utan har korrigerats i september.

Övriga intäkter budgeterades till 57 miljoner kronor och utfallet är 60 miljoner kronor vilket är 3 miljoner kronor över budget (+5%). Den högre intäkten beror främst på högre intäkter för administrativa tjänster samt reklamintäkter.

Intäkter Köpenhamnsavtalet

Intäkter i Köpenhamnsavtalet finns för 2026 i budget med 463 miljoner kronor januari till augusti och utfallet är 475 miljoner kronor, det vill säga 13 miljoner kronor högre än budget (+3%). Utfallet består i sin helhet av biljettintäkter.

Kostnader och kapitalkostnader

Skånetrafikens totala kostnader för perioden budgeterades till 5 845 miljoner kronor och utfallet är 5 576 miljoner kronor (inklusive Köpenhamnsavtalet på 463 miljoner kronor), det vill säga 269 miljoner kronor lägre än budget (-5%). Nedan redovisas kostnaderna i två delar, en del för Skånetrafiken exklusive Köpenhamnsavtalet och en del för endast Köpenhamnsavtalet.

Skånetrafiken exklusive Köpenhamnsavtalet

Skånetrafikens totala kostnader budgeterades till 5 382 miljoner kronor och utfallet är 5 100 miljoner kronor, det vill säga 282 miljoner kronor lägre än budget (-5%).

Personalkostnaderna budgeterades till 299 miljoner kronor och utfallet uppgår till 273 miljoner kronor vilket är 26 miljoner kronor lägre än budget (-9%). Av dessa kommer 22 miljoner kronor från lönekostnaderna och 4 miljoner kronor från övriga personalkostnader.

Trafikkostnaderna budgeterades till 3 798 miljoner kronor och utfallet uppgår till 3 694 miljoner kronor, 104 miljoner kronor lägre än budget (-3%). Kostnaderna för busstrafiken är 28 miljoner kronor lägre än budgeterat. Att kostnaderna är lägre än budget beror på en lägre produktion utförd trafik än budgeterat, lägre bonusutbetalningar, lägre kostnader för förstärkningstrafik och högre utdömda viten än budgeterat. Totalt är dessa 32 Mkr lägre än budget. Dessa vägs till en del upp av högre kostnader för index och resandeincitament, vilket är kopplat till resor som felregistrerats på 2026 men tillhör 2025. Totalt för dessa två poster är beloppet fem Mkr lägre än budget.

Kostnaderna för tågtrafiken är totalt 58 miljoner kronor lägre än budgeterat, mest beroende på en lägre utförandegrad i trafiken än budgeterat, lägre kostnader för tågersättande buss, bonusar, drivmotorström och banavgifter. Totalt är dessa fem poster 65 miljoner kronor lägre än budget. De vägs dock upp av högre kostnader

för underhållskostnader och resandeincitament samt högre viten. Dessa tre poster är totalt 8 Mkr högre än budget.

Kostnaderna för trafiken i serviceresor är en miljon kronor högre än budgeterat beroende på högre kostnader för transport kopplat till sjukresor. Den kostnaden är fyra miljoner kronor högre än budget, men vägs med tre miljoner kronor upp av högre vitesdebiteringar och lägre bonusutbetalningar. Den högre kostnaden beror på index samt ett högre antal resor och längre resor än budgeterat.

En outnyttjad reserv för trafikkostnader, uppgående till 19 miljoner kronor, finns hos Trafikdirektören vilket bidrar till differensen mot budget.

Övriga trafikkostnader budgeterades till 170 miljoner kronor och utfall är 157 miljoner kronor, vilket är 13 miljoner kronor lägre än budget (-7%). Den enskilt största anledningen till det är att de budgeterade kostnaderna kopplat till systemkostnader (dataanvändning) för serviceresors planerade systemstöd samt implementationen av nytt analysverktyg inte fallit ut på grund av förseningar i projekten. Kostnaderna är nio Mkr lägre än budget. Vidare är ersättningen enligt resegarantin sex miljoner kronor lägre än budget. Den kostnad som överstiger budget under övriga trafikkostnader är kostnaderna för kontrollanter, de uppgår till 24 miljoner kronor och är tre miljoner kronor högre än budgeterat.

Övriga verksamhetskostnader budgeterades till 449 miljoner kronor, och utfallet uppgår till 379 miljoner kronor, det vill säga 70 miljoner kronor lägre än budget (-15%). Ungefär hälften av differensen, 37 miljoner kronor, är kopplad till IT-relaterade kostnader och mestadels på att planerad implementation av ny fordonsteknik blivit försenad, en upphandling avseende secure operation center (SOC) där anbudet blev lägre än budgeterat samt installation av fiber som försenats.

Köpta tjänster och försäljningsprovision budgeterades till 243 miljoner kronor, och utfallet uppgår till 197 miljoner kronor, det vill säga 46 miljoner kronor lägre än budget. På IT-sidan håller man på att skapa nya strukturer i arbetsteamen, samt omförhandlat priser vilket medfört lägre kostnader än budgeterat.

Kapitalkostnaderna budgeterades till 424 miljoner kronor, och utfallet uppgår till 400 miljoner kronor, det vill säga 23 miljoner kronor lägre än budget (-6%). Anledningen till det låga utfallet är dels lägre investeringar 2025 än budgeterat, dels ett lägre utfall på investeringarna jämfört med budget även 2026 – främst kopplat till förseningar av installationer av ERTMS/ETCS på tågen, men även till investeringar i bussdepåerna

Kostnader Köpenhamnsavtalet

Budgeterade kostnader för Köpenhamnsavtalet är 463 miljoner kronor januari till augusti och utfallet är 475 miljoner kronor det vill säga 13 miljoner kronor högre än budget (+3%). Avtalet ska vara kostnadsneutralt för Skånetrafiken. Kostnaderna består främst av trafiken och därefter av avräkningen enligt avtal till danska Transportministeriet. Utfallet efter augusti är 304 miljoner kronor i trafik kostnader och 169 miljoner kronor att avräkna till Transportministeriet samt två miljon kronor i övriga kostnader.

Prognos

Prognosen för helår 2025 är ett resultat som är 725 miljoner kronor högre än budget, vilket består av 431,3 miljoner kronor i högre intäkter, 266,7 miljoner kronor i lägre verksamhetskostnader och 27 miljoner kronor i lägre kapitalkostnader. Intäktsprognosen inkluderar 432 miljoner kronor i nettoeffekt av halva priset på periodbiljetter (185 miljoner kronor i intäktsbortfall och 617 miljoner kronor i statsbidrag).

Biljettintäkter prognostiseras att bli 185 miljoner kronor lägre än budget medan övriga trafikintäkter förväntas bli enligt budget.

Övriga bidrag prognostiseras till 610 miljoner kronor över budget, vilket inkluderar 617 miljoner kronor i statsbidrag för halva priset på 30-dagarsbiljetter och en 7 miljoner kronor lägre intäkt från fakturering av färdtjänst. Övriga intäkter förväntas bli 6,3 miljoner kronor högre än budget kopplat till högre reklamintäkter och övrig försäljning av tjänster.

Kostnadsprognosen på 266,7 miljoner kronor lägre än budget är framför allt påverkad av övriga verksamhetskostnader som förväntas bli 109 miljoner kronor lägre än budget.

Prognosen på personalkostnaderna är 26 miljoner kronor lägre än budget. Verksamhetens behov av ny personal behovsprövas och de behov som lyfts i budget har inte fallit ut i samma omfattning.

Trafikkostnaderna prognosticeras bli 51 Mkr lägre än budget vilket motsvarar en avvikelse på 0,9 %. För busstrafiken prognosticeras ett högre resande under andra halvåret 2026 med anledning av rabatten på 30-dagarsbiljetter. Med ett högre resande kan högre kostnader för resandeincitament och förstärkningstrafik följa, vilket antas i prognosen. För tågtrafiken prognosticeras totalt sett lägre kostnader än budget. För Öresundstågen framför allt kopplat till en lägre utförandegrad samt lägre kostnader för tågersättning buss och bonus till trafikföretagen. För Pågatågen prognosticeras kostnaderna bli något högre än budget, främst kopplat till underhåll av fordonen. Trafikkostnaderna för sjukresor prognosticeras att bli högre än budget. Den reserv som placerats hos Trafikdirektören kopplat till trafikkostnader kommer inte att behöva användas.

Övriga trafikkostnader prognosticeras bli 21 miljoner kronor lägre än budget. Främst beroende på att konsumtionen av resurser som Skånetrafikens olika datasystem använder varit lägre än budget då planerad driftsättning av nya system skjutits framåt i tiden. Men även beroende på att kostnaderna för förseningsersättning väntas bli lägre än budgeterat.

Övriga verksamhetskostnader har en prognos som är 108,7 miljoner kronor lägre än budget. Det är framför allt kostnader relaterade till IT som prognosticeras lägre beroende på lägre anbudspriser än budgeterat och framskjuten implementation av ny fordonsteknik som påverkar prognosen. Även kostnader kopplade till lokaler och depåer prognosticeras lägre än budget.

Prognosen för köpta tjänster och försäljningsprovision är 60 miljoner kronor lägre än budget och det beror dels på lägre utnyttjande av konsulter för utredningar, och i pågående projekt men även på en omstrukturering av utvecklingsteam och prisförhandlingar av konsultavtal på IT-sidan.

Kapitalkostnaderna prognosticeras bli 27 miljoner kronor lägre än budget. Lägre utfall på investeringarna 2025, men även för de åtta första månaderna 2026 jämfört med hur budget periodiserats. Försenade investeringar i installationerna av ERTMS samt lägre investeringar i bussdepåer gör att prognosen sänks.

Prognosen tar inte hänsyn till eventuella kraftiga svängningar i index.

Projektredovisning

För Skånetrafikens övergripande projekt redovisas utfall i förhållande till budget varje månad i samband med Skånetrafikens prognosmöten. Samtliga övergripande projekt finns organisatoriskt hos avdelning Strategi & affär under enheten Innovation & projektledning.

Åtgärder för en ekonomi i balans

Det ekonomiska resultatet för 2026 är i balans och föranleder i sig inte några åtgärder för att hålla budget. Det finns därmed inga beslutade handlingsplaner för att uppnå en ekonomi i balans för år 2026.

Däremot pågår en översyn av kostnader på både kort och lång sikt. Överskottet till trots strävar vi starkt efter kostnadseffektivitet och drar inte på oss ökade kostnader under 2026 som följer med in i 2027.

Kollektivtrafiken ska fortsätta utvecklas på ett effektivt sätt genom att självfinansieringsgraden bibehålls eller ökar

Kollektivtrafiken ska fortsätta utvecklas på ett effektivt sätt genom att självfinansieringsgraden bibehålls eller ökar

Självfinansieringsgraden ackumulerat augusti uppgår till 52,9 procent när det årliga regionbidraget samt intäkter och kostnader från Köpenhamnsavtalet räknats bort. Självfinansieringsgraden i budget 2026 för helår är 50,7 procent, därmed uppfylls målet om att självfinansieringsgraden ska bibehållas eller öka. År 2025 ackumulerat augusti var utfallet 54,7 procent.

Investeringar

Uppföljning av trafikinvesteringar

ERTMS – Det nya signalsystemet ERTMS håller på att installeras på både Pågatåg och Öresundståg. Avtal med samma leverantör för installation på båda tågtyperna är tecknade men installationerna är försenade. Den totala investeringsbudgeten är 443 miljoner kronor och den totala investeringen till och med augusti 2026 är 270,9 miljoner kronor, varav 7,1 miljoner kronor under 2026.

Uppföljning av utrustningsinvesteringar

El-infrastruktur bussdepå Helsingborg

Under 2025 har 28,4 miljoner kronor investerats i el-infrastruktur på bussdepån i Helsingborg. Den totala investeringsbudgeten uppgår till 34 miljoner kronor. Slutbesiktning planeras till början av september 2026.

El-infrastruktur bussdepå Lund

Den totala investeringsbudgeten för investering i el-infrastruktur i Lund uppgår till 21 miljoner kronor. Utfallet ska redovisas hos Regionfastigheter och Skånetrafiken har inte fått några uppgifter om ackumulerat utfall.

Potten

Vad gäller investeringarna som ingår i Skånetrafikens årliga pott på 40 miljoner kronor, har 16,4 miljoner kronor investerats under året. Investeringarna består främst av investeringar på IT-sidan avseende utbyten av hårdvara kopplat till livslängd.

Uppföljning av insyn och kontroll i verksamhet som utförs av privata utförare

Kollektivtrafiken generellt

För varje upphandling där en regional angelägenhet överläts för genomförande till en privat utförare genomförs ett omsorgsfullt arbete med att utforma krav på kontraktsföremålet och avtalsvillkor utifrån juridiska och affärsmässiga aspekter. Krav som inte går att följa upp eller som vi inte avser följa upp justeras eller stryks. Processen för framtagning av upphandlingsdokumenten säkerställer att rätt krav, med rätt syften och rätt nivåer, ställs på utföraren och att det finns en plan och organisation för att hantera konsekvenserna av kraven och avtalsvillkoren. Skånetrafiken har en strukturerad organisation och ett väl utvecklat arbetssätt för att arbeta med uppföljning av avtal för privata utförare, bland annat genom avtalad kontinuerlig återrapportering från leverantörerna. Arbetssätt och processer kring uppföljning skiljer sig något mellan de olika affärsområdena, men med gemensam nämnare att det sker en systematisk uppföljning avseende krav, avtalsvillkor, avvikelser och förbättringsåtgärder i nära samverkan med leverantörerna. Det finns även processer som gör att lärdomar och förbättringsmöjligheter tas tillvara efter avslutat avtal.

I upphandlingen Serviceresor 2028 beaktas arbetsrättsliga villkor med syfte att upptäcka och förhindra arbetsmarknadsrelaterad välfärdsbrottslighet inom taxibranschen.

Tåg

Sedan december 2025 har Skånetrafiken ett nytt drift- och underhållsavtal för Öresundstågtrafiken med VR Sverige AB. Det nya avtalet ersätter två separata avtal med öppen redovisning, det ena med Transdev och det andra med Mantena. För Öresundståg är det nu endast ett avtal med en helhetsleverantör vilket förenklar avtalsuppföljningen.

I både Pågatågens och Öresundstågs drift- och underhållsavtal, båda med VR Sverige AB, finns en Kvalitetsbilaga och Bilaga Samverkan.

Avtalen med VR innehåller många krav. En del av kraven är kopplade till incitament och bonus och andra till viten. En kvalitetsbilaga med tillhörande kvalitetsincitament och bonus samt viten för utebliven leverans, styr inte bara mot leverans utan även mot kvalitet i leveransen.

I båda affärerna, Öresundståg och Pågatåg, följs avtalsefterlevnad upp månatligen. Det sker genom en avtalad samverkansmodell med förutbestämd struktur. Samverkansbilagorna beskriver ett antal tvärfunktionella arbetsgrupper som kontinuerligt arbetar inom specifika områden och som styrs av en affärsledningsgrupp.

I samverkansmodellen för Pågatåg finns en styrgrupp bestående av trafikföretagets VD och tågdirektör tillsammans med Skånetrafikens trafikdirektör och affärsområdeschef. Styrgruppen för Öresundståg bemannas av trafikföretagets Tågdirektör och Underhållsdirektör tillsammans med Öresundståg AB's VD samt Skånetrafikens Affärsområdeschef. Styrgrupperna träffas ett par gånger per år.

I styrgrupperna diskuteras riktning för affärerna under innevarande avtal. Här diskuteras även övergripande avtalsfrågor. Eventuella frågor kring leverans och avtal kan eskaleras från affärsledning till styrgrupp. På så sätt strävar vi efter att hålla en hög och jämn kvalitet samt att hela tiden utveckla våra gemensamma affärer.

För Pågatågen är det affärsledningen som årligen beslutar om nästa års affärsplan. I Öresundståg är det Öresundstågs ledningsgrupp som tar beslut om målen i Öresundstågsaffärens affärsplan. Den ligger till grund för affärsledningens arbete med årets verksamhetsplan. Avtalsuppföljning sker genom affärsledningen som månatligen går igenom verksamhetens leverans, resultat och nyckeltal. I de fall affären avviker från utsatta mål i affärsplanen beslutar affärsledningen om aktiviteter som ska styra tillbaka mot målen.

Arbetsgrupperna i de båda affärerna arbetar och genomför aktiviteter för att nå måluppfyllelse enligt respektive kvalitetsbilaga och för att bidra till att vi når våra mål om fler och nöjdare kunder. Arbetsgrupperna är också forum för att löpande genomföra åtgärder eller diskutera tänkbara förbättrings- och utvecklingsmöjligheter.

Kundens nöjdhet säkerställs genom kundundersökningar vilka genomförs två gånger per år i Pågatågen och tre gånger per år i Öresundståg.

Buss

Affärsområdet arbetar och utvecklar trafik och affärer enligt satta rutiner och processer för uppföljning och utveckling av våra trafikavtal, samt genom årets satta affärsplaner. I våra trafikavtal grundas uppföljningen på mål, nyckeltal och beskrivning av genomförda aktiviteter. Utöver detta finns det flera incitament och viten som till exempel reglerar nivån av utförd trafik och punktlighet. Produktionsnyckeltal mål och aktiviteter analyseras i månatliga uppföljningsmöten inom ramen för respektive trafikavtal. I det fall avvikelser konstateras i den löpande uppföljningen upprättas handlingsplaner och aktiviteter som stäms av i samband med möten med trafikföretagen. Utöver uppföljningsmöten träffas avtalsansvariga i särskilda avtalsmöten för att stämma av mer principiella frågor och övergripande aktiviteter. Externa kundundersökningar ombord på våra bussar genomförs, kundernas bedömning av leveransen inom olika kvalitetsområden avgör om

vissa av de fastställda kvalitetsmålen i avtalen har uppnåtts och även detta genererar bonus eller avdrag för trafikföretaget. Utöver detta genomför anonyma kontroller på bussarna i form av "Mystery Riders" som ska säkerställa att trafikföretagen uppfyller kraven vi har enligt avtalen.

Serviceresor

Trafikavtalen med trafikföretagen innehåller tydliga krav och ekonomiska styrmedel som syftar till att säkerställa god leveransförmåga och stimulera en kontinuerlig kvalitetsutveckling. Avtalen omfattar både vitesbestämmelser vid brister i leveransen och prestationsbaserade incitament som belönar uppnådda kvalitetsmål och ökat kundvärde.

Ett särskilt prioriterat område är resenärernas trygghet. Bonusmodellerna är därför kopplade till kundernas upplevelse av sin senaste resa, med särskilt fokus på trygghet och förarnas bemötande. Syftet är att stärka kundnöjdheten och skapa en positiv reseupplevelse.

Utöver de ekonomiska styrmedlen bedrivs ett aktivt samarbete med samtliga trafikföretag genom en strukturerad avtalsuppföljning på operativ, taktisk och strategisk nivå. De operativa mötena fokuserar på den dagliga driften och hanteringen av löpande utmaningar. På taktisk nivå följs nyckeltal, leverans kvalitet och förbättringsåtgärder upp, medan de strategiska mötena syftar till att utveckla det långsiktiga samarbetet och skapa förutsättningar för gemensam affärs- och verksamhetsutveckling.

Om avtalade mål inte uppnås ska trafikföretagen ta fram och genomföra handlingsplaner för att återställa leveransnivån. Kundnöjdhet och upplevd trygghet mäts och följs kontinuerligt genom återkommande kundundersökningar.

Under året har arbetet med Trafikföretagens egenkontroller-, och vad

som redovisas i dessa, vidareutvecklats med syftet att ytterligare påverka Trafikföretagens interna proaktiva arbete kopplat till såväl hållbarhetsaspekter som kvalitetsaspekter. Åtgärderna har visat ett positivt resultat.

Som komplement till den löpande uppföljningen genomförs årliga hållbarhetsrevisioner. Revisionerna fungerar både som en kontrollmekanism och som ett verktyg för lärande, utveckling och erfarenhetsutbyte. Arbetssättet bidrar till ett systematiskt förbättringsarbete hos trafikföretagen och skapar långsiktigt värde för såväl resenärer som huvudman och avtalspart.