

2019

Liseberg

HÅLLBARHETSREDOVISNING

INNEHÅLL

- 4 HÅLLBARHETSÅRET I KORTHET
 - 6 VD-ORD
 - 8 DETTA ÄR LISEBERG
 - 11 LISEBERG SKAPAR HÅLLBARA VÄRDEN
 - 14 SÄKER OCH TRYGG MILJÖ
 - 18 ARBETSGLÄDJE, SERVICE OCH JÄMLIKT BEMÖTANDE
 - 24 RESURS- OCH KLIMATEFFEKTIVITET
 - 30 ANSVARSFULLA INKÖP
 - 34 BIDRAG TILL DEN LOKALA SAMHÄLLSUTVECKLINGEN
 - 38 GRI-INDEX
-



VAR MED OCH BIDRA TILL ATT GÖRA LISEBERG MER HÅLLBART

Du som läser och tar del av vår hållbarhetsredovisning har kanske idéer och synpunkter på vad vi skulle kunna förbättra, både när det gäller vårt hållbarhetsarbete och innehållet i vår redovisning. Hör gärna av dig till vår hållbarhetschef och berätta. Du når henne på yva.linder@liseberg.se

Trevlig läsning!

OM LISEBERGS HÅLLBARHETSREDOVISNING

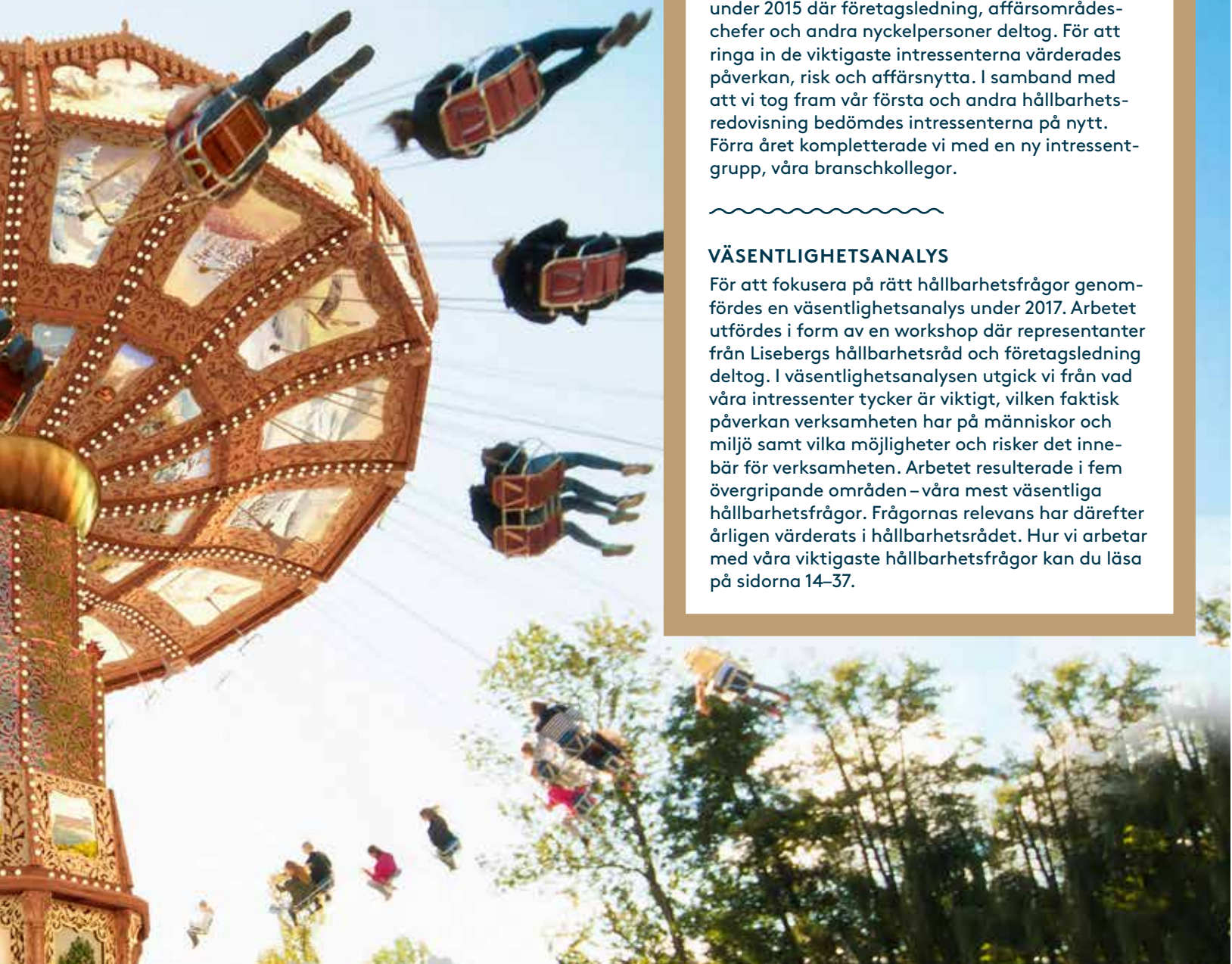
Det här är Lisebergs tredje hållbarhetsredovisning, vilken omfattar räkenskapsåret 2019. Hållbarhetsredovisningen inkluderar hela verksamheten och beskriver hur vi arbetar med våra mest väsentliga hållbarhetsfrågor. Redovisningen är upprättad i enlighet med Global Reporting Initiatives Standarder för hållbarhetsredovisning (2016) på tillämpningsnivå "Core" och omfattar även den lagstadgade hållbarhetsrapporten enligt årsredovisningslagen.

INTRESSENTANALYS

Liseberg har flera olika intressenter som påverkar eller påverkas av verksamheten. För att identifiera intressenterna genomfördes flera workshops under 2015 där företagsledning, affärsområdeschefer och andra nyckelpersoner deltog. För att ringa in de viktigaste intressenterna värderades påverkan, risk och affärsnytta. I samband med att vi tog fram vår första och andra hållbarhetsredovisning bedömdes intressenterna på nytt. Förra året kompletterade vi med en ny intressentgrupp, våra branschkollegor.

VÄSENTLIGHETSANALYS

För att fokusera på rätt hållbarhetsfrågor genomfördes en väsentlighetsanalys under 2017. Arbetet utfördes i form av en workshop där representanter från Lisebergs hållbarhetsråd och företagsledning deltog. I väsentlighetsanalysen utgick vi från vad våra intressenter tycker är viktigt, vilken faktisk påverkan verksamheten har på människor och miljö samt vilka möjligheter och risker det innebär för verksamheten. Arbetet resulterade i fem övergripande områden – våra mest väsentliga hållbarhetsfrågor. Frågornas relevans har därefter årligen värderats i hållbarhetsrådet. Hur vi arbetar med våra viktigaste hållbarhetsfrågor kan du läsa på sidorna 14–37.



HÅLLBARHETSÅRET I KORTHET

Nudging

76%

Under sommaren 2019 genomförde Liseberg ett projekt för att öka gästernas hållbara val i samband med restaurangbesök i parken. Projektet lyckades att med små förändringar öka försäljningen av Café Taubes vegetariska menyalternativ med 76 procent.

Klimatpåverkan

44 500 ton

CO₂ EKVIVALENTER

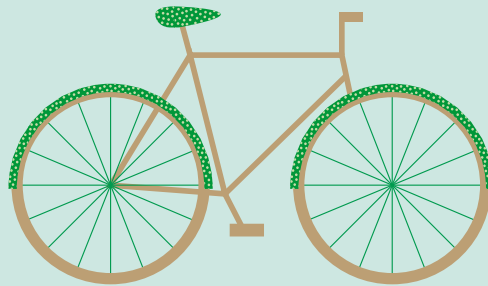
Så stor beräknas Lisebergs totala klimatpåverkan vara utifrån den klimatutredning som genomförts under året. I klimatavtrycket ingår inte bara den egna verksamheten utan även sådant Liseberg inte har full rådighet över.

15 kg

CO₂ EKVIVALENTER

Om Lisebergs totala klimatpåverkan räknas om till klimatutsläpp för ett genomsnittligt parkbesök motsvarar detta 15 kg CO₂-ekvivalenter. Då ingår resan till och från parken.

Utmärkelse



För att bidra till ökat hållbart resande har Liseberg under året infört två cykel-pooler för kortare tjänsteresor, anordnat en cykeltävling och dessutom erhållit utmärkelsen "Cykelvänlig arbetsplats".

Nytt fokus för IAAPA

Liseberg är medlem i den internationella branschorganisationen IAAPA och tog under året initiativ till en arbetsgrupp för hållbarhet. Arbetet resulterade i en rapport med rekommendationer för hur branschen och dess medlemmar ska bli mer hållbara. IAAPA beslutade också att tillsätta en permanent kommitté som långsiktigt ska arbeta vidare med hållbarhetsfrågorna i branschen.

Medarbetarundersökning

85%

AV LISEBERGS MEDARBETARE HÅLLER MED OM PÅSTÄENDET:

"Allt sammantaget skulle jag säga att det här är en mycket bra arbetsplats."

Sociala stödinsatser



32250 entré- och åkpasspaket har delats ut genom Lisebergs samarbetspartners och därmed har fler barn, unga och deras familjer haft möjlighet att besöka Liseberg för en stund av glädje och tid tillsammans.

Steg i rätt riktning



Under året har insamlingen av pant ökat med totalt 34 procent vilket inneburit att Insamlingsstiftelsen för Drottning Silvias barn och ungdomssjukhus fått drygt 168 000 kr till sin verksamhet.



Årets julmarknad dekorerades för första gången med KRAV-märkta granar och granris.



Julbelysningens alla glödlampor har nu bytts ut till energieffektiva LED-lampor och ett långsiktigt förbättringsarbete har slutförts.



FRÅN ORD TILL HANDLING – ATT IMPLEMENTERA EN PLAN

På bilden finns Lisebergs hållbarhetsråd. Rådets deltagare arbetar med olika saker till vardags. En arbetar med miljöfrågor, en annan bygger hotell och en tredje omhändertar säkerheten. Genom att representera verksamhetens väsentliga hållbarhetsfrågor och olika delar av organisationen är alla viktiga bärare av hållbarhetsarbetet. Rådets deltagare är första linjens ambassadörer och når långt genom sina olika uppdrag och sammanhang.

Under två års tid har vi arbetat för att hitta strukturerna för Lisebergs hållbarhetsarbete. Vi har fokuserat på att skapa goda förutsättningar för arbetet och också enats om ett antal hållbarhetsmål. Vi vet vad vi vill åstadkomma och varför. Ja, till och med

vilka aktiviteter vi måste genomföra för att nå dit. Det som återstår nu är resten. Att implementera. Att utföra. Att gå från ord till handling.

Men det räcker inte med ett engagerat hållbarhetsråd, några handlingskraftiga chefer och medarbetare och en dedikerad hållbarhetschef för att jobbet ska bli gjort. Alla behöver vara bärare av Lisebergs hållbarhetsarbete och alla måste vara med och bidra. Det är bara när vi arbetar tillsammans, mot samma mål, som vi kan göra skillnad och nå den omställning som krävs.

Ett framgångsrikt hållbarhetsarbete kräver ett organisatoriskt stöd i form av processer och systemstöd. Men det kräver också en företagskultur och ett ledarskap som lever och andas

hållbarhet. Vi drömmer om en kultur där hållbarhet sitter i ryggmärgen och påverkar alla beslut som tas, oavsett om man jobbar i ett lyckohjul, bäddar sängar på hotellet eller arbetar med inköp.

Under 2019 har vi tagit de första stegen för att implementera Lisebergs utvecklingsplan för hållbarhet. Arbetet är långsiktigt och kräver uthållighet. Vi kommer inte kunna slå oss till ro utan behöver snarare växla upp. Men det är okej, för finns det något mer hedrande uppdrag än att se till att Göteborgs stolthet Liseberg fortsätter att vara till glädje, inte bara för våra barn och barnbarn utan för kommande generationer?

LISEBERGS HÅLLBARHETSÅD



WE SUPPORT

UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT

Liseberg stödjer United Nations Global Compact som är världens största hållbarhetsinitiativ för företag. Liseberg är medlem sedan 2010 och kommer fortsätta engagemanget för initiativet och dess principer kommande år. Mer information om Global compact finns på: www.unglobalcompact.org

LISEBERGS HÅLLBARHETSÅD (från övre raden, vänster)

Ebba Källeskog, PR- och pressansvarig
Sonja Jonasson, miljöspecialist
Johanna Gärdsfors, projektledare
Andreas Andersen, vd
Anders Fridehäll, säkerhetschef
Tina Resch, vice vd
Maria Gimbro, inköpspecialist
Ylva Linder, hållbarhetschef
Mats Wittholt, ekonomichef
Chatri Wihma, HR-chef
Julia Vasilis, informationschef
Jenny Claesson, hotellchef (saknas på bilden)

»LISEBERG SÄTTER RIKTNINGEN FÖR EN MER HÅLLBAR BRANSCH«

När jag skrev den här texten förra gången, till vår hållbarhetsredovisning 2018, befann vi oss fortfarande vid skissbordet. Visst hade vi en hel rad hållbara aktiviteter igång, men det kändes ändå som om vi precis lagt ner pennan, efter att ha dragit de sista strecken på vår hållbarhetsstrategi. Vår utvecklingsplan hållbarhet var pinfärsk och det globala arbetet inom ramarna för branschorganisationen IAAPA (International Association of Amusement Parks & Attractions) var ännu i sin linda.

Ett år senare har vi kommit en bra bit på väg. Vi står idag, senhösten 2019, inför helt andra utmaningar än vi gjorde då. Om uppgiften hösten 2018 var att formulera planen, så är utmaningen nu att få de där orden och bilderna som skapades vid skissbordet (bildligt talat, i verkligheten var det en hel rad rätt formella processer som tog oss fram till den plan vi idag har antagit) att bli verklighet. Ord ska bli till handling, strategier ska bli aktiviteter, åtgärder och projekt ska bli vardag och vanor. Internt på Liseberg rullar arbetet redan. Men för att få stenen i rullning på riktigt behöver vi lägga kraft på att arbeta med vår kultur och vårt ledarskap, parallellt med vår styrning och uppföljning.

När jag tänker tillbaka på hållbarhetsåret 2019 så är det ingen särskild händelse eller enskilt initiativ som sticker ut – det är summan av alla beslut, som tillsammans pekar i rätt riktning. Och det är ju precis just det som är essensen av hållbarhetsbegreppet, att många olika perspektiv förenas i en gemensam ambition, att tänka långsiktigt och att ta ett bredare ansvar.

Några viktiga åtgärder värda att nämna är till exempel att alla parkens restauranger som serverar fisk eller skaldjur, nu är MSC-certifierade. Eller att vi satsat på KRAV-märkta julgranar under Jul på Liseberg. Liseberg har också fått utmärkelsen cykelvänlig arbetsplats och vi har fått nya tjänstecyklar att nyttja för att ta oss mellan möten i staden. Vi har också för första gången illustrerat vår värdekedja, beskrivningen av hur Liseberg skapar hållbara värden (du hittar den på sidorna 12–13).

Men det finns också områden där vi inte nått samma

framgång. Gästernas resor, som är Lisebergs största påverkan på klimatet, är en fortsatt utmaning för oss. Ett Lisebergsbesök ska kännas enkelt och för många semestrande familjer är bilen fortfarande det smidigaste sättet att ta sig fram på, och vi har idag inget fullgott alternativ att erbjuda. De laddplatser för elbilar som byggdes när vi flyttade vår största parkering kunde inte tas i bruk som förväntat i somras, samtidigt som trafikomläggningar och vägarbeten gjorde det svårare än vanligt att cykla och åka kollektivt i Göteborg. Dessa frågor kommer vi fortsätta att arbeta med under många år framöver. Det kräver samarbete mellan många olika aktörer och en lyhördhet inför vad våra gäster uppskattar och behöver.

Internationellt har Liseberg stora ambitioner. Vi vill vara världsledande när det gäller hållbar parkverksamhet. 2018 tog vi initiativet till att etablera en arbetsgrupp inom IAAPA, som skulle sätta hållbarhetsagendan för den globala branschen. Denna arbetsgrupp har nu omvandlats till en permanent kommitté. I den har hållbarhetsexperter från några av världens främsta nöjesparker börjat dra upp riktlinjerna för hur IAAPA kan stötta sina medlemmar i övergången till en mer hållbar affär. I kommittén, som jag själv fått det stora privilegiet att leda, sitter förutom jag själv också Lisebergs hållbarhetschef. Och visst känns det som om Liseberg har mycket att bidra med, trots att vi inte tillhör branschens största operatörer. Vad vi däremot har är kunskap och mognad när det kommer till hållbarhetsfrågorna. Vi kanske inte alltid har förmågan och de finansiella musklerna att genomföra allt vi skulle vilja göra direkt, men vi ser det större perspektivet och kan motivera varför hållbarhet ska vara på agendan. Inte bara en kort stund, utan för alltid.



Andreas Andersen, VD



KORT
OM

**ANDREAS
ANDERSEN**

Ålder: 48 år.
Gör: Vd för
Liseberg.
**Favoritgrej
på Liseberg:**
Mina kollegor.

Detta är Liseberg

Liseberg finns för att människor ska kunna uppleva glädje tillsammans. Så står det i Lisebergs mission. Det är denna vilja att sprida glädje till våra gäster som styr våra beslut och sättet vi organiserar och driver verksamheten på.

LISEBERG ÄGS AV Göteborgs Stad och har varit Göteborgs hjärta och stolthet sedan parken öppnade 1923 i samband med firandet av stadens 300-årsjubileum. I snart hundra år har människor träffats, dansat, umgåtts och roats på Liseberg och så vill vi att det ska vara i minst hundra år till. Vi brukar säga att vi inte driver Liseberg för att tjäna pengar, vi tjänar pengar för att kunna driva Liseberg. Lisebergs affärsidé är att erbjuda göteborgare och tillresande gäster nöjesupplevelser av högsta klass, året runt. Vår vision är att vara Europas mest älskade nöjespark.

IDAG DRIVER BOLAGET Liseberg AB, beläget mitt i centrala Göteborg, nöjesparken Liseberg med ett 40-tal åk- och upplevelseattraktioner, spel och lyckohjul, musikscener, dansbana och ett stort antal restauranger och serveringar i en grönskande parkmiljö. I nära anslutning till nöjesparken finns bekvämt och praktiskt boende i form av hotell, vandrarhem, stugor och campinganläggningar samt showkrogen Rondo. Nöjesparken har tre säsonger: sommarsäsongen, som pågår från slutet av april till början av oktober, Halloween, i anslutning till höstlovet, samt julsäsongen som inleds i mitten av november och avslutas i mellandagarna. Liseberg har också öppet för konferenser, föreställningar och företagsevenemang året om.

LISEBERG AB där all verksamhet bedrivs, är moderbolag för de två fastighetsbolagen Hotell Liseberg Heden AB och Lisebergs Gäst AB och för utvecklingsbolaget AB Liseberg Skår inom vilket Lisebergs Jubileumsprojekt finns. Verksamheten drivs i sju affärsområden och sju stödfunktioner

samt en vd-stab. Liseberg har som mest 2 600 anställda. Av dessa är ca 400 årsanställda medan övriga är säsonganställda medarbetare som hjälper Liseberg att driva verksamheten under de perioder nöjesparken är öppen. Lisebergs ledning består av en företagsledning och en operativ ledningsgrupp.

Liseberg styr och målsätter verksamheten utifrån fem dimensioner:

- **Gäst:** Liseberg ska vara den högst rekommenderade nöjesupplevelsen i Europa
- **Medarbetare:** Liseberg ska vara Sveriges bästa arbetsplats
- **Varumärke:** Liseberg ska vara den nordiska besöksnäringens starkaste varumärke
- **Hållbarhet:** Liseberg ska vara världsledande inom hållbar parkverksamhet
- **Ekonomi:** Liseberg ska besökas av 4 miljoner gäster om året

Eftersom Liseberg är ett kommunalt bolag ingår även de mål som förs fram via kommunfullmäktiges budget i Lisebergs styrning. Dessa omhändertas via styrelsens inriktningsdokument, som är en del av affärsplan- och budgetprocessen.

För styrdimensionen hållbarhet har vi ett övergripande mål att vi år 2025 ska vara världsledande inom hållbar parkverksamhet. För att nå detta mål har en utvecklingsplan med flera hållbarhetsmål och delmål antagits. Åtgärder och initiativ kommer genomföras stegvis och under flera år.

LISEBERG ÄR IDAG en av Nordens ledande turistattraktioner med 3 miljoner gäster årligen. Bolaget är verksamt på den regionala västsvenska



marknaden varifrån cirka 60 procent av gästerna kommer, men tillresande turister från hela landet och även de nordiska länderna, utgör en viktig del av Lisebergs besöksunderlag, eftersom de står för 60 procent av bolagets totala omsättning. 2019 omsatte bolaget 1,26 miljarder kronor och gjorde ett resultat på 199 miljoner kronor, pengar som förutom den del som tillfaller ägaren, återinvesteras i verksamheten för att bibehålla Lisebergs långsiktiga attraktionskraft.

LISEBERG ÄR EN serviceverksamhet där värdeorden **Säkerhet, Kreativitet, Kvalitet, Omtanke** och **Glädje** är utgångspunkten i vad som ska forma verksamhetens kultur. Samma kultur som är bärande i relationen mellan våra medarbetare, Lisebergarna, ska också bygga relationen till våra gäster. Vi tror att det finns ett tydligt samband mellan nöjda medarbetare, lojala gäster och ekonomisk tillväxt. Vi tror därför att en positiv, lösningsorienterad intern kultur, vilket vi har fokus på, är nyckeln till nöjda gäster och Lisebergs överlevnad på längre sikt.

<i>Flerårsöversikt</i>	2019	2018	2017
Antal anställda	1 112	1 112	1 107
Nettoomsättning (tkr)	1 256 541	1 228 782	1 219 452
Balansomslutning (tkr)	2 124 939	1 917 690	1 673 957
Rörelseresultat e. finansiella poster (tkr)	198 963	74 596	90 751
Antal gäster park, helår (miljontal)	3,0	3,1	3,1
Antal gäster totalt, helår (miljontal)	3,3	3,4	3,4
Antal åk/turer i Lisebergs attraktioner (miljontal)	16,2	15,7	15,9

LISEBERG HAR TACK VARE sitt uppdrag från ägaren att erbjuda något för alla, en stor bredd när det gäller upplevelser. Ambitionen är att gästen, oavsett ålder, kön, ursprung eller funktionssvårighet, ska finna något tilltalande och tillgängligt i Lisebergs utbud. Denna ambition återspeglas också i Lisebergs gästdemografi där såväl barnfamiljer, företagsgäster, pensionärer och unga vuxna återfinns, alla med olika ursprung och förutsättningar.

RISKHANTERING OCH INTERNKONTROLL

Liseberg arbetar löpande och systematiskt med riskhantering, bland annat med hjälp av utredningar, riskanalyser och uppföljning inom flera olika områden samt genom internkontroll. Internkontrollen grundar sig på Göteborgs Stads riktlinjer för styrning, uppföljning och kontroll och säkerställer att den finansiella rapporteringen och informationen i verksamheten är tillförlitlig. Syftet med riskhanteringsarbetet är att uppräcka fel, brister och andra risker i syfte att åtgärda och förebygga samt att säkerställa lagefterlevnad.

Miljörisker identifieras och värderas i samband med den årliga miljöutredningen. Därutöver görs varje år en samlad lagefterlevnadskontroll utifrån tillämplig miljölagstiftning. Arbetsmiljörisker undersöks och omhändertas i samband med organisationsförändringar och nya arbetsmoment. Risker med hanteringen av kemikalier värderas och dokumenteras i vårt kemikaliesystem och ses över regelbundet.

En övergripande riskanalys görs också. Denna analys har delats upp i två delar, en del som avser verksamheten och en del som avser den finansiella rapporteringen. Den första delen utgår bland annat från Lisebergs uppdrag och mål. Den andra delen utgår från poster i koncernens balans- och resultaträkningar. Den övergripande riskanalysen har under året utarbetats vid två workshopstillfällen

där cheferna för respektive affärsområde gemensamt lyfter fram de mest relevanta riskerna. Utifrån den samlade riskbilden har även en åtgärdsplan och en internkontrollplan tagits fram. Den samlade riskbilden, åtgärdsplanen och internkontrollplanen lyfts sedan i företagsledningen innan den fastställs av styrelsen. Detta arbete sker parallellt med budgetarbetet och uppföljningen av innevarande verksamhetsårs internkontroll.

Väsentliga hållbarhetsrisker framgår av Lisebergs väsentliga hållbarhetsfrågor och omhändertas delvis av Lisebergs utvecklingsplan för hållbarhet. Delmålen i utvecklingsplanen representerar risker som särskilt ska styras och områden som behöver förbättras.

De flesta risker som identifierats under året bedöms kunna hanteras på kort eller lång sikt. Vissa risker är dock utanför vår kontroll men riskanalyserna bidrar till att vi är förberedda och har ett planerat arbetssätt för att hantera dessa risker.

BOLAGSFORM

Liseberg ägs, bortsett från två preferensaktier, av Göteborgs Stad via Göteborg & Co AB som i sin tur ägs av Göteborgs Stadshus AB. Det innebär att Liseberg arbetar för en hållbar stad, öppen för världen. Liseberg har en politiskt tillsatt styrelse som består av ordinarie ledamöter samt personalrepresentanter. Genom kommunfullmäktiges ägardirektiv bestäms principerna för hur Liseberg ska styras. Kommunfullmäktige ska också ta ställning i frågor som är av principiell betydelse eller av stor vikt för bolaget. Förutom ägardirektivet styrs verksamheten av bolagsordningen och styrdokument, gemensamma för hela staden.

LISEBERG SKAPAR HÅLLBARA VÄRDEN

Hållbarhet för Liseberg handlar om att agera ansvarsfullt och långsiktigt. Vi vill förvalta och utveckla verksamheten så att den finns kvar och blomstrar även i framtiden. Vi vill fortsätta skapa hållbara värden och bidra till att Göteborg är en bra plats att bo, verka och vistas i. Vi vill också vara en föregångare i vår bransch och på så sätt bidra till att andra nöjesparker agerar mer hållbart.

Våra intressenter

Våra intressenter är de som påverkar eller påverkas av verksamheten. De intressenter som vi bedömer är viktigast med hänsyn till ansvarstagande inom hållbarhet är våra gäster, våra medarbetare, vår ägare, stadens innevånare, våra olika leverantörer och våra branschkollegor. Intressenternas perspektiv och förväntningar är centrala för att driva och utveckla verksamheten framåt och dialoger sker fortlöpande. Hållbarhet är en del av allt vi kommunicerar och i våra olika dialoger fångar vi upp intressenternas synpunkter på vårt hållbarhetsarbete, integrerat med annat som kopplar till våra väsentliga hållbarhetsfrågor.

Våra viktigaste hållbarhetsfrågor

Tack vare våra intressentdialoger har vi kunnat identifiera vilka hållbarhetsfrågor som intressenterna tycker är viktigast för oss att arbeta med. Till dessa lägger vi vår egen kunskap om verksamhetens påverkan på människor och miljö samt insikter om hur vi kan göra störst skillnad. Med detta som grund, har vi kunnat ringa in våra fem mest väsentliga hållbarhetsfrågor:

- Säker och trygg miljö
- Arbetsglädje, service och jämlikt bemötande
- Resurs- och klimateffektivitet
- Ansvarsfulla inköp
- Bidrag till den lokala samhällsutvecklingen

INTRESSENTER	FORTLÖPANDE DIALOGER	VIKTIGA FRÅGOR
GÄSTER	Personliga möten och kontakter Gästservice Gästundersökning Sociala medier Fokusgrupper	Bemötande och likabehandling Stämning och upplevelse Utbud för alla Säkerhet Köer Tillgänglighet (ur flera perspektiv)
MEDARBETARE	Medarbetarundersökning Medarbetarforum Utvecklingssamtal Förslagslåda	Arbetsmiljö och villkor Etik och värderingar Likabehandling Påverkansmöjlighet
ÄGARE	Möten med styrelse och ägare	Lönsamhet Bidrag till staden Hållbart företagande Resurseffektivitet Måluppfyllelse
GÖTEBORGS INVÅNARE	Via ägaren Via media Gästservice Sociala medier	Engagemang i lokalsamhället Arbetsstillfällen Miljöhänsyn
LEVERANTÖRER	Inköp och upphandling	Affärsmöjligheter Relevanta hållbarhetskrav
BRANSCHKOLLEGOR	Personliga möten och kontakter Studiebesök Erfarenhetsutbyte Branschorganisationen IAAPA	Hållbar utveckling för branschen Goda exempel Inspiration

VÅR VÄRDEKEDJA

De värden Liseberg skapar har sitt ursprung i den unika helhetsupplevelse vi erbjuder bestående av åkturer, underhållning, mat och dryck, shopping, spel och boende i en tematiserad miljö, som skiftar under årets säsonger. Lisebergs värdekedja illustreras av det uppdrag vi har och hur vi konkretiserar detta uppdrag samt vilka resurser vi behöver och vilka värden vi därigenom skapar.

Omvärld: Liseberg är en del av ett större sammanhang och det som händer i omvärlden påverkar verksamheten. Dessutom finns lagstiftning och globala mål som Liseberg behöver förhålla sig till och arbeta för att nå. Omvärlden påverkar alla steg i värdekedjan.

Vårt uppdrag: Lisebergs uppdrag formuleras i vårt ägardirektiv. Eftersom Liseberg ägs av Göteborgs Stad är det de folkvalda politikerna i Göteborgs kommunfullmäktige som tagit fram det övergripande uppdraget för Liseberg, som verksamheten sedan tolkar och genomför.

Resurser: För att fullfölja uppdraget krävs olika typer av resurser. Har vi inte tillgång till dessa kan vi inte driva verksamheten.

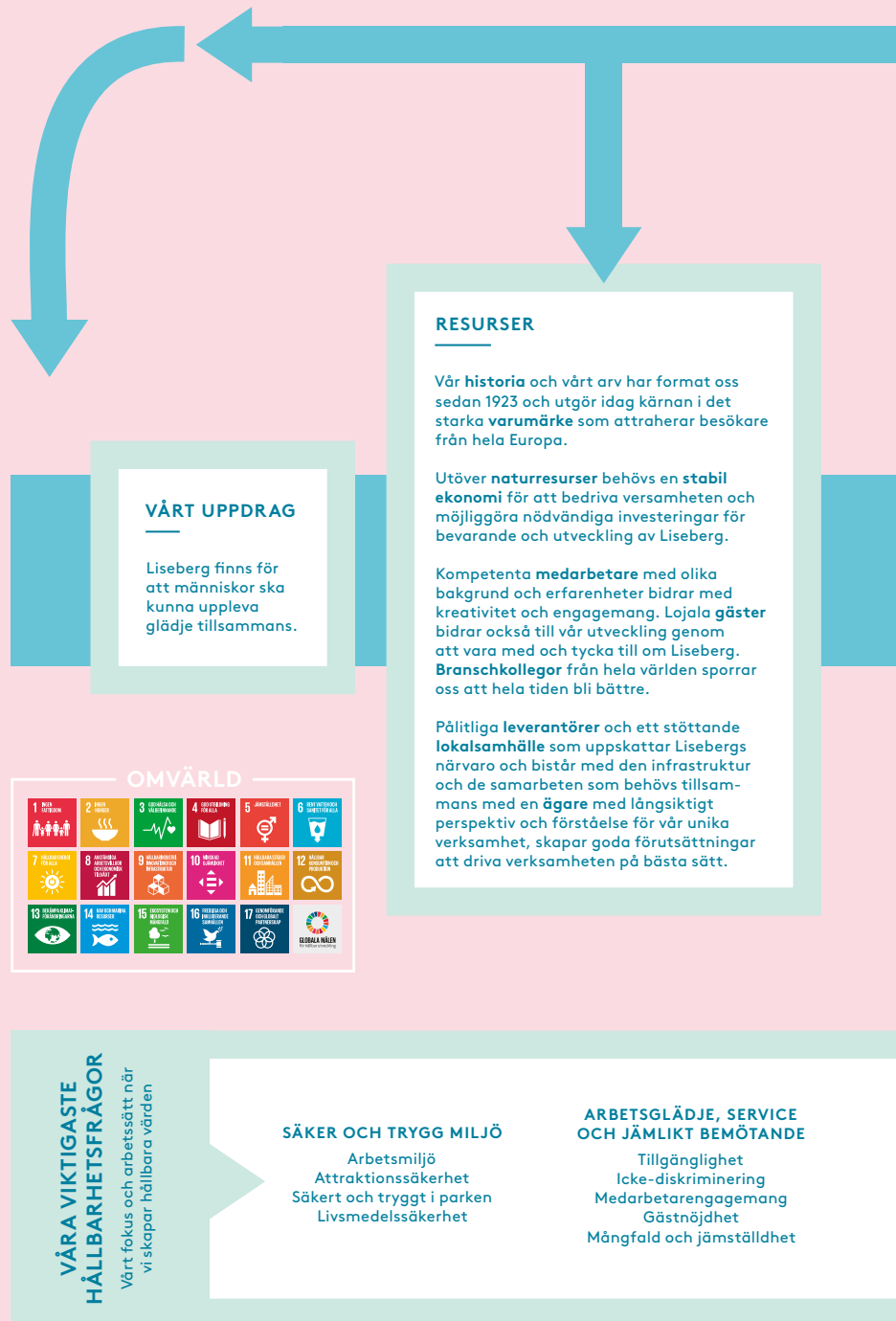
Vårt erbjudande: Liseberg är en plats som skiljer sig från vardagen där våra gäster upplever glädje tillsammans. Vi erbjuder nöjesupplevelser av högsta kvalitet. Året runt.

Värden vi skapar: Liseberg skapar flera olika värden för gäster, medarbetare och andra intressenter i omvärlden.

Värden våra intressenter skapar: Intressenterna skapar också olika värden för oss bland annat genom att tycka till om verksamheten och på så sätt bidra till Lisebergs utveckling.

Våra viktigaste hållbarhetsfrågor: Eftersom Liseberg påverkar omvärlden på olika sätt och Lisebergs intressenter ställer krav och har åsikter om hur verksamheten bedrivs så behöver dessa frågor omhändertas systematiskt. Därför finns vårt hållbarhetsarbete. Arbetet och de mål vi sätter upp påverkar de resurser vi använder, sättet vi driver verksamheten på och de värden vi skapar.

Våra hållbarhetsmål: För att utveckla verksamheten och åstadkomma förbättringar i en mer hållbar riktning har vi antagit en utvecklingsplan för hållbarhet. Utvecklingsplanen innehåller hållbarhetsmål och 22 delmål som alla kopplar till våra viktigaste hållbarhetsfrågor. Målen styr vilka resurser vi behöver avsätta i budget och vilka åtgärder som behöver genomföras. Arbetet kommer utföras under flera år men senast under 2025 ska vi ha nått våra delmål. Vi kommer troligtvis behöva se över och revidera målen längs vägen, om kraven från omvärlden ökar och takten på den hållbara omställningen höjs. Hur det går och vad som genomförts under 2019 finns att läsa på sidorna 14–37.



Globala målen

De 17 Globala målen framtagna genom FN är den mest ambitiösa agendan för hållbar utveckling som världens länder någonsin antagit. Målen syftar till att uppnå följande övergripande målsättningar till år 2030: att avskaffa extrem fattigdom, att minska ojämlikheter och orättvisor i världen, att främja fred och rättvisa och att lösa klimatkrisen.

Att se på Liseberg utifrån de Globala målen hjälper oss förstå verksamheten i ett större sammanhang och vad som måste göras för att bidra till en hållbar utveckling. Det hjälper oss också att identifiera affärsrisker framåt.

Genom vårt hållbarhetsarbete och målen i vår egen utvecklingsplan är vi med och bidrar till de Globala målen. Våra interna styrdokument och delmålen i utvecklings-

planen går alla att koppla till de Globala målen på olika sätt. Vårt kemikaliearbete, våra inköpsprocesser och våra delmål om lägre energiförbrukning, miljöanpassat sortiment samt minskade mängder matavfall är exempel på hur vårt arbete kopplar till mål 12 om hållbar konsumtion och produktion. Att vi erbjuder arbete för unga och att vi har stort fokus på säker arbetsmiljö är andra exempel som visar att vårt arbete kopplar till mål 8 om anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt. Det viktigaste för oss är att vi fokuserar på de områden som är relevanta för vår verksamhet och där vi kan göra störst nytta.

Under nästa år planerar vi att arbeta vidare med de Globala målen – hur de påverkar verksamheten och hur vi kan vara med och påverka utvecklingen i rätt riktning.



RESURS- OCH KLIMATEFFEKTIVITET
Miljöstyrning
Hållbart resande
Klimat- och energieffektivitet
Medvetet sortiment
Mat och dryck
Avfallshantering

ANSVARFULLA INKÖP
Krav och uppföljning
Leverantörskedjor
Affärsetik och anti-korruption

BIDRAG TILL DEN LOKALA SAMHÄLLSUTVECKLINGEN
Bidrag till staden
Stödinsatser
Bidrag till destinationen
Arbetsstillfällen och sysselsättning

2025 SKA VI VARA VÄRLDSLEDANDE INOM HÅLLBAR PARKVERKSAMHET

Det betyder att:

- Vi är Sveriges tryggaste nöje
- Vi är en destination för alla
- Vi har så liten miljöpåverkan som möjligt
- Våra gäster roar sig med gott samvete
- Vi bidrar till att göra Göteborg till en bättre plats att bo, verka och vistas i





SÄKER OCH TRYGG MILJÖ

Så blir vi Sveriges tryggaste nöje

Ingenting är viktigare än att Lisebergs gäster känner sig trygga när de besöker oss. Här har våra vakter och parkvärdar en betydelsefull uppgift. Och för att uppleva trygghet i våra åkattraktioner är personalens bemötande avgörande men även säkerhetskontroller och tekniskt underhåll behöver omhändertas. Livsmedels-säkerhet och en säker arbetsmiljö är ytterligare områden i fokus för att skapa ett säkert och tryggt Liseberg.

SÄKERT OCH TRYGGT I PARKEN

Liseberg arbetar kontinuerligt med brandskydd och personsäkerhet för gäster och personal så att alla kan känna sig säkra och trygga när de besöker oss. Vi har alltid en hög närvaro av vakter och värdar som rör sig ute bland gästerna i parken. Patrullerna hanterar alltifrån bortsprungna barn och sjukdomsfall till stölder och överförfriskade restauranggäster.

Lisebergs satsning på Halloween, med nya skräckhus och zombietutklädd personal, fortsätter att vara en arbetsmiljöutmaning, även om vi ser en positiv trend tack vare de förbättringar som införts. Det är framför allt aktörerna som rör sig runt bland gästerna i parkens skräckområden och de vakter och värdar som arbetar med att upprätthålla ordningen som utmanas under Halloween-säsongen, som har en annan gästsammansättning än övriga Lisebergs-säsonger med mer ungdomar och större kompisgäng. Utbildningsinsatser med syfte att ge aktörerna verktyg för att känna sig trygga i sina arbetsuppgifter genomförs fortsatt som en del av introduktionen till att jobba under Halloween. Inför 2020 planeras fler åtgärder för att öka vuxennärvaron i parken under denna säsong.

Generellt har behovet av riskanalyser och beredskap ökat i samhället och Liseberg har satsat mer på att förebygga hot och våld och förbereda de anställda för eventuella krissituationer. Ordningstvakterna bär numera gula västar för att vara mer synliga och på så sätt skapa trygghet.

Inga allvarliga incidenter kopplat till park-säkerheten har skett under året.

ATTRAKTIONSSÄKERHET

Attraktionssäkerhet är helt grundläggande för Liseberg och vi följer gällande säkerhetsstandarder för tivolianordningar med omfattande rutiner för kontroller av åkattraktionerna. På Liseberg är vi stolta över vårt säkerhetsarbete som resulterar i en hög teknisk tillgänglighet på attraktionerna. När attraktionerna ändå stannar är det ofta på grund av att ett säkerhetssystem signalerat, vilket är positivt för gästerna, eftersom det innebär att vi inte tar några risker. Men stoppen får ofta en negativ påverkan på gästnöjdheten.

Under sommaren 2019 hamnade attraktionssäkerheten i det mediala strålkastarljuset och rapporter om att attraktionerna på Liseberg stannade fick stor uppmärksamhet under några veckor. Det kunde dock konstateras att antalet stopp inte var vare sig fler eller längre än tidigare år, utan uppmärksamheten bottnade snarare i gästernas och medias okunskap om hur säkerhetssystemen för en attraktion fungerar. För att undvika liknande mediedrev, som riskerar ge gästerna en negativ upplevelse av något som egentligen är positivt – att säkerhetssystemen fungerar – kommer informationsinsatser att göras inför sommarsäsongen 2020.

2019 var ännu ett år utan allvarliga attraktionsincidenter. De incidenter som rapporterats in handlar om gäster som fått ont i rygg eller nacke efter en åktur, samt mindre fall- och klämskador.

LIVSMEDELSSÄKERHET

Med tre miljoner årliga gäster i nöjesparken serverar Liseberg också ett stort antal gäster i parkens restauranger, caféer och snabbmatsserveringar. Vi strävar efter att alla medarbetare ska vara välutbildade och kunna rutinerna runt livsmedelshantering och livsmedelssäkerhet som bygger på gällande lagstiftning och vi strävar efter att hålla högsta nivå på såväl det vi serverar som sättet vi hanterar våra råvaror på. Restaurangerna kontrolleras också löpande av Miljöförvaltningen.

I augusti, vid en sådan inspektion, upptäcktes brister vid en av Lisebergs Max-restauranger. Inspektören uppmärksammade då att hanteringen av medarbetarnas förkläden inte levde upp till de krav som finns på livsmedelshygien eftersom förklädena inte alltid byttes när medarbetaren bytte station och att rena förkläden inte fanns att tillgå på restaurangerna. Liseberg valde att omgående korrigera arbetssättet för samtliga Max-restauranger så att medarbetarna inte längre har personliga förkläden utan har möjlighet att byta till rena förkläden flera gånger per dag om så behövs.

I övrigt har några få mindre avvikelser noterats under året. Dessa har åtgärdats omgående av Liseberg. I de fall det har behövts har vi, precis som i fallet med förklädena, sett över våra rutiner.

ARBETSMILJÖ

Att arbeta på Liseberg ska vara tryggt och säkert. Vi utgår från gällande arbetsmiljölagsstiftning, lägger stor vikt vid det förebyggande arbetet och arbetar i linje med vårt hälso- och arbetsmiljödirektiv men har idag inget certifierat ledningssystem för arbetsmiljö. Vi gör riskanalyser och diskuterar aktuella frågor i arbetsmiljökommittén som träffas regelbundet och på arbetsplatsträffar. Identifierade risker som bedöms vara allvarliga hanteras och förebyggs. Med väldigt många olika yrken och tjänster inom organisationen så är det klart att arbetsmiljöriskerna varierar och ser olika ut.

Under året har inga allvarligare arbetsskador eller olyckor inträffat. Av de arbetsskador som rapporterats in handlar det främst om mindre brännskador och skärskador. Till vår hjälp för att omhänderta tillbud och arbetsskador har vi det digi-

tala rapporteringsverktyget DIA. Det totala antalet inrapporterade tillbud under året summerades till 161 och antalet inrapporterade arbetsskador (olyckor) till 193. Jämfört med föregående år, innebär detta en minskning av antalet tillbud och en ökning av antalet arbetsskador. Den främsta orsaken till detta är hur medarbetare definierat tillbud och arbetsskada vid rapportering. Under 2019 har exempelvis en skärskada eller brännskada i större utsträckning rapporterats som en arbetsskada, snarare än ett tillbud, som var mer vanligt under 2018.

I förebyggande syfte ingår utbildning om säkerhet i introduktionen på respektive arbetsplats. Vi genomför också regelbundet brand- och HLR-utbildningar. I de ergonomiutbildningar som företagshälsovården hållit under året ingår avsnitt om hälsa och om hur du som individ kan påverka din egen hälsa. Under 2019 kompletterades utbildningen för arbetsledare med en två timmars föreläsning och workshop om droger.

För första gången har vi under 2019 också följt upp arbetsmiljörelaterade incidenter hos våra entreprenörer i samband med arbeten för Liseberg. Detta för att bevaka arbetsmiljöeffekterna för dessa viktiga intressenter. Under året har inga allvarligare arbetsskador eller olyckor inträffat.

FRISKVÅRD OCH HÄLSA

Liseberg har ett tätt samarbete med företagshälsovården, där vi har tillgång till ett team med företagssköterskor, beteendevetare, läkare och arbetsmiljöingenjörer för att rådgöra med vid olika frågor, men också för att kunna hjälpa medarbetare i ett tidigt skede. Företagshälsovården kommer också till oss och gör slumpmässiga drogkontroller flera gånger per år samt håller utbildningar relaterade till medarbetarnas hälsa och välbefinnande.

Samtliga anställda på Liseberg får ett friskvårdsbidrag som kan användas för friskvårdsaktiviteter på fritiden. Vi har även en idrottsförening där medarbetare träffas regelbundet och spelar fotboll, badminton och bowlar. Föreningen anordnar också en brännbollsturnering och en fotbollsturnering varje sommar. Liseberg har också avtal med Valhallabadet, där den som är anställd på Liseberg får rabatt på ett årskort.

SÅ TOLKAR DU SYMBOLERNA

Lisebergs hållbarhetsmål antogs 2018 och sträcker sig till 2025. För att bedöma nuvarande status och genomförda insatser används tre symboler i redovisningen:



• Arbete pågår och en eller flera förbättringsåtgärder har genomförts med mätbara positiva resultat.

Eller

• Delmålet är på en tillfredsställande nivå.



• Arbete pågår men inga mätbara positiva resultat kan uppvisas.

Eller

• Delmålet utveckling står still.



• Arbete har inte påbörjats.

Eller

• Delmålet utveckling är negativ, alternativt är nivån för låg trots det arbete som pågår.

I Lisebergs utvecklingsplan för hållbarhet finns ett hållbarhetsmål och totalt fyra delmål som kopplar till "säker och trygg miljö" – en av Lisebergs mest väsentliga hållbarhetsfrågor.

AKTUELLT HÅLLBARHETSMÅL:

Vi är Sveriges tryggaste nöje

DELMÅL SOM SKA UPPFYLLAS SENAST UNDER 2025:

- Liseberg har branschens starkaste säkerhetsprofil
- 100% av gästerna svarar 4 och 5 på frågan om de känner sig trygga på Liseberg
- Inga allvarliga attraktionsincidenter
- 50% färre arbetsskador jämfört med 2019

HÅLLBARHETSCHEFEN KOMMENTERAR

Att Liseberg uppfattas som en trygg plats och att vi inte får några allvarliga attraktionsincidenter är högsta prioritet. Väl fungerande arbetssätt är etablerade sedan länge och ger oss ett bra utgångsläge. När det gäller arbetsskador har vi i grunden en nollvision men våra olika arbetsmoment och våra resor till och från arbetet innebär en del risker som är svåra att förebygga och helt få bort.

YLVA LINDER
HÅLLBARHETSCHEF LISEBERG

Sjukfrånvaro, arbetsskador och tillbud

Tabellen visar sjukfrånvaro samt inrapporterade arbetsskador och tillbud.

	2019	2018	2017
Sjukfrånvaro (sjuktimmar i procent av arbetad tid, %)	4,86	4,59	4,48
Antal arbetsskador medarbetare inkl. säsongsanställda	193	46	53
Antal tillbud medarbetare inkl. säsongsanställda	161	349	578
Antal arbetsskador anlitade entreprenörer*	0	-	-
Antal tillbud anlitade entreprenörer*	0	-	-

* Uppgifter inhämtade från våra åtta mest anlitade externa entreprenörsföretag inom respektive område (fem inom fastighet inkl el, två inom attraktionsteknik och en inom parkmiljö).

Säkerhetsincidenter

Tabellen visar inträffade attraktionsincidenter, upplevd trygghet i parken utifrån genomförda gästundersökningar samt tillsyn avseende livsmedelssäkerhet och tillsynsanklaganden.

	2019	2018	2017
Allvarliga attraktionsincidenter (antal)*	0	0	0
Rapporterbara attraktionsincidenter (antal)**	5	6	5
Upplevd trygghet i parken (betyg 4 och 5), helår, (%)	94	94	92
Tillsynsbesök livsmedelssäkerhet (antal)***	55	63	-
Allvarliga anmärkningar vid tillsynsbesök livsmedelssäkerhet (antal)	0	0	3

* Personskada som leder till sjukhusvistelse längre än 24 h, av andra skäl än bara medicinsk observation, eller resulterar i dödsfall (IAAPAs definition).

** Andra attraktionsincidenter som leder till personskada (ej allvarliga) som kräver annan medicinsk behandling än vanlig första hjälpen (IAAPAs definition).

*** Omfattar tillsynsbesök hos enheter i parken som hanterar och serverar livsmedel.





ARBETSGLÄDJE, SERVICE OCH JÄMLIKT BEMÖTANDE

Vi vill vara till för alla

Alla ska känna sig välkomna på Liseberg, både gäster och medarbetare. Vår grundfilosofi är att det ska finnas en stor bredd i parkens utbud och en tolerant och inkluderande atmosfär så att alla, kan trivas hos oss.

MÅNGFALD OCH JÄMSTÄLLDHET

Ett viktigt verktyg för att skapa ett tillåtande klimat är att se till att vi har mångfald bland våra anställda. Vi tror att vi genom att vara olika, skapar de bästa förutsättningarna att trivas. Men en ambition om mångfald kan vara svår att uppnå i praktiken. Trots att vi antagit ett direktiv för jämställdhet och mångfald är det kanske rekryteringsprocessen som är vårt viktigaste verktyg. Varje år görs olika insatser i syfte att få fler sökande med annan etnisk bakgrund än svensk och för att öka andelen manliga sökande, som normalt är betydligt lägre. Ett av Liseberg delmål är att personalstyrkan ska spegla lokalsamhället men detta är svårt att mäta även om det ger oss en riktning. Inför sommarrekryteringen 2020 kommer rekryteringsförfarandet att göras om helt i syfte att få en än mer objektiv bedömning av de sökande och deras egenskaper.

ICKE-DISKRIMINERING

Liseberg vill att arbetsplatsen ska vara inkluderande och tillåtande. I årets medarbetarenkät svarade 87 procent att de håller med om påståendet ”Här kan jag vara mig själv”. Det är en ökning med 1 procentenhet jämfört med förra året. Någon ytterligare fråga, för att reda ut varför 13 procent av våra medarbetare, trots våra ambitioner om att vara inkluderande, inte instämmer med påståendet att de kan vara sig själva, finns inte idag.

Inga fall av diskriminering har rapporterats in under 2019.

VIKTIGA SAMARBETEN

För att fånga upp unga personer med funktionsnedsättning samarbetar Liseberg sedan 2013

med Arbetsförmedlingen i ett projekt som kallas Jobbswinget. I projektet får de stöd genom rekryteringsprocessen och med anpassning av arbetsmiljön. Chefer och arbetsledare som ska arbeta med ungdomarna får också utbildning i hur de på bästa sätt kan stötta sin medarbetare. Arbetet med Jobbswinget har varit en stor framgång för Liseberg och idag återfinns Jobbswingare i många delar av organisationen. Flera av ungdomarna som kommer in via projektet kan senare övergå till en vanlig säsongsanställning. Under 2019 arbetade tolv ungdomar på Liseberg via Jobbswinget.

Genom ett samarbete med Angeredsutmaningen, ett initiativ för att skapa broar mellan skolungdomar, näringsliv och offentlig sektor, erbjuds elever från Angeredsgymnasiet praktik och studiebesök hos oss varje år.

MEDARBETARENGAGEMANG OCH KOMPETENS

Liseberg har som ambition att vara en av Sveriges bästa arbetsplatser och vi lägger därför stor vikt vid att utveckla våra anställda och ta tillvara på deras engagemang. Ett lysande exempel på medarbetarengagemang visade fyra arbetsledare som tillsammans tog fram konceptet ”Bara glada dagar” inför årets sommarsäsong. Genom ett antal insatser och utmaningar peppade och engagerade de sina kollegor i syfte att leverera ännu bättre service till våra gäster och samtidigt ha roligare på jobbet.

Liseberg erbjuder flera olika utbildningar för sina anställda. Vissa krävs utifrån lagkrav såsom heta arbeten, brand-, truck-, och fallskyddsutbildning. Därutöver genomförs utbildningar inom hållbarhetsområdet. Lisebergs ledarskapsprogram vänder sig till chefer och specialister. För arbetsledare genom-

förs regelbundna träffar i syfte att de ska stärkas i rollen och för att utbyta erfarenheter. Nya arbetsledare ges utbildning i arbetsrätt, arbetsmiljö och mångfald.

För nyanställda medarbetare väntar ett utbildningspaket där såväl arbetsplatsträning som serviceutbildning ingår. Då Liseberg varje säsong tar emot cirka 600 nya kollegor är denna introduktion viktig för både gäst- och medarbetarnöjdhet. Arbetet med att ta denna introduktion till nästa nivå har fortsatt under året, då vi upplever att vi visserligen får medarbetare som är redo att ta sig an arbetet på ett bra sätt, men att processen är alltför tids- och resurskrävande.

Utvärdering av prestation och kompetens sker i samband med det årliga medarbetarsamtalet.

MOT SVERIGES BÄSTA ARBETSPLATS

För att mäta och jämföra vår egen utveckling och hur vi står oss gentemot andra arbetsplatser, har Liseberg anslutit sig till det globala enkätverktyget Great Place to Work. Verktyget består av två delar, en medarbetarenkät som mäter medarbetarnas inställning till sin arbetsplats och en kulturanalys som bedömer det systematiska arbetet för att skapa en bra arbetsplats. Resultatet av delarna läggs sedan samman och jämförs med andra arbetsplatser i Sverige som också är anslutna. Det viktigaste är inte tävlingsmomentet, utan det arbete för att förbättra Liseberg som arbetsplats som görs emellan mätningarna. När medarbetarenkäten genomfördes för femte gången sommaren 2019 tog 89 procent av Lisebergs medarbetare chansen att tycka till om sin arbetsplats.

Resultatet visar en mycket positiv utveckling där vi höjt oss inom nästan alla områden. Lisebergs totala Trust Index, alltså det samlade betyget på medarbetarnöjdhet, ökade med 1 procentenhet till 78 procent. Den största anledningen till att man som medarbetare trivs på Liseberg har med kamratskapet att göra. Arbetsplatsen upplevs som vänlig och inkluderande och man har roligt tillsammans. 85 procent av deltagarna svarade att de håller med om påståendet: "Allt sammantaget skulle jag säga att det här är en mycket bra arbetsplats", en höjning med 2 procentenheter jämfört med 2018.

Bland de områden som får lägst poäng i enkäten återfinns, precis som många gånger tidigare, lönenivån. Hur vi ska ta oss an den utmaningen är dock inte helt självklart eftersom det generellt sett är låga löner inom besöksnäringen.

Utifrån resultaten arbetar varje enhet med olika förbättringar och initiativ utifrån en egen aktivitetsplan eller annat valt arbetssätt.

LISEBERGSPRIS OCH FIRANDE

Varje dag levererar Lisebergs medarbetare fantastiska upplevelser till våra gäster. För att uppmärksamma några av alla dessa instiftade Liseberg år 2016 Lisebergspriset som delas ut i sju olika kategorier. Det är medarbetarna själva och till viss del gästerna, som nominerar individer och avdelningar till Lisebergspriset och i slutet av sommarsäsongen samlas hela Liseberg till fest där priserna delas ut. Förutom att prisa extraordinära serviceinsatser är festen en uppvisning i den kraft och talang som finns inom organisationen. Medarbetarna står själva för produktion, öppningsnummer, konferencienskap och underhållning och resultatet är storslaget.

För vinnarna av de individuella priserna väntar en utbildningsresa till en nöjespark någonstans i världen medan vinnarna av gruppriserna får göra något roligt och lärorikt tillsammans med sin enhet på närmare håll. Läs mer om pristagarna på sidorna 22–23.

TILLGÄNGLIGHET

Ur ett tillgänglighetsperspektiv har en nöjespark som Liseberg en utmanande miljö. Parken är kuperad, full av stenläggning och byggs dessutom om inför varje säsong, där ny rekvisita och dekor tillförs eller försvinner. Därtill kommer alla attraktioner med sina specifika säkerhetsföreskrifter. Ändå är Liseberg känt för att vara just tillgängligt och för att ta bra hand om gäster som behöver särskilt stöd under sitt besök. Mycket tack vare att Lisebergs medarbetare är duktiga på att bemöta gäster som behöver anpassad hjälp. Eftersom alla hinder inte kan byggas bort blir bemötandet vårt viktigaste verktyg.

För att ännu bättre förstå gäster och kollegor med funktionssvårigheter genomfördes flera utbildningstillfällen under våren där teori blandades med insiktsövningar. Cirka nittio medarbetare från olika

enheter deltog och fick bland annat testa att utföra olika uppgifter sittande i rullstol eller med ögonbindel. Något som gav en ökad förståelse hos deltagarna.

Eftersom attraktionernas säkerhetsföreskrifter ställer vissa krav på den som ska åka, till exempel att ha kraft i sina ben eller möjlighet att hålla i sig med armarna kommer alla attraktioner på Liseberg aldrig att kunna vara tillgängliga för alla gäster. Säkerheten kommer alltid först. Vår filosofi är att "alla kan inte åka allt, men alla kan åka något".

Även vid Lisebergs konsertscener har vi arbetat för att göra miljön så tillgänglig som möjligt. I anslutning till Stora Scenen finns två förhöjda ramper med plats för rullstolsburna gäster och varje år syn- och teckenspråktolkas några föreställningar vid både Stora Scenen och Kaninscenen, Lisebergs-kaninernas egen teaterscen.

Stora delar av parken, liksom Lisebergsbyn och Hotell Liseberg Heden, finns kartlagda och redovisade i webbverktyget Tillgänglighetsdatabasen¹, i vilken våra gäster själva kan söka information om framkomlighet och annat som är relevant om man har en funktionsvarighet. Under 2019 lanserades en ny version av Tillgänglighetsdatabasen. Detta innebär att Liseberg behöver inventera tillgängligheten på nytt, bland annat tröskelhöjder och dörrbredder. För att klara detta tidskrävande arbete har vi sett över ansvarsfördelningen, utbildat berörda och tagit fram en treårsplan. När inventeringarna är klara kommer vi även kunna använda tillgänglighetsdatabasen för att identifiera enkelt avhjälpta hinder som behöver åtgärdas.

GÄSTNÖJDHET

Liseberg vill vara den mest älskade mötesplatsen i Göteborg och det mest efterlängtrade resmålet i Sverige. Att gästerna älskar och längtar till Liseberg är inte bara bra för stunden, det är en förutsättning för Lisebergs långsiktiga överlevnad.



För att få reda på hur våra gäster upplever sitt Lisebergsbesök genomförs varje år flera tusen gäst-enkäter. Via en digital undersökning får gästerna svara på vad de tyckte var bra med besöket och vad de var mindre nöjda med. Enkäten har en hög svars-frekvens och resultatet är övervägande positivt där 90 procent uppger att de är nöjda eller mycket nöjda med sitt Lisebergsbesök. Det gästerna uppskattar allra mest är stämningen och känslan i parken, men även vår personal får höga betyg. Det största missnöjet går att koppla till tiden man som gäst spenderar i kö.

Ett stort fokusområde framöver är att förbättra flöden och logistik, bland annat med hjälp av digitala lösningar såsom e-handel och bra information inför besöket.

I Lisebergs utvecklingsplan för hållbarhet finns ett hållbarhetsmål och totalt fem delmål som kopplar till "arbetsglädje, service och jämlikt bemötande" – en av Lisebergs mest väsentliga hållbarhetsfrågor.

AKTUELLT HÅLLBARHETSMÅL:
Vi är en destination för alla

DELMÅL SOM SKA UPPFYLLAS SENAST UNDER 2025:

-  Liseberg är Sveriges bästa arbetsplats
-  Liseberg har ett systematiskt och branschledande arbetssätt kring tillgänglighetsfrågor och tar hänsyn till tillgänglighet vid alla ny- och ombyggnationer

-  >96% nöjda gäster
-  Lisebergs personalstyrka speglar lokalsamhället
-  Liseberg är en av Sveriges tio mest jämställda arbetsplatser

HÅLLBARHETSCHEFEN KOMMENTERAR

Nöjda gäster är en förutsättning för Liseberg och 90 procent av våra gäster är väldigt nöjda även om vi har en bit kvar till målet. Det som påverkar gästnöjdheten negativt är främst köer, men vi ser också utvecklingspotential runt bemötande och service. När det gäller vår personals spegling av lokalsamhället har vi under flera år arbetat för ökad mångfald vid rekrytering och vi samarbetar också med olika organisationer för att underlätta för personer som står långt ifrån arbetsmarknaden. Det är svårt att hitta bra mätmetoder för att mäta måluppfyllelse här, men det får inte hindra oss från att göra faktiska insatser. Några särskilda åtgärder för att förbättra rankingen avseende jämställdhet har inte genomförts under året.

YLVA LINDER
HÅLLBARHETSCHEF LISEBERG

¹ www.t-d.se

Medarbetarnöjdhet

Tabellen visar resultat från genomförda medarbetarenkäter.

	2019	2018	2017
Andel medarbetare som svarat 4 och 5 i medarbetarenkäten Great place to work (på en femgradig skala), %			
Trust index	78	77	74
Allt sammantaget, skulle jag säga att det här är en mycket bra arbetsplats	85	83	80
Svarsfrekvens (%)	89	90	87

**Köns- och åldersfördelning**

Tabellen visar köns- och åldersfördelning hos styrelsen, företagsledningen och övrig personal.

	KVINNOR	MÄN	<24 ÅR	25-39 ÅR	40-54 ÅR	55-59 ÅR	>60 ÅR
Företagsledning	5	6	0	0	10	0	1
Styrelse	5	5	1	2	4	1	2
Tillsvidare, heltid	168	221	10	119	188	46	26
Tillsvidare, deltid	12	20	2	8	11	4	7
Säsongsanställd, visstid	1784	1074	2034	642	128	21	33

Diskriminering och likabehandling

Tabellen visar att Liseberg inte har haft några ärenden hos diskrimineringsombudsmannen de senaste åren. Tabellen visar också resultat från genomförda medarbetarenkäter avseende likabehandling.

	2019	2018	2017
Antal ärenden hos diskrimineringsombudsmannen	0	0	0

Andel medarbetare som svarat 4 och 5 i medarbetarenkäten Great place to work (på en femgradig skala), %

Medarbetare behandlas likvärdigt oavsett ålder	85	84	81
Medarbetare behandlas likvärdigt oavsett kön	90	88	87
Medarbetare behandlas likvärdigt oavsett etniskt ursprung	93	93	93
Medarbetare behandlas likvärdigt oavsett sexuell läggning	95	95	95

VINNARE ÄR VI ALLIHOPA!

Lisebergspiset delas ut till de medarbetare som lyckats göra det där lilla extra under året. Under pompa och ståt får de kliva upp på scenen och ta emot sina kollegors jubel och applåder i slutet av sommarsäsongen varje år. 2019 var inget undantag. Här är alla vinnarna.



**ÅRETS GLÄDJESPRIDARE
AMIR KHOSHNIAT ARAM**

Motivering: Sedan 2013 har våra gäster i bland annat FlumeRide och Valkyria kunnat värma sig i Amir Arams stora leende. Men det är inte bara gäster som omfamnas av denna glada och positiva själ. Under sina år har Amir tagit hela Liseberg i sin famn och är idag en oerhört omtyckt medarbetare. Närhelst någon är nere eller tom på energi är Amir där och fyller på depåerna. Amir säger själv att han älskar alla medarbetare och vet du vad Amir, de älskar dig tillbaka.



**ÅRETS IDÉ: PASSBYTARSYSTEMET TOSCA
JOHAN THORELL**

Motivering: För ett initiativ vars resultat nådde långt utanför det egna ansvarsområdets gränser och som idag underlättar hundratals lisebergares vardag. Hjärnan bakom årets idé har inte bara varit modig och uppfinningsrik, han har också uppvisat en initiativförmåga och ett driv i genomförandet som fått cheferna att häpna och lisebergarna att jubla. Att byta pass är inte längre segt som kola, det är piggt och knäckigt som Tosca.



**ÅRETS INTERNA SERVICETEAM
ARBETSLEDARINITIATIVET
BARA GLADA DAGAR**

Motivering: 2019 var det bara glada dagar på Liseberg. Detta tack vare ett initiativ från fyra hängivna Lisebergare med arbetsledarrollen som gemensam nämnare. Genom att samla sina arbetsledarkollegor, dela med sig av sin kunskap och inspireras av varandra skapade de ett koncept med tips, tävlingar och uppdrag i mötet med gästen. Resultatet lät inte vänta på sig. Amanda, Elisabeth, Hanne och Mirijam fixade gladare medarbetare, gladare gäster och en bättre sammanhållning i arbetsledargruppen. Bättre än så blir det inte!



**ÅRETS ELDSJÄL
PETHER JOHANSSON**

Motivering: Att efter snart 25 år som Lisebergsanställd fortfarande komma till jobbet lika pepad som en junior, det är det inte många som gör. Men för Pether Johansson är Liseberg mer än bara ett jobb. I år har han dessutom fått dubbelarbete som områdeschef för både Entré och biljett och Gästservice och han har gjort det med den äran. Pether är närvarande, engagerad och alltid beredd att ställa upp, vare sig det rör chefsuppgifter eller ett arbetsledarpass. Och vilken annan lisebergare önskar få jobba på sin födelsedag för att citat: på sin födelsedag ska man göra det man tycker är roligt.



**ÅRETS SERVICEUPPLEVELSE
GABRIELLA HALL**

Motivering: En utplockad tandställning, inlindad i en servett på Chill Factory blev startskottet för en något stressig stund för familjen Ermesjö i somras. Men som tur var för familjen så kom Gabriella Hall som en räddande ängel. Med lugn och förståelse mötte hon familjens oro och kunde, efter idogt letande i soporna, återbörda tandställningen, tvättad och hel, till en mycket tacksam och lycklig familj. En insats som gjorde hela skillnaden för gästen.



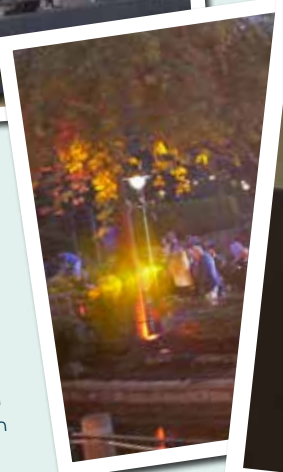
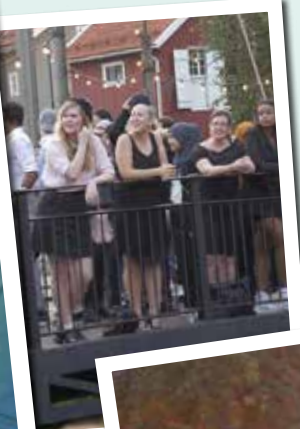
**ÅRETS LAGINSATS
BOKNING OCH KUNDSERVICE**

Motivering: 50 000 telefonsamtal och 32 000 mail har hanterats av Bokning och Kundservice hittills i år. Men det är inte kvantitet som är utmärkande för gänget på Hamnkontoret – nej, de här Lisebergarna känner varje kvadratcentimeter av vår park. I år har de ställts inför än större utmaningar när de tagit över bokningen av campingplatser och fått nya bokningssystem. Men ingen uppgift är för stor för det här gänget. Med stort engagemang och gott humör har de löst uppdraget och servicenivån har aldrig varit högre. Bokning & Kundservice är vår klippa i ett stormigt frågehav.



**ÅRETS LAGINSATS
CAMPINGVÄRDAR ASKIM STRAND**

Motivering: Campingvärdarna på Askim Strand har i sommar utfört sitt arbete med ständigt guldstjärna. Eller som gästerna uttrycker det: "Det här är ett av Europas renaste servicehus". Det är ett självständigt lag som tar arbetet på största allvar men ändå alltid har glimten i ögat. Här är gästen i fokus, samtidigt som de arbetar med ständiga förbättringar för att skapa en ännu bättre arbetsmiljö och gemenskap. Den starka lagandan resulterar i ett varmt omhändertagande av såväl gäster som varandra.





RESURS- OCH KLIMATEFFEKTIVITET

Så minskar vi vår miljöpåverkan

Det finns många utmaningar i vår bransch. Resurs- och klimateffektivitet är en av dem och påverkas bland annat av resor, utbud av mat och övrigt sortiment, energianvändning samt återvinning. Genom att ha ett fungerande miljöledningssystem, mätbara mål och ett brett engagemang för att minska verksamhetens miljöpåverkan tar vi steg i rätt riktning.

MILJÖSTYRNING

Liseberg bedriver ett aktivt och systematiskt miljöarbete. Hela verksamheten är miljödiplomerad enligt Svensk Miljöbas, sedan flera år tillbaka.

Under året har interna revisioner genomförts för första gången och resultatet var positivt. Organisationen arbetar med relevanta förbättringsåtgärder, och medvetenheten om att vi måste jobba med miljöfrågor är väl förankrad. Det finns dock förbättringsområden, som till exempel än mer systematik och att ytterligare förtydliga vilket miljöansvar som ingår i chefsrollen.

Vid årets externa revision gjordes flera platsbesök och vi är särskilt stolta över omdömet att det finns ett stort engagemang för miljöfrågorna och att ambitionsnivån är hög hos våra chefer och medarbetare. Inga avvikelser noterades. En rekommendation som Liseberg arbetat vidare med är att se över möjligheterna att gå över till en ISO-certifiering istället för att fortsätta med miljödiplomeringen.

KLIMATPÅVERKAN

Ett delmål Liseberg satsar på utifrån verksamhetens utvecklingsplan är att bli klimatneutral. Klimatneutral innebär att en verksamhet inte ger upphov till några utsläpp av klimatpåverkande gaser, så kallade växthusgaserna.

Första steget i att närma oss målet var att ta reda på nuläget genom att göra en utredning av verksamhetens klimatpåverkan. Vi tog hjälp av experter och tillämpade GHG-protokollet (GHG Protocol

Corporate Accounting and Reporting Standard). Resultatet från klimatutredningen visar att Lisebergs klimatutsläpp, baserat på 2018 års data, är cirka 44 500 ton koldioxidkvalenter (CO₂e). Utgår vi från antalet besökare betyder detta att ett genomsnittligt Lisebergsbesök motsvarar 15 kg CO₂e vilket innebär att en person kan göra ungefär åtta parkbesök på samma klimatutsläpp som en flygresor tur och retur mellan Göteborg och Stockholm. Utredningen visar att de direkta klimatutsläppen från verksamheten utgör mindre än en procent av de totala utsläppen. Klimatpåverkan kommer alltså

Lisebergs klimatpåverkan

Uppgifterna baseras på genomförd klimatutredning enligt GHG-protokollet utifrån 2018 års data.

Uppdelning		Klimatpåverkan (ton CO ₂ e)	Andel av total (%)
Direkta utsläpp (scope 1)	Energianvändning	168	0,4
Indirekta utsläpp (scope 2)	Produktion inköpt energi	818	1,8
Indirekta utsläpp (scope 3)	Gästernas resor, tjänsteresor, pendlingsresor, distribution inköpt el, produktion livsmedel, produktion drivmedel, transport inköpta varor, transport avfall	43 541	97,8
Totalt		44 527	100

i första hand från indirekta utsläpp såsom gästernas resor samt produktion av livsmedel.

Nästa steg blir att definiera vad klimatneutral betyder för vår verksamhet, vad delmålet ska omfatta och vilka avgränsningar som behöver göras.

RESOR

I vår utvecklingsplan för hållbarhet har vi ett delmål som säger att det hållbara resandet till och från parken ska öka. Detta omfattar både gästernas och personalens resor. Gästernas resor följs upp genom våra gästundersökningar och personalens resvanor mäts genom resvaneundersökningar vartannat år.

Vår senaste klimatutredning visar att gästernas resor är den enskilt viktigaste faktorn bakom Lisebergs klimatpåverkan. Gästernas resor är beräknade till cirka 33 600 ton CO₂e vilket motsvarar drygt 75 procent av den totala klimatpåverkan. Årets gästundersökningar pekar på en svag positiv trend där gäster som svarar att de åker bil till och från parken minskar något till förmån för kollektivtrafik och tåg.

Trots att vi som organisation inte har full rådhets, vill vi om möjligt bidra till att gäster och personal reser mer hållbart. Detta sker genom olika kommunikationsinsatser och kampanjer. Ett exempel är att vi uppdaterat relevant information i våra egna digitala kanaler för att våra gäster på ett smidigt sätt ska kunna ta sig till parken. Ett annat exempel är den cykelutmaning som personalen deltagit i, där vi fiktivt utifrån cyklade kilometer tagit oss till olika nöjesparker och på så sätt inte bara bidragit till bättre hälsa och hållbarhet resande utan också fått lära oss mer om våra kollegor ute i världen. För att kunna avgöra om våra insatser är tillräckliga för att nå delmålet behöver vi följa upp resvanor och genomförda åtgärder under längre tid.

MEDVETET SORTIMENT

Vi är måna om att våra gäster ska känna sig trygga med vårt utbud och hur vi utformar parken. Vi arbetar för att öka andelen hållbara alternativ med målsättningen att vi senast 2025 ska ha mer än 80 procent miljömärkt eller på annat sätt miljöanpassat sortiment. Detta gäller allt från dekorationer till det vi erbjuder i våra restauranger och

butiker. Som ett resultat av detta arbete gick vi från noll till nästan 100 procent KRAV-märkta granar under årets julmarknad. Ett annat område är våra arbetskläder. Steg för steg har våra kollektioner blivit mer hållbara. Som exempel kan nämnas att mössan, halsduken och den gröna polotröjan till Halloween är tillverkade av 100 procent ekologisk bomull. Även flera klädesplagg i våra butiker är miljömärkta. Cirka 70 procent² av plaggen som såldes under 2019 hade någon av följande märkningar: Öeko-Tex 100, 100 procent ekologisk bomull, Fair Trade eller EU Ekologiskt.

När det gäller ekologiska och miljömärkta livsmedel har vi stött på en del hinder. Flera parametrar är avgörande och bland annat satsar fler leverantörer på annan miljöanpassning i värdekedjan än just miljömärkning. Detta är också bra men svårare att mäta. Miljömärkta livsmedel är i regel dyrare vilket innebär att vi behöver värdera hur mycket gästerna är beredda att betala. En stor utmaning när det gäller att säkerställa ett hållbart sortiment kopplar till inköp och upphandling. Det handlar bland annat om att säkra de miljömässiga och sociala förhållandena i leverantörskedjan. Vi behöver bedöma

Miljömärkt sortiment

Tabellen visar hur stor andel miljömärkt eller på annat sätt miljöanpassat sortiment som köpts in till Liseberg.

	2019	2018	2017
Livsmedel (%)	33	34	36
Julgranar (%)	96	0	0
Arbetskläder (%)	97	-	-

Livsmedel: Uppgifterna omfattar våra tre största affärsområden inom mat och dryck och deras inköp från tretton större leverantörer. Aktuella märkningar är EU Ekologiskt, KRAV, Fair Trade, MSC, ASC, Rain Forest Alliance och Cocoa Life.

Julgranar: Uppgifterna omfattar alla julgranar och allt granris under julsäsongen. Aktuell märkning är KRAV.

Arbetskläder: Uppgiften omfattar alla typer av arbetskläder. Plaggen uppfyller minst en av följande märkningar eller krav: BSCI, EU Ekologiskt, GOTS, Newlife Wool (återvunnen polyester) och/eller Öeko-Tex 100.

¹ Beräknat med ICAOs kalkylator på transportstyrelsens hemsida.

² Beräknat utifrån intäkterna från sålda plagg.



CASE

Under sommaren genomförde Liseberg ett pilotprojekt på Café Taube för att öka gästernas hållbara val i samband med parkbesök. Syftet var att öka intresset för och konsumtionen av de vegetariska och mer klimatsmarta rätterna på restaurangens meny. För att skapa möjlighet och motivation för fler att välja vegetariskt användes olika nudge-verktyg utifrån en analys av beteenden och beslutsmiljöer i restaurangen. Några av verktygen innebar att utvalda maträtter fick nya attraktivare namn samt förändrad placering och inramning på menyn. Projektet lyckades att med små förändringar öka den totala försäljningen av Café Taubes vegetariska menyalternativ med 76 procent.

VAD ÄR NUDGING?

”Ett försök till att påverka individernas val på ett sätt som kommer att försätta dem i ett bättre läge som de själva uppfattar det”, enligt Cass R. Sunstein och Richard H. Thaler (nobelpristagare i ekonomi 2017) som myntade begreppet. Här är tre vägledande kriterier för en nudge:

- Det får inte vara ett förbud eller ta bort individens fria val
- Det får inte vara något ekonomiskt incitament
- Fokus på beteende, inte attityder



våra leverantörer och ställa hållbarhetskrav samt följa upp att aktuella krav efterlevs. Detta är en svår och tidskrävande uppgift. Det finns heller inga garantier trots välskrivna avtal och andra överenskommelser att det inte finns problem någonstans i leverantörskedjan eller i slutprodukten. Mer om hur vi arbetar med ansvarfulla inköp kan du läsa om på sidorna 30-33.

ENGÅNGSARTIKLAR

Det senaste året har Liseberg arbetat mer aktivt med engångsartiklar. Särskilt engångsartiklar i plast. Våra olika enheter FastFood, Restaurang, Shopping, Spel och Boende har genomfört och planerar att göra flera förbättringar i dialog med våra leverantörer. Marknad och försäljning gör samtidigt en förflyttning mot mer digitala lösningar vilket också bidrar positivt.

Flera engångsartiklar har ersatts med mer hållbara material är plast. Några exempel är papperssugrör, kaffeskedar i trä och engångstallrikar av palmlblad. Vi har även försökt minska användningen totalt sett och vår egen personalrestaurang är numera helt fri från engångsartiklar.

Allt detta är en bra start, men det finns mycket mer att göra. Utvecklingen går framåt och EU har beslutat om förbud för de vanligaste engångsartiklarna i plast redan från 2021.

ENERGIANVÄNDNING

Att driva nöjespark, hotell och campinganläggningar kräver mycket energi. En stor andel av den energi vi använder är elenergi, men vi har även andra energikällor såsom fjärrvärme, fjärrkyla, biogas och eldningsolja. Elenergin är till hundra procent från förnybara energikällor. Liseberg äger också ett eget

Energianvändning

Tabellen visar Lisebergs energianvändning fördelat på olika energislag. Utöver energieffektiviseringsåtgärder kan den minskade el- och fjärrvärmeförbrukningen 2019 bl.a. förklaras av att Lisebergshallen revs under året.

	2019	2018	2017
El* (MWh)	20 282,4	22 297,3	22 358,1
Fjärrvärme** (MWh)	5 483,2	6 439,0	6 300,2
Fjärrkyla** (MWh)	940,0	1 124,5	934,2
Naturgas (MWh)	0	322,1	426,3
Biogas*** (MWh)	360,5	92,8	0
Eldningsolja**** (MWh)	233,2	343,6	191,1
Total energi-användning (MWh)	27 299	30 619	30 210

* 100% förnybar energi

** Producerat och levererat av Göteborg Energi AB

*** Nytt gasavtal. Parken har 100 % biogas fr o m november 2018, hotellet fr o m januari 2019.

**** Beräknat från volym (liter) och energiinnehåll (9,96 kWh/liter)

Energiintensitet

Tabellen visar olika nyckeltal för energiintensitet.

	2019	2018	2017
Nöjesparken (MWh/öppettimmar)	13,6	15,4	15,3
Nöjesparken (kWh/besökare)	8,0	8,6	8,5
Hotell Liseberg Heden (kWh/uthyrda enheter)	43	45	43
Lisebergsbyn m fl (kWh/uthyrda enheter)*	27	28	28

* Inkluderar även Lisebergs camping Askim Strand

vindkraftverk som står för ungefär 5 procent av det totala elbehovet.

Liseberg genomför regelbundet energikartläggningar för att få en bättre bild av energianvändningen och var det finns energieffektiviseringsmöjligheter.

En förbättringsåtgärd som påbörjades redan förra året, är att vi nu löpande kopplar in befintliga styr-system för våra fastighetstekniska anläggningar till ett nytt överordnat system. Detta möjliggör ökad funktionalitet och bättre möjlighet att driftoptimera våra olika anläggningar energimässigt. Vi arbetar också mer aktivt med drifttider där vi undersöker och åtgärdar om det finns utrustning och aggregat som är igång på tider när de inte behövs.

Två förbättringsåtgärder som nyligen genomförts och som bidragit till minskad energianvändning under 2019 är:

- Spelhuset (klart december 2018):
Åtgärd: Värmepumpar som uppvärmning.
Minskad elenergi 2019 (jämfört med perioden 2016-2018): 29% motsvarande ca 189 000 kWh¹.
- Storgatan Söder (klart april 2019):
Åtgärd: Byte ventilation med återvinning.
Minskad elenergi 2019 (jämfört med perioden 2016-2018): 20% motsvarande ca 37 000 kWh¹ (åtgärden inte varit i drift hela 2019).

AVFALLSHANTERING

Liseberg omhändertar cirka 2000 ton avfall från verksamheten och från gästerna varje år. Vi sorterar i upp till cirka 60 olika fraktioner och det mesta återvinns. Ett exempel på detta är våra dekorpumpor som pryder parken under Halloween. När säsongen är över samlas de in och blir biogas.

I parken har gästerna möjlighet att källsortera plast, papper, glas och pant. På våra campinganläggningar finns ytterligare avfallsfraktioner. Inför sommarsäsongen utrustades parken med ett femtiotal ”pantrör” som bidragit till att insamlingen av pant i parken ökat med hela 98 procent. Detta i sin tur betyder att våra gäster varit med och skänkt ännu mer pengar till Insamlingsstiftelsen för Drottning Silvias barn- och ungdomsjukhus.

Utöver källsortering och återvinning vill vi också bidra till ökad återanvändning. Genom att använda Tage som är Göteborgs Stads interna bytessajt för möbler och inventarier bidrar vi till minskade avfallsmängder, resurshushållning och samhällsnytta. Mycket av det vi skänker går till skolor och andra kommunala verksamheter, något som är väldigt uppskattat.

Vi har två mål som kopplar till avfall. Det ena målet säger att vi 2025 ska ha 50 procent lägre andel osorterat avfall än 2018 och det andra att vi ska minska matavfallet med 5 procent varje år. Ett

litet steg i rätt riktning för att minska det osorterade avfallet är att vi under året infört konceptet ”Ett avfallssnålt kontor”. Detta har bland annat inneburit att vi tagit bort alla papperskorgar på kontoren och att vi minskat användningen av engångsartiklar i våra personalutrymmen. Förutom att sorteringen ökar och avfallet minskar sparar vi dessutom 78 000 plastpåsar per år. Under året har vi dessutom testat en ny metod för att mäta matavfallet på två av våra restauranger. Vi ser att det är viktigt att varje restaurang och servering får återkoppling för just sitt matavfall för att kunna jobba vidare med förbättringar. När vi analyserat resultatet av den nya metoden kommer vi ta beslut om nästa steg.

Avfallsmängder

Tabellen visar avfallsmängder och avfalls slag. Rivningsavfall från Skår med anledning av Jubileumsprojektet står för ca 200 ton av den totala avfallsmängden under 2018, därav ökningen jämfört med föregående år. Från 2018 sammanställs farligt avfall på ett nytt sätt, bland annat räknas fler fraktioner in här.

	2019	2018	2017
Totala avfallsmängder (ton)	1 914	1 991	1 818
Avfallsmängder per gäst (kg/gäst)	0,6	0,6	0,5
Matavfall till biogas (% av totala mängden avfall)	13	10	11
Farligt avfall (% av totala mängden avfall)	2	4	0,5
Pantinsamling till välgörande ändamål (antal)	173 771	129 835	101 273

Källa: Årsstatistik från Renova AB och förvaltningen Kretslopp och vatten, Göteborgs Stad


Återvinning

Av tabellen framgår hur avfallet från Liseberg hanteras och återvinns i nästa led.

	2019	2018	2017
Materialåtervinning (%)	52	50	52
Energiåtervinning (%)	29	26	33
Sortering på Renovas anläggningar (%)	11	12	8
Biologisk behandling, rötning och kompostering (%)	5	7	6
Behandling av farligt avfall (%)	3	4	1

Källa: Årsstatistik från Renova AB

¹ Energidatan är inte normaliserad och inkluderar även verksamhetsenergin.








I Lisebergs utvecklingsplan för hållbarhet finns ett hållbarhetsmål och totalt åtta delmål som kopplar till "resurs- och klimateffektivitet" – en av Lisebergs mest väsentliga hållbarhetsfrågor.

AKTUELLT HÅLLBARHETSMÅL:

Vi har så liten miljöpåverkan som möjligt

DELMÅL SOM SKA UPPFYLLAS SENAST UNDER 2025:

-  >80% miljömärkt eller på annat sätt miljöpåpassat sortiment
-  Inga engångsartiklar i plast
-  30% lägre energiförbrukning jämfört med 2015

-
-  Lisebergs verksamhet är 100% klimatneutral
 -  Det hållbara resandet till och från parken har ökat
 -  50% lägre andel osorterat avfall än 2018
 -  5% mindre matavfall varje år

-
-  100% av Lisebergs nyproduktion av byggnader uppfyller kraven för miljöcertifiering

HÅLLBARHETSCHEFEN KOMMENTERAR

Flera positiva åtgärder har genomförts och vi vet betydligt mer än vi visste för ett år sedan. Vi har fått kunskap om vår klimatpåverkan, vi vet mer om utmaningarna kring engångsartiklar och miljömärkta livsmedel samt svårigheterna med att minska matavfallet. Det kommer krävas ytterligare insatser, större engagemang och fler resurser för att åstadkomma den omställning som behövs. Arbete för att säkerställa att nyproducerade byggnader klarar kraven för miljöcertifiering har endast påbörjats inom Jubileumsprojektet.

YLVA LINDER
HÅLLBARHETSCHEF LISEBERG



ANSVARSFULLA INKÖP

Så arbetar vi för att våra gäster ska kunna roa sig med gott samvete

Våra gäster kan roa sig med gott samvete och känna trygghet i att det är schyssta villkor kopplat till det Liseberg erbjuder av sortiment och upplevelser. Vi ställer relevanta hållbarhetskrav i våra upphandlingar men ansvarsfulla inköp handlar också om att vara varsam med bolagets resurser, eftersom en god ekonomi är en förutsättning för Lisebergs långsiktiga överlevnad.

INKÖPSARBETET IDAG

Sedan några år tillbaka pågår ett omfattande arbete med att förändra Lisebergs inköpskultur och arbets sätt i syfte att etablera en professionell, affärsmässig och kompetent beställare som bedriver ansvarsfulla inköp. Förändringsarbetet syftar även till att skapa förutsättningar för att kunna genomföra inköp i enlighet med Lagen om offentlig upphandling, LOU. Utöver detta finns också två delmål för ansvarsfulla inköp i vår utvecklingsplan för hållbarhet. Målen innebär att vi senast 2025 ska ställa hållbarhetskrav i samtliga annonserade upphandlingar och att vi då också ska följa upp alla leverantörer avseende ställda hållbarhetskrav i dessa upphandlingar.

Arbete pågår men utvecklingen av inköpsarbetet är långt ifrån klart. Olika delar av verksamheten har kommit olika långt och alla inköp kan inte heller göras på samma sätt. Lisebergs behov av varor, tjänster och entreprenader är väldigt skiftande i såväl karaktär som komplexitet. Prioriteringen idag är att nyttja Göteborgs Stads ramavtal där så är möjligt och i de fall dessa inte tillgodoser Lisebergs behov genomförs egna upphandlingar. För organisationen innebär förändringsarbetet ett lärande där vi mer och mer förstår behovet av att ställa tydliga krav på vad vi behöver och även utmana vårt eget beteende.

Liseberg har en inköpsfunktion, bestående av fyra medarbetare med inköpskompetens, en bolagsjurist och en funktionschef för inköp och administration. Inköpsfunktionen ansvarar för Lisebergs övergripande inköpsstrategi, processer och verktyg, genomförande av upphandlingar enligt LOU samt förnyade konkurrensutsättningar (FKU:er) på Göteborgs Stads ramavtal. Inköpsfunktionen leder förändringsarbetet inom inköp och ger stöd till den övriga organisationen. Affärsansvaret för inköp ligger däremot fortfarande kvar i linjen som en del av organisationens verksamhetsansvar.

LISEBERGS LEVERANTÖRSKEDJOR

Liseberg har, med sin breda verksamhet, stor bredd i vilka varor och tjänster som köps in. Vinster till lyckohjulen, dekor till Halloween och Jul på Liseberg, livsmedel till restaurangerna, hantverks-tjänster och tvättertjänster är bara några exempel. Vi anlitar ett stort antal leverantörer, alltifrån små specialiserade företag till internationella koncerner. De största inköpskategorierna (utifrån värde) är entreprenad-, hantverks- och tekniska konsult-tjänster, åkattraktioner, mat och dryck, marknadsföring och energi. Allt detta sammantaget gör det svårt att beskriva leverantörskedjan, det finns inte en utan väldigt många.

Med leverantörskedja avses den distributionskedja som omfattar alla parter som är involverade i ett inköp. Kedjan beskriver en vara eller tjänsts väg från ”råvara till färdig produkt” samt återvinning och alla steg som inkluderas längs vägen. I vissa fall är det Liseberg som utgör slutkunden, men i andra fall är det gästerna som besöker Liseberg som är slutkunden och därmed den sista länken i kedjan.

Att förstå och ha full kontroll på hela leverantörskedjan, från grossist till tillverkare till underleverantör av insatsmaterial till råvaruproducenter är komplext och kräver kompetens och resurser. Detta är en stor utmaning för oss, som för så många andra. Vi saknar idag kunskap om alla leverantörskedjor bakom de produkter som vi köper in. Ju mer sammansatt en produkt är, desto längre och mer komplicerade leverantörskedjor. Det finns en risk att internationella konventioner eller den nationella lagstiftningen åsidosätts i någon del av kedjan. Vi arbetar för att säkra leverantörskedjan genom att vi ställer krav, tecknar avtal och följer upp, men kravställande och uppföljning av leverantörskedjan stannar ofta i första led.

KRAV OCH UPPFÖLJNING

Inför varje upphandling analyseras behovet och leverantörsmarknaden för att ta ställning till vilka krav, inklusive hållbarhetskrav, som kan ställas och hur dessa kan få störst effekt utan att priset påverkas negativt i allt för hög grad. Vid avrop eller förnyade konkurrensutsättningar på Göteborgs Stads ramavtal så tillämpas de krav (miljökrav, krav på sociala hänsyn, uppförandekod) som avtalats däri.

Hållbarhetskraven i Lisebergs egna upphandlingar anpassas från fall till fall beroende på vad upphandlingen avser. Framförallt ställs krav på miljöcertifiering eller miljöledningssystem och specifika miljökrav kopplade till varan eller tjänsten. Vad gäller krav på sociala hänsyn så påverkas dessa av hur arbetsmarknaden ser ut inom det område som upphandlas. Krav på social hänsyn ställs där så är möjligt och relevant. Utöver detta finns generella krav i Lisebergs uppförandekod för leverantörer däribland krav avseende affärsetik. Leverantörerna förväntas bedriva ett aktivt arbete för att motverka mutor och korruption.

Lisebergs uppförandekod har omarbetats och

förbättrats under året. Strukturen har blivit tydligare. Även Lisebergs krav och vad vi förväntar oss har omformulerats och förtydligats. Koden har kompletterats med relevanta krav som tidigare saknats och kraven beskrivs nu så att de ska vara lättare att följa upp. Som tidigare bygger uppförandekoden på vedertagna internationella konventioner och lagstiftning och omfattar krav på arbetstagarnas rättigheter, arbetsförhållanden, miljö, förbud mot människohandel samt anti-korruption.

I samtliga upphandlingar som annonserats av Liseberg under 2019 har relevanta hållbarhetskrav ställts.

Under året har Liseberg genomfört leverantörsuppföljning av 20 slumpmässigt utvalda leverantörer. Vid uppföljningen har brister noterats såsom avsaknad av skriftliga avtal, att hållbarhetskrav ej ställts eller att felaktiga priser fakturerats. Bristerna återfinns primärt i äldre avtal och åtgärdas löpande i samband med ny upphandling av varu-/tjänstområdet i fråga.

FRAMSTEG UNDER ÅRET

Trots de utmaningar som finns inom inköpsområdet har vi gjort framsteg under året. Genom att vi ställt hållbarhetskrav har vi kunnat erbjuda våra gäster en bättre slutprodukt. Det handlar till exempel om engångsartiklar i mer hållbara material, KRAV-märkta julgranar och granris, ekologiska korvar och snacks fria från palmolja. Som exempel på tjänster där utökade hållbarhetskrav ställts, kan nämnas tunga lyft samt truckutbildning för Lisebergs lagerpersonal. Gällande tunga lyft så ställdes skarpa miljökrav på de fordon (inklusive drivmedel) som används vid utförandet. Gällande truckutbildningen kan numera den teoretiska delen utföras på distans vid tidpunkt som eleven själv väljer, något som inte bara sparar miljön utan även ökar tillgängligheten.

Som ytterligare ett steg mot ansvarsfulla inköp kan konstateras att andelen av Lisebergs spend som upphandlats i enlighet med LOU stadigt ökar.

Under året har Liseberg påbörjat ett systemstödsprojekt för inköpsprocessen; från framtagande av förfrågan till betalning av faktura efter genomförd beställning. Målsättningen är, förutom ökad lönsamhet, att öka avtalstroheten och underlätta uppföljning och kontroll av Lisebergs leverantörer.

AFFÄRSETIK OCH ANTI-KORRUPTION

Liseberg följer Institutet mot mutor och korruptions rekommendationer och har tydliga styrdokument avseende affärsetik och anti-korruption. Risken för eventuellt olämpligt agerande bedöms vara störst bland de personer som löpande arbetar med inköp och leverantörskontakter. Därför genomgår de kontinuerligt externa utbildningar inom ämnet.

Vid misstanke om att något inte står rätt till vid ett inköp eller i andra sammanhang har alla anställda på Liseberg möjlighet att anonymt rapportera till Göteborgs Stads visselblåsarfunktion som tillhandahålls genom en extern oberoende part. Information om visselblåsarfunktionen finns tillgänglig via intranätet. Under 2019 gjordes en anmälan via visselblåsarfunktionen som har koppling till Liseberg. Efter att Liseberg utrett och bemött ärendet genom att svara på ett antal frågor kunde ärendet avskrivas. Inga åtgärder behövde vidtas. Anställda uppmanas även att rapportera iakttagna avvikelser till närmsta chef eller till chefs chef. I de fall Liseberg upptäcker avvikelser vidtas arbetsrättsliga åtgärder och i de fall brott misstänks ha begåtts görs en polisanmälan.

Liseberg har också en delegationsordning som tydliggör vilka som har befogenhet att fatta beslut inom inköp och underteckna inköpsavtal. Alla inköpsavtal som överstiger 100 000 kr ska undertecknas av två personer för att minska risken för olämpligt agerande. Rutiner och systemstöd finns även för fakturahantering som innebär att minst tre personer ska ha granskat en faktura innan betalning görs. Via vår systemlösning går fakturan först till den som beställt varan eller tjänsten, därefter till någon med attesträttigheter och slutligen till ekonomifunktionen, innan den betalas.

Liseberg tillämpar Institutet mot mutors kod om gåvor, belöningar och andra förmåner i näringslivet. Detta framgår dels av Lisebergs ägardirektiv men även av styrdokument som riktar sig till och är bindande för alla medarbetare på Liseberg. Dessa styrdokument har alla medarbetare tillgång till via vårt intranät.

Leverantörer

Tabellen visar hur många leverantörer Liseberg har. Investeringsprojekt är exkluderade för bättre jämförbarhet över åren.

	2019	2018	2017
Totalt antal leverantörer	1 048	1 283	1 487

Leverantörsuppföljning

Tabellen visar andelen leverantörer, som anlitats genom annonserade upphandlingar, där Liseberg följt upp efterlevnaden av ställda hållbarhetskrav.

	2019	2018	2017
Andelen leverantörer som följts upp (%)	2	-	-

I Lisebergs utvecklingsplan för hållbarhet finns ett hållbarhetsmål och totalt två delmål som kopplar till "ansvarsfulla inköp" – en av Lisebergs mest väsentliga hållbarhetsfrågor.

AKTUELLT HÅLLBARHETSMÅL:

Våra gäster roar sig med gott samvete

DELMÅL SOM SKA UPPFYLLAS SENAST UNDER 2025:



Hållbarhetskrav ställs i samtliga annonserade upphandlingar



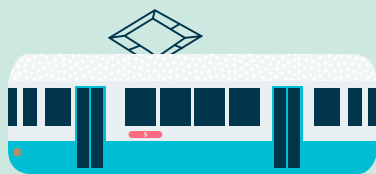
100% av alla leverantörer följs upp avseende ställda hållbarhetskrav

HÅLLBARHETSCHEFEN KOMMENTERAR

Med ansvarsfulla inköp som verktyg kan Liseberg bidra till måluppfyllelse inom flera områden. För varje upphandling där vi ställer tydliga hållbarhetskrav bidrar vi till förbättringar. Det finns dock stora utmaningar särskilt när det gäller uppföljning av ställda krav. Detta är ett tidkrävande arbete och fler insatser kommer behövas för att nå målet.

YLVA LINDER
HÅLLBARHETSCHEF LISEBERG





BIDRAG TILL DEN LOKALA SAMHÄLLSUTVECKLINGEN

Så bidrar vi till att göra Göteborg till en bättre plats

Göteborg vill vara en attraktiv stad så att invånarna trivs och fler väljer att flytta hit. Samma sak med företag och andra organisationer som gärna får etablera sig här. Liseberg kan bidra genom att erbjuda arbetstillfällen och roliga upplevelser. Det sistnämnda lockar även turister till staden vilket gynnar fler verksamheter än Liseberg. På så sätt ger våra gäster ett mervärde till destinationen Göteborg i samband med Lisebergsbesöket.

LÖNSAMHET

Liseberg vill vara ett finansiellt starkt företag som växer och förnyas. Totalt tog Liseberg emot 3 274 000 gäster 2019, vilket är i nivå med åren 2015–2018. Liseberg omsatte 1,26 miljarder kronor, vilket också är jämförbart med tidigare år. Resultatet för året blev 199 miljoner kronor vilket innebär att Liseberg även för 2019 kan lämna ett positivt koncernbidrag till sin ägare Stadshus AB. Ytterligare finansiell information framgår av Lisebergs årsredovisning.

TURISTEKONOMISK BETYDELSE

Att bidra till staden är ett av Lisebergs primära uppdrag men bidraget sker inte bara direkt, genom koncernbidraget till stadens verksamheter, utan även indirekt. De som reser till Göteborg för att besöka nöjesparken, spenderar även pengar på exempelvis hotellnätter, shopping och restaurangbesök och det är här den stora vinsten med att driva Liseberg ligger. Lisebergs turistekonomiska betydelse för Göteborg beräknas under 2019 vara 3,5 miljarder kronor, vilket är i nivå med året innan. Målet är att den turistekonomiska betydelsen ska öka till minst 5 miljarder kronor senast år 2025. Den stora satsningen på Lisebergs Jubileumsprojekt, med ett tematiserat upplevelsehotell och en vattenpark är en bidragande orsak till att vi vågar sätta ett så ambitiöst mål. Jubileumsprojektet är ett sätt att bredda verksamheten, göra den mindre väderkänslig och ge gästerna en anledning att förlänga sin vistelse i Göteborg. På så

sätt blir Jubileumsprojektet en investering i syfte att säkerställa Lisebergs långsiktiga överlevnad.

KULTUR TILLGÄNGLIG FÖR MÅNGA

Ett annat viktigt uppdrag som Liseberg har är att tillhandahålla kultur och göra den tillgänglig för så många som möjligt. Med kultur avses i det här sammanhanget konserter och uppträdanden på Lisebergs scener. Ett delmål i vår utvecklingsplan för hållbarhet är att kultur, tillgänglig för många, ska motsvara 5 procent av omsättningen. Denna nivå håller vi redan idag och den är viktig att bibehålla. Varje år arrangeras ett stort antal framträdanden på Lisebergs scener i nöjesparken, som alla ingår i entréavgiften. Med endast ett årskort i plånboken (eller i mobilen) har man under året bland annat kunnat se artister som Kraftwerk, Molly Sandén och Hurula uppträda. Konserterna på Liseberg har inte heller någon nedre åldersgräns, vilket gör att även barn och unga kan ta del av upplevelsen.

ARBETSTILLFÄLLEN OCH SYSSELSÄTTNING

Liseberg är en stor arbetsgivare i Göteborgs Stad och medelantalet helårsarbetare för året var 1 112. Vi är även en arbetsplats som erbjuder arbetstillfällen för många som annars har svårt att komma in på arbetsmarknaden, exempelvis unga som får ett första sommarjobb och unga med funktionssvårigheter (läs mer om Jobbswinget på sidan 18). Vi är också stolta över att vi på senare tid har lagt till



en extra säsong, Halloween, till parkens utbud. Det gör att vi växer som arbetsgivare med nya och fler arbetstillfällen. Det bidrar också till att Göteborg blir en höstdestination för turister. Under 2019 slog Halloweenssäsongen återigen rekord i antal besökare när vi under 16 öppettid dagar besöktes av 351 000 gäster.

STÖDINSATSER

Även om Liseberg vill vara tillgängligt för alla så kan ett besök vara avlägset för många barn och unga. Många gånger är det föräldrarnas ekonomi som sätter stopp, andra gånger är det sjukdom eller funktionssvårigheter. För att göra det möjligt för fler att ta del av Liseberg, arbetar vi med sociala stödinsatser. Det innebär att vi, genom våra samarbetspartners, skänker Lisebergsbesök till familjer som annars inte skulle haft möjlighet att besöka parken. Stödet kan se lite olika ut, men det handlar främst om entrébiljetter och åkpass.

Vi samarbetar med organisationer vars arbete är långsiktigt och där insatserna når en bred mottagarkrets och där flera intressen tillvaratas. Alla insatser regleras i avtal. De organisationer vi stödjer måste uppfylla följande kriterier:

- De ska på något sätt stödja barn och unga som befinner sig i en ekonomisk, social eller hälso-mässigt utsatt situation.
- De ska vara lokalt förankrade och arbeta förenligt med Lisebergs övergripande värderingar.
- De bör vara en allmännyttig ideell förening, stiftelse eller en del av den kommunala verksamheten.

Under 2019 har Liseberg haft samarbete med följande organisationer:

- Insamlingsstiftelsen för Drottning Silvias barn- och ungdomssjukhus
- Göteborgs Räddningsmission
- Göteborgs Stad, Kulturförvaltningen
- Göteborgs Stad, Park- och Naturförvaltningen
- Göteborgs Stad, Stadsledningskontoret, Individ- och familjeomsorg
- Göteborgs Stad, Social Resursförvaltning

Det sammanlagda värdet av Lisebergs totala stödinsatser uppgick 2019 till ca 17,1 miljoner kronor vilket motsvarar 1,4 procent av omsättningen.

Bidrag till staden

Tabellen visar hur Liseberg på olika sätt bidrar till staden och destinationen Göteborg.

	2019	2018	2017
Avkastning på eget kapital (%)	16,4	6,8	8,8
Turistekonomisk betydelse för Göteborg (mnkr)	3 500	3 400	3 300
Turistekonomisk effekt*	2,8	2,8	2,7

* Hur stort mervärde gästerna ger upphov till på destinationen i samband med Lisebergsbesöket.

I Lisebergs utvecklingsplan för hållbarhet finns ett hållbarhetsmål och totalt tre delmål som kopplar till "bidrag till den lokala samhällsutvecklingen" – en av Lisebergs mest väsentliga hållbarhetsfrågor.

AKTUELLT HÅLLBARHETSMÅL:

Vi bidrar till att göra Göteborg till en bättre plats att bo, verka och vistas i

DELMÅL SOM SKA UPPFYLLAS SENAST UNDER 2025:

- Turistekonomisk betydelse ≥ 5 miljarder kronor
- 5% av omsättningen till kultur, tillgänglig för många
- 2% av omsättningen till stödinsatser

HÅLLBARHETSCHEFEN KOMMENTERAR

Våra olika säsonger och vårt utbud av åkatraktioner och scenframträdanden lockar både turister och göteborgare. Vår satsning på nytt hotell och vattenpark ska locka ännu fler, vilket kommer vara positivt för lokalsamhället i stort. Vi gör också stödinsatser så att fler göteborgare kan ta del av det vi erbjuder. Här pågår arbete med positiva resultat.

YLVA LINDER
HÅLLBARHETSCHEF LISEBERG

NÅGRA AV VÅRA SAMARBETEN



GÖTEBORGS STAD

Olika verksamheter inom Göteborgs stad kommer i kontakt med barn, unga och familjer som befinner sig i en ekonomisk, social eller hälsomässigt utsatt situation. Detta är en grupp Liseberg vill satsa på. Vi tror att ett besök i parken inte bara skapar glädje för stunden och fina minnen utan också bidrar till möjligheter långt senare. Vi ser ett värde i att fler får tillgång till samma arena som andra göteborgare. Därför samarbetar vi inom Göteborgs Stad, dit vi skänker entréer och åkpass som sedan skänks vidare. Nya svenska medborgare som välkomnas under medborgarskapsceremonin får ett årskort till parken med förhoppningen att de ska känna sig välkomna och inkluderade.



GÖTEBORGS RÄDDNINGSMISSION

Liseberg stödjer Göteborgs Räddningsmission med entréer och åkpass som de ger vidare till barn och ungdomar som lever i utanförskap. Ett besök på Liseberg blir för många en välkommen stunds avkoppling, i en övrigt väldigt tuff vardag. Lisebergs anställda ges också möjlighet att på arbetstid arbeta som volontärer på Räddningsmissionens café, där de serverar frukost till personer som hamnat i socialt utanförskap. Under julen 2019 utökade Liseberg sin stödinsats genom att dela ut julklappar innehållande en julhälsning, entré, åkpass och fika bland annat i samarbete med Räddningsmissionen.



BARNSJUKHUSETS DAG

Liseberg vill byta ut sjukhusmiljön mot karuseller och skratt. För att stödja barn som är inskrivna på Drottning Silvias barn- och ungdomssjukhus och deras familjer, arrangeras Barnsjukhusets dag tillsammans med Insamlingsstiftelsen. Detta sedan flera åt tillbaka. Dessutom besöker Lisebergs kaninerna sjukhuset några tillfällen per år. Barnsjukhusets dag genomfördes den 15 september 2019. Eventet innebar att insamlingsstiftelsen kunde dela ut 3500 specialtryckta entrébiljetter och 1600 åkpass till familjer som ville delta.



SÄRSKOLANS DAG

På grund av köer och andra faktorer kan eleverna i särskolan ha svårt att besöka parken under ordinarie öppettider. Särskolans dag är därför ett tillfälle där eleverna får möjlighet att uppleva Liseberg i sin egen takt och under lite lugnare former tillsammans med sina ledsagare, pedagoger eller anhöriga. Parken håller stängt för allmänheten och eleverna får ha parken för sig själva. För att alla ska orka hålla humöret uppe bjuds det även på fika. Särskolans dag genomfördes den 13 september 2019 och ca 2000 besökare från särskolorna deltog.

GRI-index

Nedan finns GRI-index (Core) med tillhörande kommentarer och sidhänvisningar. Mer information om GRI finns på www.globalreporting.org.

GRI STAN- DARDER (CORE)	BESKRIVNING	KOMMENTAR	HÄNVISNING
GRI 102 (2016)	Generella upplysningar		
Organisationsprofil			
102-1	Organisationens namn		Framsida
102-2	Affärsmodell, de viktigaste varumärkena, produkterna och/eller tjänsterna		s. 8
102-3	Lokalisering av huvudkontor	Göteborg	
102-4	Lokalisering av verksamhet/-er		s. 8
102-5	Ägarstruktur och företagsform		s. 8, 10
102-6	Marknader som organisationen är verksam på		s. 8–9
102-7	Den redovisande organisationens storlek		s. 9, 34, 36
102-8	Information om personalstyrka och annan arbetskraft	Region ej tillämpligt	s. 8–9, 21, 34
102-9	Beskrivning av organisationens leverantörskedja		s. 30–31
102-10	Väsentliga förändringar för organisationen och dess leverantörskedja	Inga särskilda förändringar	
102-11	Beskrivning av om och hur organisationen följer försiktighetsprincipen		s. 24–28
102-12	Externt utvecklade initiativ som organisationen anslutit sig till eller stödjer	FN:s Global Compact, Globala målen för hållbar utveckling, KRAV, MSC, Svensk Miljöbas, CSR Västsverige	
102-13	Medlemskap i organisationer	IAAPA, Svenska nöjesparksförbundet/Visita, Arbetsgivaralliansen	
Strategi			
102-14	Uttalande från VD		s. 6
Risker			
102-15	Påverkan, risker och möjligheter		s. 10

Etik och integritet			
102-16	Värdegrund, etiska principer och regler för uppförande		s. 9
Styrning			
102-18	Bolagsstyrning		s. 8
Kommunikation med intressenter			
102-40	Intressentgrupper som organisationen har kontakt med		s. 11
102-41	Andel av personalstyrkan som omfattas av kollektivavtal	100 procent	
102-42	Identifiering och urval av intressenter		s. 3
102-43	Tillvägagångssätt vid kommunikation med intressenter		s. 11
102-44	Viktiga områden och frågor som har lyfts via kommunikation med intressenter		s. 11, 12–13
Tillvägagångssätt för redovisning			
102-45	Enheter som inkluderas i organisationens finansiella rapporter		Lisebergs årsredovisning ¹
102-46	Beskrivning av processen för att definiera redovisningens innehåll och avgränsningar		s. 11
102-47	Redogörelse för samtliga väsentliga ämnesområden som identifierats		s. 11
102-48	Förändringar av information som lämnats i tidigare redovisningar	Tabell Avfalls-mängder ²	s. 28
102-49	Väsentliga förändringar i rapporteringen	Inga förändringar	Lisebergs årsredovisning ¹
102-50	Redovisningsperiod		s. 3
102-51	Datum för publicering av den senaste redovisningen	Februari 2019	
102-52	Redovisningscykel	Årligen	
102-53	Kontaktpunkt för frågor angående redovisningen och dess innehåll		s. 3
102-54	Redogörelse för rapportering i enlighet med GRI Standarder redovisningsnivåer		s. 3
102-55	GRI-index		s. 38–39
102-56	Redogörelse för externt bestyrkande	Ej externt bestyrkt	

¹ <https://www.liseberg.se/om-liseberg/var-verksamhet/arsredovisningar/>

² Tillförd mängd vatten för matavfall i mattanken har räknats av jämfört med tidigare

GRI STAN- DARDE (CORE)	BESKRIVNING	KOMMENTAR	HÄNVISNING
Ämnesspecifika upplysningar			
GRI 200	Ekonomisk påverkan	Avgränsning: Egen verksamhet	
201 (2016) 103-1, 2, 3	Ekonomiskt resultat Styrning		s. 8, 34, Lisebergs årsredovisning ¹
201-1	Skapat och fördelat ekonomiskt värde		s. 9, 34, Lisebergs årsredovisning ¹
203 (2016) 103-1, 2, 3	Indirekt ekonomisk påverkan Styrning		s. 34, Lisebergs årsredovisning ¹
203-2	Betydande indirekt ekonomisk påverkan		s. 34–36
205 (2016) 103-1, 2, 3	Anti-korruption Styrning		s. 31–32
205-3	Korruptionsincidenter och vidtagna åtgärder		s. 32
GRI 300	Miljöpåverkan		
301 (2016) 103-1, 2, 3	Material Styrning	Avgränsning: Egen verksamhet	s. 24–25, 27, 29, 31
Egen upplysning	Miljömärkt eller på annat sätt miljöanpassat sortiment		s. 24–25, 27
Egen upplysning	Engångsartiklar		s. 27
302 (2016) 103-1, 2, 3	Energi Styrning	Avgränsning: Egen verksamhet	s. 24, 27–29
302-1	Energianvändning inom organisationen		s. 27–28
302-3	Energiintensitet		s. 27
302-4	Reducerad energianvändning		s. 28
305 (2016) 103-1, 2, 3	Utsläpp Styrning	Avgränsning: Egen verksamhet, leverantörer och gäster	s. 24–25, 29
305-1	Direkt växthusgasutsläpp (Scope 1)		s. 4, 24
305-2	Indirekt växthusgasutsläpp energi (Scope 2)		s. 4, 24
305-3	Indirekta växthusgasutsläpp övrigt (Scope 3)		s. 4, 24
305-4	Växthusgasintensitet		s. 4, 24
Eget område 103-1, 2, 3	Resvanor Styrning	Avgränsning: Medarbetare och gäster	s. 6, 24–25, 29
Egen upplysning	Hållbara resandet till och från parken		s. 6, 24–25
306 (2016) 103-1, 2, 3	Avfall Styrning	Avgränsning: Egen verksamhet	s. 24, 28–29
306-2	Avfall utifrån typ och behandlingsmetod		s. 28
308 (2016) 103-1, 2, 3	Miljöbedömning av leverantörer Styrning	Avgränsning: Leverantörer i första led	s. 30–32
308-1	Nya leverantörer som utvärderats utifrån miljö-kriterier		s. 31–32
308-2	Miljöpåverkan i leverantörskedjan och vidtagna åtgärder		s. 31–32

GRI 400	Social påverkan		
403 (2018) 103-1, 2, 3	Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet Styrning	Avgränsning: Egen verksamhet, entreprenörer och gäster	s. 15–16
403-1	Ledningssystem för hälsa och säkerhet på arbetet		s. 15
403-2	Faroidentifiering, riskbedömning och utredning av incidenter		s. 10, 15
403-3	Företagshälsövård		s. 15
403-4	Involvera, konsultera och kommunicera med arbetstagare i frågor som rör hälsa och säkerhet på arbetet		s. 15
403-5	Utbildning om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen		s. 15
403-6	Främja arbetstagares hälsa		s. 15
403-7	Förebygga och begränsa arbetsmiljöeffekter direkt kopplade till affärsrelationer		s. 15
403-9	Arbetskada	Omfattar även arbets-skador entreprenörer	s. 15–16
403-10	Arbetsjukdom		s. 14–16
Eget område 103-1, 2, 3	Medarbetarnöjdhet Styrning	Avgränsning: Egen verksamhet	s. 18–20
Egen upplysning	Medarbetarundersökningar		s. 4, 18–19, 21
404 (2016) 103-1, 2, 3	Kompetensutveckling Styrning	Avgränsning: Egen verksamhet	s. 18–20
404-3	Andel anställda som löpande får utvärdering av prestation och kompetens		s. 19
405 (2016) 103-1, 2, 3	Mångfald och jämställdhet Styrning	Avgränsning: Egen verksamhet	s. 18, 20
405-1	Köns- och åldersfördelning (samt ev. uppdelning i andra mångfaldskriterier) i styrelse, ledning och bland övriga medarbetarkategorier		s. 18, 21
Egen upplysning	Jämställdhetsindex		s. 20
Egen upplysning	Personalstyrka speglar lokalsamhället		s. 18–20
406 (2016) 103-1, 2, 3	Icke-diskriminering Styrning	Avgränsning: Egen verksamhet	s. 18
406-1	Fall av diskriminering och vidtagna åtgärder		s. 18
414 (2016) 103-1, 2, 3	Social bedömning av leverantörer Styrning	Avgränsning: Leverantörer i första led	s. 30–32
414-1	Nya leverantörer som utvärderats utifrån sociala kriterier		s. 31–32
414-2	Negativ social påverkan från leverantörskedjan och vidtagna åtgärder		s. 31–32
416 (2016) 103-1, 2, 3	Kunders hälsa och säkerhet Styrning	Avgränsning: Egen verksamhet och gäster	s. 14–16
416-2	Avvikelse där produkter och tjänster inte efterlevt gällande lagar och riktlinjer för hälsa och säkerhet		s. 14–16
Egen upplysning	Säkerhetsprofil jämfört med branschen		s. 16
Egen upplysning	Gästnöjdhet, -trygghet		s. 9, 14, 16, 18, 20
Egen upplysning	Arbetsätt kring tillgänglighetsfrågor		s. 19–20





LISEBERG AB

Box 5053
402 22 Göteborg

Tel: 031-400 100
Org.nr: 556023-6811

Text, foto och produktion:
Liseberg med stöd av Trossa

En del av Göteborgs Stad



**Göteborgs
Stad**