



Kompetensförsörjningsplan Liseberg AB

2024-2026

Innehållsförteckning

Bakgrund och syfte.....	2
Analys.....	3
Arbetsmarknad	3
Organisation.....	3
Arbetsgivarvarumärke	4
Ekonomi	5
Hållbarhet.....	5
Styrkor och svagheter Liseberg (SWOT-analys)	6
Rekrytering.....	7
Bristyrken.....	7

Bakgrund och syfte

Att skapa **framtidens arbetsplats** är en av Lisebergs sex övergripande strategier och betraktas som en nödvändig förflyttning för att Liseberg ska nå sitt övergripande mål – långsiktig ekonomisk hållbarhet.

Liseberg är på en utvecklingsresa, från att vara en nöjespark till en destination, för att stärka Lisebergs verksamhet men också för att stärka den turistekonomiska betydelsen för Göteborgs stad. Detta innebär en anpassning, både vad gäller den tidigare tydliga säsongsrhythmen samt vilken typ av kompetens Liseberg har behov av.

Det blir allt svårare att attrahera, rekrytera och behålla talanger och kompetens. Arbetstagarnas behov och förväntningar förändras över tid och Lisebergs arbetsgivarerbjudande behöver ständigt förnyas, positioneras och kommuniceras för att inte tappa i attraktionskraft i kampen om talang och kompetens.

Med Service Profit Chain som utgångspunkt vet vi att medarbetare som trivs på jobbet stannar längre på sin arbetsplats, blir duktigare på sitt arbete och skapar nöjdare gäster, vilket i förlängningen leder till lönsamhet och tillväxt.

För att säkerställa nöjda medarbetare behöver Liseberg skapa framtidens arbetsplats – ett *workplace community* som bygger Lisebergskulturen där medarbetarengagemang, utveckling, gemenskap och glädje utgör grunden.

I Lisebergs affärsplan kopplat till framtidens arbetsplats är följande målområden och aktiviteter beslutade.

- Stärka organisationen i People & Culture-funktionen
- Definiera och stärka arbetsgivarvarumärket, arbeta vidare med EVP

- Förstå våra medarbetare och deras behov bättre – GPTW, pulsmätningar, insiktsforum mm.
- Stärka kompetensförsörjning – öka effektivitet i rekryteringsprocessen och hitta nya vägar, t ex traineeprogram
- Utveckla avdelningen Medarbetarservice och det interna serviceerbjudandet
- Sätta Grand Curiosa och Oceana organisationerna - rekrytering, introduktion, utbildning, kulturutveckling.
- Vidareutveckla interna utbildnings- och utvecklingskoncept, digitalisering, serviceutbildning, arbetsledarutbildning, ledarskapsutbildning mm.

Analys

Arbetsmarknad

Generellt har vi haft en stark utveckling det senaste året och lönsamheten i näringslivet är fortfarande något över normala nivåer. Men det är tydligt att pessimismen breder ut sig, både hos företag och hos hushållen. Dock kvarstår bristen på arbetskraft, vilket gör att arbetslösheten förväntas minska. Det gör att det förutspås bli fortsatt svårt att hitta rätt kompetens, framför allt inom de yrkeskategorier som redan idag är svåra att hitta. Störst utmaningar har Liseberg fortsatt inom kvalificerade restaurangtjänster som kock och servis, men även tekniska yrken så som elektriker och underhållsmekaniker är alltmer svårrekryterade. Inom restaurangyrkena är utmaningen extra stor eftersom pandemin medförde att en stor del av den kompetens som fanns lämnade branschen när jobben försvann och sedan inte har återvänt.

Inom vissa yrkesgrupper har löneläget också ökat som en följd av arbetsmarknadsläget. Det är främst yrken inom IT, rekrytering och högre chefsstjänster, där man ser en stegring. En förändring i inställning hos unga arbetstagare kan också skönjas, där man gärna jämför sitt löneläge med marknadsledarna.

Lönerörelsen förväntas inte kunna kompensera hushållen för den ökade inflationen, vilket i praktiken kommer betyda sänkta reallöner.

Organisation

Lisebergs organisation befinner sig fortsatt i en fas av anpassning till nya förutsättningar, i en bransch som har haft utmaningar såsom pandemin, som innebar uppsägningar och en kraftigt minskad personalstyrka, generellt försämrade konjunkturläge med privatekonomiska effekter. Branden på Oceana har också fördröjt vår möjlighet att utveckla vår destination. Nya verksamheter inom Liseberg, Grand Curiosa Hotel har haft ett högt rekryteringstryck och många nya Lisebergare som ska introduceras samtidigt.

Vissa delar av organisationen visar också en för Liseberg ovanligt hög personalomsättning, något som delvis kan härledas till en stark arbetsmarknad, men där även Lisebergs attraktivitet som arbetsgivare avseende löner, förmåner, utvecklingsmöjligheter och ledarskap bör beaktas.

Vakanser som planerats att tillsättas har i vissa fall inte kunnat tillsättas som planerat. Orsakerna har varit flera – i vissa roller, främst inom tekniska yrken och inom restaurang, är söktrycket lågt och man

hittar inte lämpliga kandidater. Till andra roller har löneläget påverkat, där marknaden utanför kunnat erbjuda bättre villkor än Liseberg.

Arbetsgivarvarumärke

Nöjesparkens varumärke färgar bilden av arbetsgivarvarumärket; arbetsgivarvarumärket behöver bli tydligare. Sammanhang, kamratskap, mening, värderingar och att få vara del av något större centrala begrepp hos våra arbetstagare.

Nya generationer kräver uppdaterade erbjudanden. Flexibilitet, feedback, inflytande, meningsfullhet, sammanhang allt viktigare. Ekonomiska incitamentet för att jobba betyder allt mindre. Paketeringen av vårt erbjudande är central för att locka rätt individer. Lisebergs employer value proposition kommer att vara utgångspunkt för vidare kommunikation.

Liseberg har lagt mycket arbete på att etablera en tydlig Employer Branding strategi, med ett starkt arbetsgivarvarumärke, där första steget har varit att ta fram och brett förankra ett employer value proposition (EVP) att ha som utgångspunkt i den interna och externa kommunikationen. Arbetet med vårt EVP har förankrats brett i organisation och fått stort genomslag och positiv uppmärksamhet långt utanför Lisebergs väggar. Mycket kraft har också lagts på att positionera verksamheten inom Grand Curiosa, för att på så sätt säkra kompetent grundbemanning.

Lisebergs dragningskraft som arbetsgivare har under de senaste åren sjunkit, framför allt på säsongssidan. Rekryteringsorganisationen hanterar fortfarande ett stort antal sökande, framför allt inför sommarsäsongen, men det stängda året 2020 rubbade den struktur som funnits under årtionden, där ungefär två tredjedelar av de säsongsanställda återvände och en tredjedel nyrekryterades. Det har medfört en generell kompetenssänkning, där de nya Lisebergare som börjat fått mindre support och behövt ta ett större ansvar direkt, något som påverkat såväl kvalitén i serviceleveransen som den upplevda trivseln på arbetsplatsen.

Då drivkrafterna för att söka jobb, framför allt hos unga människor, förändrats, parallellt med att Lisebergs verksamhet blivit mer helårsbaserad får vi allt svårare att bemanna under för- och eftersäsong, Halloween och jul. De nya generationernas arbetstagare är generellt inte lika motiverade att arbeta extra parallellt med studierna vilket gör att söktrycket minskar och kraven på kandidater behöver sänkas för att lyckas nå en tillräcklig bemanning. Om trenden fortsätter på samma sätt kommer det bli nödvändigt att söka medarbetare i helt andra grupper än Liseberg traditionellt lagt fokus på – något som påverkar såväl arbetsgivarvarumärkesarbetet som rekryteringsprocessen.

På restaurangsidan är det fortsatt mycket svårt att hitta de kockar Liseberg behöver för att kunna driva sina restauranger. Söktrycket är lågt och kompetensbristen inom såväl kök som kvalificerade matsalstjänster har fått kompenseras med inhyrd personal från bemanningsföretag. En del av lösningen förväntas vara den satsning som görs för lärlingspraktikanter och arbetsplatsförlagt lärande som Liseberg erbjuder gymnasieelever. Vi har ännu inte sett de fulla effekterna av arbetet men flera andra initiativ för att bygga och stärka kompetensen internt undersöks som en del av lösningen.

En annan yrkesgrupp som blivit allt svårare att rekrytera är teknisk personal som elektriker och underhållsmekaniker. Här pågår ett arbete med att återetablera samarbete med skolorna för att via olika typer av praktik och lärlingsmoment kunna knyta kontakt och rekrytera nya medarbetare.

Med öppnandet av nya hotellet Grand Curiosa har kompetensförsörjningsfrågan och Lisebergs möjligheter att hitta rätt medarbetare inom svårrekryterade grupper varit extra mycket i fokus.

Ekonomi

Inför 2022 bytte Liseberg arbetsgivareorganisation, från Arbetsgivaralliansen till Visita. Den främsta orsaken till det var att flytta Liseberg närmare den övriga branschen avseende villkor. Ett önskemål är att få fler medarbetare organiserade under HRF, då våra konkurrenter i stor utsträckning organiseras av HRF för att bland annat öka möjligheterna att flytta personal mellan olika arbetsuppgifter på ett enklare sätt, vilket på sikt skulle kunna bidra till en bättre totalekonomi för Liseberg. Förändringar i kollektivavtal och minskade möjligheter till flexibilitet avseende anställningsformer och användandet av mertid kommer att få stora effekter på Lisebergs ekonomi och vårt sätt att arbeta med planering och schemaläggning.

Hållbarhet

People & Culture har ansvar för att driva arbetet inom flera områden som ryms under hållbarhetsparaplyet. Det handlar om jämställdhet och mångfald bland våra anställda, säker och trygg arbetsmiljö, vår roll som arbetsgivare i Göteborg där Liseberg många gånger är första kontakten med arbetslivet samt en stor och viktig arbetsgivare för unga under framför allt studietiden.

De väsentliga frågor som sorterar in under intressentgruppen medarbetare utifrån den intressentanalys som genomförts inom ramen för hållbarhetsarbetet rubriceras enligt följande:

- Arbetsmiljö och villkor
- Etik och värderingar
- Likabehandling
- Mål och resultat
- Påverkansmöjlighet
- Hållbarhetsfrågor
- Arbetssätt och ansvarsfördelning

De dialogforum som främst används för dialog med intressentgrupperna är:

- Medarbetarforum
- Medarbetaundersökning
- Medarbetarsamtal
- Förslagslåda
- Intranät

Styrkor och svagheter Liseberg (SWOT-analys)

S (interna styrkor)	W (interna svagheter)
Lisebergs som arbetsgivare är fortsatt välkänt bland skolungdomar och unga. Välfungerande "maskineri" som tar emot säsongsmedarbetarna och snabbt får dem att trivas på jobbet Stark företagskultur och värderingar som matchar önskemålen från nya generationer Lojala tillsvidareanställda med hög kompetens och stort engagemang Stark och funktionell organisationsstruktur En P&C-organisation med muskler redo att ta sig an utmaningarna	Omoderna anställningserbjudanden för säsongsanställda, bristande flexibilitet. Intern konkurrens om samma arbetskraft när hotell och vattenvärld öppnar. Lönestrukturer som är svåra att bibehålla vid nyrekrytering Brist på kvarhållande insatser leder till allt kortare anställningstider bland säsongsanställda. Förlängning av säsonger krockar med säsongsanställdas tillgänglighet för arbete och gör det svårt att rekrytera.
O (externa möjligheter)	T (externa hot)
APL/lärlingsarbete bidrar på sikt till säkrad kompetensförsörjning inom kök. Serviceutbildning i flera steg kan bidra till att förlänga anställningstiden hos säsongsanställda. Säsongerekrytering i fler grupper, t ex 60+ öppnar nya möjligheter. Samarbete med andra aktörer inom besöksnäringen runt säsongsanställningar kan skapa kvarhållande effekt av medarbetare.	Ungas förändrade syn på arbete leder till färre kandidater och ökad personalomsättning. Ökade sjukskrivningstal pga ovana vid att arbeta fysiskt skapar oförutsägbarhet och personalomsättning Marknadslönerna för specialister och chefer springer ifrån Liseberg. Ägarstruktur där övergripande beslut tas för att styra annan typ av verksamhet påverkar våra möjligheter att verka på lika villkor med våra konkurrenter Lägre arbetslöshet får en negativ påverkan på Lisebergs möjligheter att rekrytera. Många nyetableringar inom service och turism ökar konkurrensen om arbetskraften.

Rekrytering

Liseberg bedömer att vi redan idag arbetar med en stark rekryteringsprocess, både för våra tillsvidareanställda medarbetare och våra säsongsarbetare. Innehållet i vår process inkluderar bland annat:

Kompensbaserad rekrytering

Tester/urvalsinstrument, beroende på typ av tjänst

Medverkan på externa arbetsmarknadsmässor

Rekryteringsevent internt på Liseberg

Under 2023 och 2024 har vi genomfört en total översyn av vår rekryteringsprocess, innehållande följande moment:

- utvärdering av nuläge och framtida behov, omtag runt systemstöd, metoder, kompetens, mätning och uppföljning.
- Konkurrensutsättning av nuvarande rekryteringssystem
- Metod för att mäta kandidatupplevelsen implementeras
- Referenstagningsstödet utvärderas och ev systemstöd implementeras
- Översyn av organisatorisk hemvist för rekrytering som helhet och kompetenser för framtida rekryteringsmetoder
- Utveckla arbetet med rekommendationer (rekryteringstips)

Bristyrken

Följande yrken är definierade som bristyrken vid Liseberg, där extra insatser görs för att underlätta rekrytering:

- Restaurang – Kockar och souschefer (arbetsledare kök)
- Teknisk personal – Elektriker och underhållsmekaniker
- Housekeeping – hotellmedarbetare