

Uppföljning av Göteborgs stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026

Liseberg AB

Innehållsförteckning

1	Kompetensförsörjning, nuläge.....	4
1.1	Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?	4
1.1.1	<i>Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?.....</i>	<i>5</i>
1.1.2	<i>Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?</i>	<i>6</i>
2	Kompetensförsörjning, lång sikt.....	7
2.1	Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?	7
2.1.1	<i>Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?</i>	<i>8</i>
3	Sammanfattande analys	9
3.1	Sammanfattande analys - kompetensförsörjning	9

Bilagor

Bilaga 1: Kompetensförsörjningsplan Liseberg AB 2024-2026. Uppdaterad 2025-08-25

Anvisning

Anvisning

Inom ramen för Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026 kommer möjligheterna att kompetensförsörja på kort och lång sikt att följas upp i delårsrapport augusti. 2025 är tredje året som denna inventering genomförs där två frågor kring kompetensväxling är borttagna. I år efterfrågas även effekter i den sammanfattande analysen, se anvisning. Deadline följer tidplan för delårsrapport augusti, där rapporten ska vara klarmarkerad 15 september kl 12 för nämnder och 17 september kl 12 för styrelser.

Den sammanfattande analysen under rubrik 3 länkas automatiskt till nämnders och styrelser delårsrapport augusti under HR-avsnittet. Underlaget i sin helhet ska biläggas rapporten.

Har ni några frågor kring anvisningarna är ni välkomna att höra av er till:

Avdelningen för uppföljning och uppsikt:

Åsa Lindbom (asa.lindbom@stadshuset.goteborg.se) 031-368 63 90

Liselotte Rosenquist (liselotte.rosenquist@stadshuset.goteborg.se) 031- 368 01 18

1 Kompetensförsörjning, nuläge

1.1 Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?

Anvisning

Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag, fyll i nedanstående tabell annars gå vidare till fråga 1.2.

Fyll i tabellen:

Välj den aktuella yrkesgruppen i tabellen (**kolumn 1**) och specificera vid behov vilken befattning det gäller (**kolumn 2**).

Fyll därefter i antal tjänster (se nedan definition) som saknas utifrån budgeterad bemanning under innevarande år, nuläget (**kolumn 3**).

Därefter ange hur många av dessa tjänster, som inte har kunnat tillsättas alls eller är tillsatta med inhyrd personal (**kolumn 4**).

Uppge antal tjänster som ersatts med annan kompetens (**kolumn 5**). Ange också yrkesgrupp/befattning (**fritext i kolumn 7**).

Beskriv hur möjligheterna att bemanna har förändrats jämfört med föregående år genom att välja ett svarsalternativ i rullistan (**kolumn 6**).

I kommentarsfältet (**kolumn 7**) finns möjlighet att kortfattat (max 100 tecken) förtydliga bedömningen, längre text skrivs under frågeställningarna.

Definition tjänster: avses heltid =1, deltid t ex 0,5, 075 tjänster osv.

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Uppge antal tjänster om saknas utifrån budgeterad bemanning under innevarande år (nuläge)	Hur många av dessa tjänster är vakanta eller utgör inhyrd personal? Uppge antal	Hur många av dessa tjänster är tillsatta med annan kompetens? Uppge antal	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Kommentar (kortfattad)
Kock, köksmästare		10	5	5	● Oförändrat	Löst bemanningen genom att andra ökat sin sysselsättningsgrad samt omfördelning i befintligt team. Men också behövt sänka krav och kvalitet. Lärt upp köksbiträden och lärlingar
Kock, köksmästare		6	2	4	● Oförändrat	Datan gäller souschefer, dvs arbetsledare i kök.
Tekniker m fl		2	1	0	● Försämrats	Elektriker/underhållsmekaniker. Lång och utdragen rekryteringsprocess, där befintliga resurser fick täcka upp.
Övrigt		30	20		● Oförändrat	Hotellmedarbetare/housekeeping. Tjänster med lägre sysselsättningsgrader, tunga administrativa processer med arbetstillstånd, hög personalomsättning.

1.1.1 Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?

Anvisning

Besvara frågan med utgångspunkt av nuläget. Utgå ifrån t ex konsekvenser på arbetsmiljö, kvalité och effektivitet.

Möjligheterna att kompetensförsörja har en direkt påverkan på Lisebergs förmåga att genomföra sitt uppdrag – både vad gäller kvalitet, arbetsmiljö och effektivitet.

Bristen på rätt kompetens, särskilt inom restaurang och tekniska yrken, har lett till ökad belastning på befintlig personal, vilket påverkar arbetsmiljön negativt. Samtidigt har det blivit svårare att upprätthålla önskad servicenivå och kvalitet i gästupplevelsen, särskilt under högsäsong. Trots utmaningarna arbetar vi aktivt med att skapa en attraktiv arbetsplats som främjar både kort- och långsiktig kompetensförsörjning och därmed möjliggör ett hållbart genomförande av vårt uppdrag.

1.1.2 Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?

För att möta dagens utmaningar inom kompetensförsörjning arbetar Liseberg strategiskt med att skapa *framtidens arbetsplats* – en av våra sex övergripande strategier. Målet är att attrahera, rekrytera och behålla rätt kompetens i en föränderlig arbetsmarknad.

- **Utvecklad rekryteringsstrategi:** Vi har etablerat en dedikerad rekryteringsorganisation för att skapa större enhetlighet, effektivitet och kostnadsmedvetenhet. Vi arbetar utifrån Göteborgs stads rekryteringsordning och med en kompetensbaserad rekryteringsprocess som skapar struktur, kvalitet, transparens och fördomsfrihet.
- **Insatser mot svårrekryterade grupper:** Vi arbetar med APL/lärlingspraktik och event för att stärka tydligheten och kvaliteten i Lisebergs erbjudande mot kockelever/studenter för att säkra kompetensförsörjning på kort och långt sikt. Vi samarbetar med skolor för att hitta rätt kompetens inom hotell och restaurang.
- **Stärkt arbetsgivarvarumärke:** Vi har senaste året utvecklat vårt EVP och arbetar aktivt med employer branding för att öka attraktionskraften, särskilt bland våra svårrekryterade grupper.
- **Kompetensutveckling:** Genom Lisebergs Akademi erbjuder vi utbildningar inom service, ledarskap och arbetsledning.
- **Digitalisering:** Infört fler digitala lösningar på HR-området, för att effektivisera våra administrativa processer, bl a genom digitala formulär och en digital HR-portal. Mätning av medarbetarengagemang i GPTW samt puls-undersökningar. Pågående implementering av nytt ATS (Rekryteringssystem).
- **Intern kultur och engagemang:** Vi arbetar med Service Profit Chain där vi bygger ett ”workplace community” där trivsel, utveckling och gemenskap står i centrum. Vi har återkommande medarbetarforum för att förstå och möta medarbetares behov. Vi har årligen en öppen process för att låta våra medarbetare ge förslag till och rösta på goda initiativ och idéer från vår personal.
- **Studerande/Praktik:** Liseberg arbetar med studenter samt tar emot prao-elver samt praktikanter på ett flertal av våra avdelningar och erbjuder också flera LIA-platser samt samarbeten med yrkesutbildningar för att öka möjligheter för de som står längre från arbetsmarknaden att få arbete efter genomförd utbildning.

2 Kompetensförsörjning, lång sikt

2.1 Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?

Anvisning

Om förvaltningen/bolaget bedömer att det finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt (ca 5 år), fyll i nedanstående tabell. Annars gå vidare till fråga 2.2.

Fyll i tabellen:

Välj den aktuella yrkesgruppen i tabellen (**kolumn 1**).

Specificera vid behov vilken befattning det gäller (**kolumn 2**).

Ange antal tjänstersom bedöms saknas om ca 5 år efter att ersättningsrekryteringar har genomförts, dvs uppge det kvarstående behovet genom att välja intervall i rullista (**kolumn 3**). I bedömningen ska hänsyn tas till förändrade behov på grund av demografi, pensionsavgångar samt externa avgångar. Likaså behöver bedömningen utgå från tillgång och efterfrågan på utbildad arbetskraft, förändrade arbetssätt och övriga åtgärder. Som stöd till bedömningen finns den stadenövergripande prognosen med tillhörande Power BI-lösning som ligger under kompetensförsörjning på Digitala navet.

I kommentarsfältet (**kolumn 4**) finns möjlighet att kortfattat (max 100 tecken) förtydliga bedömningen, längre text skrivs under frågeställningarna.

Definition tjänster: avses heltid =1, deltid t ex 0,5, 075 tjänster osv.

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Antal personer som bedöms saknas/inte kunna rekryteras efter vidtagna åtgärder?	Kommentar (kortfattad)
Kock, köksmästare		1-5	Ser negativ trend i antalet utbildade yrkespersoner

Tekniker m fl		1-5	Ser negativ trend i antalet utbildade yrkespersoner
Städpersonal		6-20	Stor brist på yrkespersoner, ej attraktivt yrke, hårdare regler kring arbetstillstånd och försörjningskrav

2.1.1 Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?

Fortsätta arbetet med praktik och fortsätta samarbete med yrkesskolor.

Fortsätta med att göra arbetsplatsen mer attraktiv för yrkesgrupperna.

Fortsätta att göra mer riktade sökningar för vår städpersonal.

3 Sammanfattande analys

Anvisning

Använd ovanstående underlag som stöd för att göra en sammanfattande analys. Analysen ska innehålla en beskrivning av hur kompetensförsörjningen påverkar nämndens/styrelsens uppdrag. Därutöver beskriv vilka åtgärder och strategier som pågår och planeras för att möta behoven på både kort och lång sikt. Beskriv vilka effekter hittills genomförda aktiviteter har fått?

Den sammanfattande analysen under rubrik 3 länkas automatiskt till nämnders och styrelser delårsrapport augusti under HR-avsnittet. Underlaget i sin helhet ska biläggas rapporten.

3.1 Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Då arbetsmarknaden förändras snabbt och traditionella utbildningsvägar inte längre räcker till, står vi som bolag inför en avgörande utmaning: att säkra rätt kompetens för verksamhetens behov – på både kort och lång sikt. För oss handlar det inte bara om att rekrytera, utan om att skapa en hållbar och flexibel kompetensförsörjning i en bransch där arbetsformerna ofta är säsongsbetonade, fysiskt krävande och där tillgången på utbildad arbetskraft är begränsad.

Vår verksamhet är beroende av medarbetare som är villiga att arbeta under flexibla former, ofta under delar av året, och i yrken som kräver både fysisk uthållighet och stark servicekänsla. Samtidigt ser vi att de traditionella strukturerna – såsom gymnasie- och yrkesutbildningar – inte längre förmår leverera den kompetens vi behöver. Det gäller särskilt inom bristyrken som kockar, elektriker och underhållsmekaniker, där söktrycket är lågt och konkurrensen om arbetskraften hård, samt inom de yrken som inte är lika attraktiva av olika anledningar, exempelvis städ och housekeeping.

För att möta dessa utmaningar har vi tvingats att ta ett större ansvar för vår egen kompetensförsörjning. Genom att pröva olika initiativ som eget traineeprogram för kockar, samarbete med arbetsplatsförlagt lärande (APL) och lärlings och praktikplatser för kockar bygger vi kompetens internt.

Det vi står inför är inte unikt för oss – det är en utmaning för hela vår bransch. Därför ser vi också vikten av att framöver ännu mer utveckla samarbeten med externa aktörer, såsom utbildningsanordnare och andra arbetsgivare inom besöksnäringen.

För att lyckas attrahera och behålla rätt kompetens behöver vi också bygga och behålla vårt arbetsgivarvarumärke. Nya generationer söker mer än bara lön – de söker mening, sammanhang och möjlighet till utveckling. Vårt employer value proposition (EVP) måste därför spegla de värden vi står för: gemenskap, glädje, utveckling och flexibilitet.

