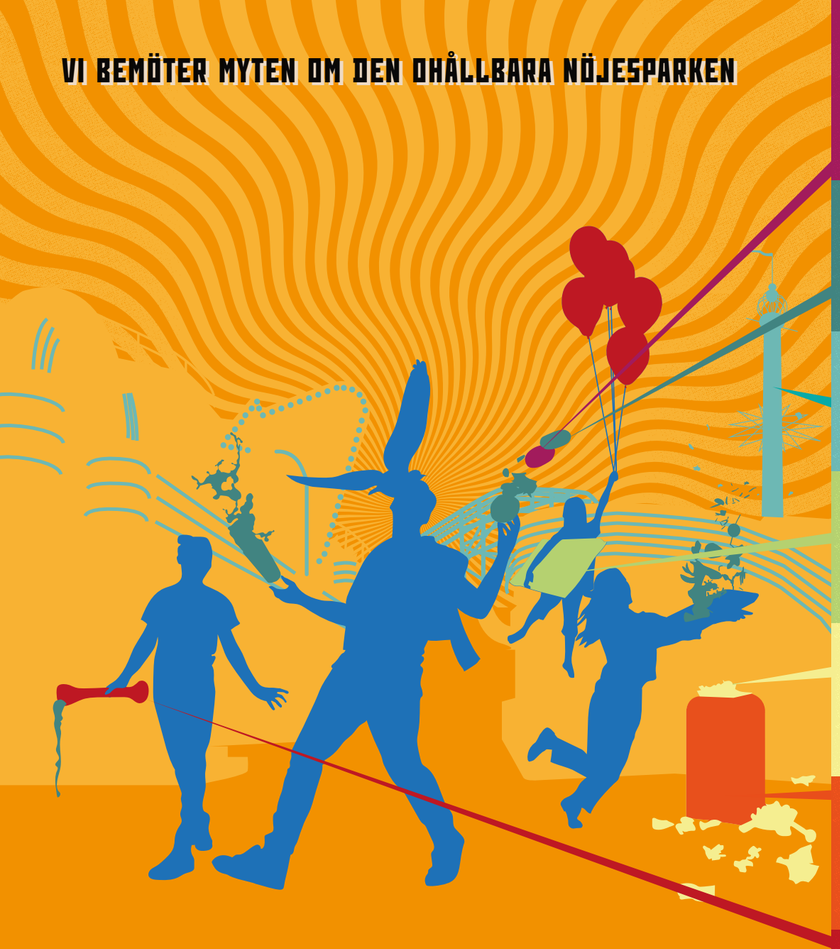


HÅLLBARHETSRAPPORT 2019

VI BEMÖTER MYTEN OM DEN OHÅLLBARA NÖJESPARKEN



IMPORTERAT KÖTT

Vi köper endast in svenskt fågel- och fläskkött och allt nötkött i våra matkiosker kommer endast från svenska gårdar. I det fall vi köper importerat nötkött, gör vi det endast från gårdar där djuren har det bra. Dessutom utökar vi ständigt vårt veganska och vegetariska utbud.

MYCKET MATSVINN

Överbliven mat från våra restaurangkök blir till biogas och driver exempelvis de ugnar som rostar vårt kaffe eller blir drivmedel till bussarna som kör i Stockholms innerstad.

SMUTSIG ENERGI

Vi använder 100 % grön el dvs. den kommer från sol, vind, vatten och biobränsle.

SKÖVLANDE PALMOLJA

På rekommendation av WWF väljer vi att bara köpa produkter som innehåller certifierad palmolja som inte orsakat skövling av nya naturområden, sk. RSPO (Round table Sustainable Palm Oil). På så vis kan vi vara med att försöka påverka palmoljeindustrin till det bättre.

OSORTERAT AVFALL

Med många människor på liten yta blir det lätt mycket avfall.
Vi sorterar så mycket vi kan i våra personalutrymmen och allt matsvinn blir till biogas. Vi jobbar även aktivt på att minska vårt avfall enligt den klassiska avfallstrappan, Reduce-Reuse-Recycle. 2019 minskade vår brännbara fraktion med 9 % tack vare bättre sortering.

OPANTAT

Att samla pant borde vara det enklaste som finns, men det är inte alltid självklart att våra gästers flaskor hamnar rätt. Vi ökar hela tiden vår insamlade pant och justerar sättet att samla in på för att få tillbaka så mycket som möjligt. Alla pantintäkter skänks till välgörande ändamål. Vårt mål är att samla in 40 % av den sålda volymen.

PLAST

Vi minskar vår plastanvändning så mycket det går på flera olika områden och 2021 ska vi inte ha någon plast i vårt engångsmaterial. Slushbägarna samlar vi in i parkerna och går även bra att ta hem och använda till annan dryck.



VÄLKOMMEN TILL

EN PARK FÖR ALLA

DJUR

SAMHÄLLE

FRAMTIDA GENERATIONER

GÄSTER

MEDARBETARE

Vi vill leverera upplevelser som är både magiska och hållbara. Det kan vi bara göra genom att vara en park för alla. Så här tänker vi då:

Genom att välkomna människor ur alla åldersgrupper, med olika bakgrund, förmågor och livsöden vill vi vara en park för alla **medarbetare** och alla **gäster**. När vi rekryterar letar vi efter intressanta personligheter, inte imponerande cv:n. Våra parker ska vara tillgängliga och erbjuda en mångfald av upplevelser och utbud så att alla kan känna sig välkomna – alltid.

Omsorgen om våra **djur** vet inga gränser och genom forskning, bevarandearbete och fältinsatser når den långt utanför våra parker. På så vis är vi en park även för alla djur.

Utanför våra grindar finns ett **samhälle** för vilket vi vill vara en positiv kraft. Vi delar med oss av det vi kan bäst – glädjespridning – och vi bidrar till den regionala utvecklingen.

Slutligen: Det vår verksamhet påverkar kan vi också påverka. Bidrar vi till klimatförändringarna kan vi också bidra till att minska dem. Bidrar vi till konsumtion kan vi också bidra till att göra den mer hållbar. På så vis blir vi en park för **framtida generationer**.

Den resa vi har påbörjat är både lång och viktig. Här presenterar vi några av de steg vi tagit på vägen mot en hållbar upplevelse.

Välkommen att följa med.

VI VILL BYGGA FÖR EN GRÖNARE OCH GLADARE FRAMTID!

Våra parker har sedan 1883 roat generationer av människor. Det vill vi fortsätta med i många generationer till. Med ett perspektiv som är så långsiktigt krävs det att vi tar ansvar för den påverkan vår verksamhet har på omvärlden.

Biologisk och samhällelig mångfald står högt på vår agenda. När djurparkers verksamhet ifrågasätts alltmer är det viktigt att vi förklarar hur vi jobbar med utbildning, bevarande av hotade arter och forskning. I samband med Kolmårdens premiär den 1 maj 2019, lanserades årets kanske viktigaste nyhet – Kolmården Foundation. Stiftelsen är ett viktigt redskap i arbetet med att skydda hotade djurarter och bevarandet av den biologiska mångfalden. Vårt ansvar att utbilda våra besökare om djur och natur gör att de kan inspireras till att vara med och vända den negativa utvecklingen.

I en tid där blickar vänds inåt och grupper ställs mot varandra ska vi vara en park för alla. Hos oss är alla gäster och alla medarbetare lika välkomna. Våra mångfaldssatsningar leder inte bara till att personer som annars skulle stå långt från arbetsmarknaden får en väg in i samhället, vi får samtidigt en rik flora av medarbetare som tack vare sina inbördes olikheter ger oss bättre möjligheter till genuina gästmöten.

Vår koncern har genom åren sett en fantastisk utveckling, både när det gäller antal besök, omsättning och lönsamhet. Det ger oss goda möjligheter att fortsätta utvecklas. Vi investerar intensivt i våra parkmiljöer och precis som vår verksamhet, utvecklas även hållbarhetsaspekterna av dessa projekt. Under 2019 har våra olika verksamheter präglats av många olika byggprojekt, där vi tyvärr inte nått ända fram i alla hållbarhetsfrågor.

Framöver kommer därför hållbarhetsfrågor att lyftas extra mycket inom kommande byggprojekt och en ny roll som miljösamordnare har instiftats i projekten för att säkerställa detta. I de långsiktiga expansionsplanerna för Gröna Lund ingår som en självklar del att säkerställa att det nya området också på olika sätt kan bidra till miljöförbättringar i närmiljön.

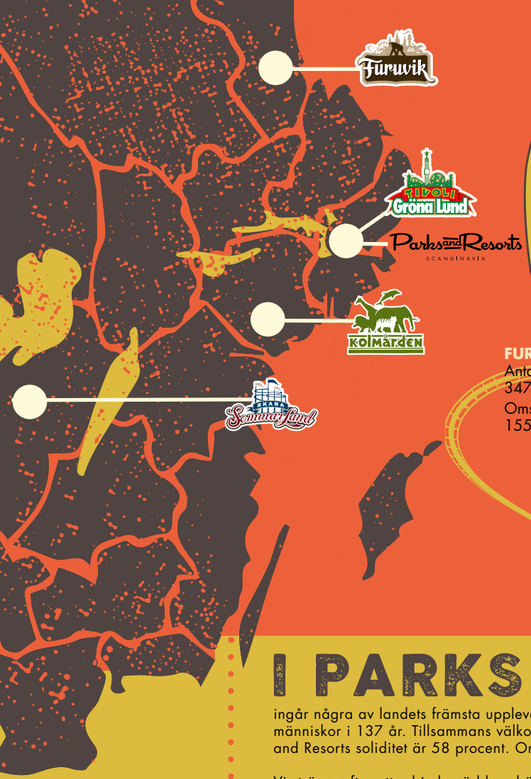
Vi har en genuin vilja att vara delaktiga i våra närområden och vi vill vara med och forma ett långsiktigt och hållbart samhälle. Besöksnäringen har fått en allt större betydelse för den ekonomiska tillväxten både lokalt och globalt. Mot bakgrund av detta har även behovet och intresset ökat för både företag och destinationer att arbeta mer hållbart. Ett av de främsta verktygen som lyfts fram är olika typer av certifiering och under 2019 blev alla Parks and Resorts boenden och mötesrum godkända av Green Key.

Vårt mål är att vi ska erbjuda hållbara upplevelser i alla led, utan att tumma på varken kvalitet, gästupplevelse eller lönsamhet. Och självklart finns det tydliga utmaningar i att välkomna många gäster på en begränsad yta och under en relativt kort period. Till exempel kan vi inte driva vår verksamhet helt och hållet utan engångsartiklar, därför blir det viktigt att de engångsartiklar vi använder är hållbara. Vi vet också att våra verksamheter genererar mycket sopor, därför blir det viktigt att de sorteras och återvinns på bästa sätt.

Vi tror att öppenhet, nyfikenhet och transparens skapar den bästa grunden för vårt hållbarhetsarbete vilket vi hoppas genomsyrar hela den här hållbarhetsrapporten. Vi älskar att jobba med aktörer som gör oss bättre, både våra egna medarbetare och våra externa samarbetspartners. Vi har mycket kvar att lära och mycket kvar att göra, men vi är fast beslutna att våra parker ska bidra till en värld som inte bara är gladare, utan även grönare.

Christer Fogelmarck - Koncernchef
Carin Broryd - Hållbarhetschef







GRÖNA LUND
Antal besökare:
1 632 412
Omsättning:
669 283 000 kr

KOLMÅRDEN
Antal besökare:
737 818
Omsättning:
425 420 000 kr

FURUVIK
Antal besökare:
347 604
Omsättning:
155 045 000 kr

SKARA SOMMARLAND
Antal besökare:
285 068
Omsättning:
111 726 000 kr

I PARKS AND RESORTS

ingår några av landets främsta upplevelseparker – Gröna Lund, Kolmården, Furuvik och Skara Sommarland – som har roat och engagerat människor i 137 år. Tillsammans välkomnar vi över tre miljoner gäster årligen och sysselsätter 4 787 personer, varav 484 på årsbasis. Parks and Resorts soliditet är 58 procent. Omsättningen är 1,4 miljarder, en omsättning som ökat med 40 procent på bara fem år.

Vi strävar efter att erbjuda världens bästa parkupplevelser. För att uppnå det investerar vi nästintill allt överskott i utveckling av utbud och kvalitet. Sedan 2006, då nuvarande ägare tog över, har det blivit 2 miljarder kronor till nya miljöer, attraktioner, djurhägn och restauranger. En viktig del av verksamheten, utöver att leverera skratt och upplevelser, är forskningen och bevarandearbetet som bedrivs inom ramen för våra djurparker. Allt vi gör är tydligt förankrat i våra fyra värdeord: säkerhet, omtanke, upplevelse och effektivitet.

Vi är ett familjeföretag som vill fortsätta att roa i generationer framöver. Med ett perspektiv som är så långsiktigt krävs att vi tar ansvar för den påverkan vår verksamhet har på omvärlden. Och även om vår produkt, upplevelser, står för en förhållandevis hållbar konsumtion, har vi ett ansvar att hantera vår påverkan på miljö och klimat. Att göra stort intryck med litet avtryck är hela tiden vårt fokus.

Vi är också en del av den växande svenska besöksnäringen. Turismen i Sverige omsatte 337 miljarder kronor år 2018, en omsättning som ökat med 124 procent sedan 2000. Sedan 2000 har dessutom sysselsättningen inom turism- och besöksnäringen ökat med 32 procent, vilket kan jämföras med den totala sysselsättningen i Sverige som under samma period ökat med 19 procent. Med tillväxt följer ansvar och vi inom Parks and Resorts har en uttalad ambition att bidra till att branschen utvecklas på ett hållbart sätt.

Parks and Resorts huvudkontor är lokaliserat på Lilla Allmänna Gränd 9 i Stockholm.



VÅR KOMPASS

Hållbarhetsarbetet utgår från det vi kallar vår kompass. Den fungerar som plattform till ambitionerna och grund att stå på när vi drar upp riktlinjer.

Vi ska vara en park för alla
Våra parker ska vara till för alla gäster, medarbetare, djur, det omgivande samhället och framtida generationer – vi tar ansvar där vår verksamhet berör och strävar efter att vår påverkan ska vara positiv.

Vi vill göra stort intryck men litet avtryck
Att leverera magiska helhetsupplevelser är det vi gör bäst och det ska vi göra på ett så resurseffektivt sätt som möjligt.

Vi gör hellre rätt än lätt
Hållbarhet är aldrig svart eller vitt och med forskning och utveckling förändras bilden ständigt. Vi värjer dock inte för det komplexa eller det som är svårt att kommunicera, utan våra beslut ska alltid vara grundade på kunskap och fakta. För att klara det tar vi hjälp av de som kan mer.

VÅRT EGET KRETSLOPP



Vår affärsmodell är ett kretslopp som börjar och slutar i upplevelsen. Vårt mål är att erbjuda varje gäst en helhetsupplevelse i världsklass varje gång de besöker någon av våra parker. Lyckas vi med det får vi nöjda gäster som vill komma tillbaka. Gäster som kommer tillbaka skapar förutsättningar för en lönsam verksamhet. Överskottet använder vi för att utveckla vårt utbud och höja kvaliteten. Det gör våra parker ännu bättre. Bättre parker ger stolta medarbetare som med ett större hjärta för verksamheten blir mer motiverade att skapa helhetsupplevelser i världsklass. Och kretsloppet kan snurra vidare.

HÅLLBARHETSARBETET i PARKS AND RESORTS

Organisatoriskt ligger Parks and Resorts fokus på de fyra parkerna, som sinsemellan är väldigt olika. Eftersom verksamheterna är så varierande återfinns specialisterna ute i respektive park och vi låter dem ofta ta ett koncernövergripande ansvar för sitt område i olika frågor. På samma sätt resonerar vi kring hållbarhetsarbetet.

Varje funktionsområde representeras av en grupp specialister som kontinuerligt ses och fattar beslut och driver frågor mot uppsatta mål som rör just deras område, till exempel inköp, miljö, HR, djur och mat och dryck. Några gånger om året samlas representanter från varje park och funktion till ett hållbarhetsråd som leds av hållbarhetschefen. Hållbarhetsrådet fungerar som en slags styrelse. Det har fullt beslutandemandat och ser till att hållbarhetsarbetet drivs framåt på rätt sätt, bland annat genom att ta tillvara på medarbetarnas tankar och idéer eftersom alla medlemmar har rötter i verksamheten.

Hållbarhetsrådet sätter ambitioner på lång sikt som sedan bryts ner till mer konkreta mål som ska uppfyllas under året. De ansvariga håller ihop arbetet som verksamheten verkställer. Uppföljning av mål och formulering av nya görs varje höst. En del av våra konkreta ambitioner och mål finns redovisade efter varje kapitel i denna rapport.

WE SUPPORT

UN GLOBAL COMPACT

Vi stödjer ochförbinder oss att verka i enlighet med Global Compacts tio principer som mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och antikorruption som baseras på FN:s Allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, ILO:s deklaration om miljö och utveckling och FN:s konvention om korruption.

MEDARBETARE

MEDARBETARNA
är ryggraden i hela vår verksamhet. Det är i mötet med gästen vi kan göra skillnad och vår framgång är därför starkt förknippad med hur väl vi tar hand om våra medarbetare.

En effektiv och attraktiv rekrytering, utbildning med kraft att skapa ambassadörer, en arbetsplats som präglas av samma mångfald som den vi möter hos våra gäster och ett aktivt kulturarbete för att ta tillvara på och förstärka den glädje och det engagemang som präglar vår verksamhet redan idag – det är så vi skapar hållbara upplevelser.

PREVENTIVT ARBETE FÖR SÄKRARE ARBETSPLATSER



För att Parks and Resorts ska kunna leverera glädje till våra besökare, måste medarbetarna först och främst vara säkra på jobbet. Därför hamnar det preventiva arbetet med parkernas arbetsmiljö högst upp i prioriteringsordningen.

- Vi uppdaterar ständigt det preventiva arbetet för säkrare arbetsplatser. För tio år sedan såg arbetet ganska olika ut i alla våra parker, men de senaste åren har fler koncernövergripande förbättringar gjorts, säger Parks and Resorts HR-chef Ida Troive.

Med hjälp av ett digitalt verktyg som används i alla parker, har det systematiska säkerhetsarbetet blivit både enklare och effektivare, mycket tack vare att systemet även finns som en app. I verktyget anmäls alla tillbud och olyckor som inträffar, stora som små. Där finns också checklistor som medarbetarna alltid har med sig i fickan och enkelt kan bocka av för skyddsronder eller riskfyllda arbeten.

Eftersom riskmomenten i de olika parkerna kan vara av väldigt olika karaktär, genomförs också parkspecifika åtgärder för att garantera medarbetarnas säkerhet. Under 2019 har Gröna Lund till exempel uppdaterat sina rutiner för arbete på eller vid attraktionerna. Utöver de tidigare rutinerna har det nu införts ett system med personliga hänglås på attraktionernas körpaneler, så att ingen attraktion ska kunna sättas igång av misstag. På Furuvik och Kolmården är det arbetet med de vilda djuren som utgör ett riskmoment och där har mycket hänt sedan den tragiska vargolyckan 2012, där en av Kolmårdens djurskötare miste livet.

- Vi har helt ändrat vårt sätt att arbeta med det systematiska arbetsmiljöarbetet på Kolmården efter det som hände, allt för att förebygga så att en liknande olycka inte ska kunna ske. En del i det är vårt digitala system. Systemet påminner även den berörda chefen om eventuella tillbud, olyckor och risker som rapporterats in och som ännu inte blivit åtgärdade, så att vi inte missar några varningssignaler, säger Kolmårdens HR-ansvarig Tilda Nyström.

ICKEBINÄRA OMKLÄDNINGSRUM

Som en del i Parks and Resorts värdegrund ”En park för alla” har Gröna Lund och Kolmården sedan några år tillbaka omklädningsrum för våra medarbetare som identifierar sig som ickebinära. Omklädningsrummen finns som ett komplement till tjej- och killomklädningsrummen och har varit väldigt uppskattade hos personalen.

Att vara ickebinär kan innebära olika saker för olika personer, men en gemensam nämnare brukar vara att hen inte identifierar sig enligt tvåkönsnormen. Genom de ickebinära omklädningsrummen har alla anställda möjlighet att börja och avsluta dagen med att byta om där de själva känner sig bekväma.

- Förslaget kom från en av våra medarbetare och det var självklart för oss att genomföra det direkt. Nya omklädningsrum är en liten åtgärd, men skapar stor trygghet för våra medarbetare. Hos oss ska alla kunna vara sig själva, säger Parks and Resorts HR-chef Ida Troive.



I våra parker kan människor mötas på lika villkor. Mångfald är en naturlig del i vårt arbete och något vi inte bara värnar varmt utan också vill främja. Olikheter berikar och skapar bättre gästmöten. På så sätt blir mångfaldstänket också en del av vår affär. Parkerna driver sedan flera år ett antal projekt för att öka mångfalden bland våra anställda.

Unga med funktionsvariation
Furuvik och Gröna Lund samarbetar med Arbetsförmedlingen för att anställa unga med funktionsvariation.

För att öka antalet sökande har Skara Sommarland inlett samarbete med **Samhall**, men i stället för att hyra in personal som är den vanligaste samarbetsformen, vill vi att medarbetarna fullt ut ska känna sig som en del av gemenskapen. Samarbetet rör därför så kallade utvecklingsanställningar som syftar till att utveckla unga individers förmåga och ge dem mer än Samhall på sitt CV.

Etableringsuppdraget & Portalen
Samtliga parker arbetar med att på olika sätt anställa nyanlända. Parkerna är en utmärkt plats att ta ett första, viktigt kliv in på arbetsmarknaden – inte minst då många jobb inte kräver förkunskaper. De många gästmötena blir också ett sätt att ta till sig det svenska språket. Gröna Lund, Furuvik och Skara Sommarland samarbetar med Arbetsförmedlingen, där Gröna Lund även använder tidigare anställda som ambassadörer och levande bevis på hur en anställning kan bli en väg in i samhället.

Kolmården samarbetar sedan 4 år tillbaka med Portalen i Norrköping som hjälper nyanlända att hitta sysselsättning med hjälp av lokala aktörer. Kandidater coachas att söka till parken via det ordinarie rekryteringsverktyget men med tillägget ”Portalen” för att undvika att de gallras bort på grund av språksvårigheter.

Projekt U18 och 55+
För att bredda rekryteringsbasen men också för att skapa dynamiska och kreativa arbetsgrupper, satsar parkerna med goda erfarenheter både på att rekrytera medarbetare under 18 år och personer över 55 år.

RESTAURANG-SKOLAN

Gröna Lunds egen restaurangskola har examinerat sin första kull elever. Lagom till säsongsstart var 19 kockar, köksbiträden och servitörer redo att börja jobba på tivolits restauranger. Och redan i november 2019 tog nästa klass över stafettpinnen.

Den första omgången av restaurangskolan startade i januari 2019 och utbildningen varvar praktiskt lärande i köket med teoretisk kunskap som bland annat kökshygien, "köksvenska" och livsmedelshantering. Trots ett intensivt tempo klarade alla elever utbildningen och var redo att börja jobba när parken öppnade i april. Av de 24 elever som avslutade utbildningen tackade 19 ja till en anställning i parken under sommaren.

En av dem var Yones Mohammadi som aldrig tidigare jobbat inom restaurangbranschen, men som efter utbildningen har jobbat på fyra av Gröna Lunds restauranger.

- Det har varit jättekul! Förutom själva utbildningen så har jag också lärt mig mycket om den svenska kulturen och hur arbetslivet fungerar här, säger Yones Mohammadi.

Utbildningen är ett samarbete med Arbetsförmedlingen och riktar sig till personer som samtidigt läser SFI (Svenska för invandrare). Inom ramen för utbildningen öppnades en personalmatsal på restaurang Kaskad som blev en uppskattad mötesplats för Gröna Lunds anställda, med cirka hundra besökare om dagen. När utbildningen nu drar igång för andra gången har den förlängts och utvecklats för att eleverna ska vara ännu mer förberedda när de kommer ut i arbetslivet.

- Vi är otroligt nöjda efter första omgången, men det går alltid att göra förbättringar. Vi har valt att förlänga utbildningsperioden till 4,5 månader och lägger ännu mer fokus på att eleverna ska känna sig trygga i köket och med språket när de kommer ut, säger Malou Werner, restaurangchef och rektor för restaurangskolan.

För att skapa ännu bättre förutsättningar för eleverna att fortsätta lära sig när utbildningen övergår i en anställning, tittar Gröna Lund och Malou Werner nu på att ta fram en ledarskapsutbildning för hovmästare och souschefer.

- Tanken är att ge dem praktiska nycklar som kan utöka människors kompetenser och effektivisera inlärningsprocessen hos de som är nya, säger Malou Werner.

Att som företag själv utbilda personal utifrån de kompetenser som saknas, är någonting som Fredrik Fjällström, Gröna Lunds affärsområdeschef inom mat och dryck, tror kommer bli allt vanligare.

- Jag ser bara fördelar med att göra på det här viset. Utbildningsmiljön blir autentisk och vi kan forma personalen efter våra förutsättningar och behov, säger Fredrik Fjällström.


Fredrik Fjällström


Restaurangskolans klass 2019 tillsammans med köksmästare Mårten Johansson (till vänster) och rektor Malou Werner (till höger).

UTBILDNINGSINNEHÅLL



FRAMTIDENS LEDARE

Med flera tusen tjänster att fylla inför varje säsong är medarbetarna som återvänder år efter år en otroligt viktig del i Parks and Resorts rekryteringsprocess. Så många som upp till 70 procent väljer att komma tillbaka och bakom de siffrorna ligger ett gediget arbete med att ta vara på alla individer och få dem att växa.


Ida Troive

- Redan i rekryteringsprocessen letar vi efter ett engagemang hos våra medarbetare och i utbyte erbjuder vi en rolig arbetsplats med mycket variation och stora möjligheter att utvecklas och avancera på relativt kort tid, säger HR-chef Ida Troive.

Alla är vi dock nya i början och för många är Parks and Resorts deras allra första arbetsgivare efter skolan. Det innebär ett stort ansvar att förmedla vad yrkeslivet innebär och vilka skyldigheter du och din arbetsgivare har gentemot varandra. Det ställer ibland höga krav på Parks and Resorts som arbetsgivare och kan stundtals vara både utmanande och resurskrävande, men det innebär också stora fördelar.

- Våra säsongsmedarbetare kommer ofta med ett otroligt driv och en vilja som kan flytta berg, det gäller att förvalta det väl. Genom tydliga rutiner och en guidande hand är det ju tillslut våra säsongsmedarbetare som driver hela parken, varje dag, säger Skara Sommarlands HR-chef Elias Nelzén.

Hela driftverksamheten från entrévärdar och badvakter till teamledare och parkchefer drivs av säsongsmedarbetare, vilket gör att utvecklingsmöjligheterna i varje park är många.

När man börjar som ny i någon av Parks and Resorts parker har man en teamledare som sin närmaste chef, en person som också börjat sin karriär i parken som anställd i exempelvis kassan, som attraktionsförare eller spelvärd för inte så länge sedan. Genom ett internt praktikantsystem kan medarbetarna så småningom ansöka om att få gå bredvid och praktisera med sin teamledare för att få en bättre förståelse för vad rollen innebär.


Elias Nelzén

- Det är ett sätt för både medarbetaren och teamledare att se om personen är redo för nästa steg. De som är redo blir alltid uppmuntrade att söka till en teamledartjänst nästkommande säsong, säger Elias Nelzén.

Majoriteten av alla teamledare i parkerna rekryteras internt och inför varje säsong håller Parks and Resorts egna akademi i en flera dagar lång ledarskapsutbildning för dem. Utbildningen finns i flera olika steg beroende på hur många år man har jobbat och utbildningen utvecklas och förnyas inför varje år. När man sedan väljer att gå vidare i arbetslivet har man ofta både en serviceutbildning och en ledarskapsutbildning med sig på CV:t.

- Vi är en koncern som ger unga människor möjligheten att vara ledare tidigt och då är det också vårt ansvar att ge dem alla förutsättningar för att lyckas. Vårt mål är att skapa trygga och inspirerande ledare som kan sprida arbetsglädje hos de anställda och bygga stabila team, säger utbildningschef Anja Ringdahl.

UTBILDNINGS-TRAPPA

TEAMLEDAR-UTBILDNING ÅR 3

TEAMLEDARUTBILDNING ÅR 2

ENHETSANSVARIGUTBILDNING ÅR 1

GÄSTEN I FOKUS


Anja Ringdahl

ENKÄT



Namn: Clint Ako
Ålder: 30
Gör idag: Arbetar som högstadielärare
Erfarenhet från Parks and Resorts:
Jag har arbetat på Skara Sommarland i tio år med flera olika saker. Jag började som tivolivärd 2007, har jobbat som teamledare för rörlig styrka och 2013-2017 arbetade jag som parkchef.

Hur har dina erfarenheter från Skara Sommarland kommit till användning i ditt nuvarande jobb?
Mina år på Sommarland har bidragit till många av de styrkor jag besitter på jobbet som pedagog. Där fick jag fila på min sociala kompetens, utveckla ett tydligt ledarskap och förstod vikten av att jobba mot tydliga mål. Jag fick också öva och utveckla min förmåga att lösa problem och konflikter, vilket kommer väl till pass på högstadiet.

•



Namn: Ebba Andersson
Ålder: 24
Gör idag: Läser en master i utvecklingsstudier vid Oxford University

Erfarenhet från Parks and Resorts:
Jag har jobbat på Skara Sommarland i sju år. Senast som parkchef och dessförinnan restaurangbiträde, teamledare restaurang och camping.

Hur har dina erfarenheter från Skara Sommarland kommit till användning i dina studier?
Jag har utvecklat en stark förmåga att prioritera arbetsuppgifter och åtaganden och blivit duktig på att hitta innovativa och kreativa lösningar på problem, vilket verkligen kommer väl till hands i mina studier. Dessutom har jag lärt mig att kommunicera idéer och framföra mina åsikter på ett systematiskt sätt, vilket ju är användbart i alla delar av livet.

•



Namn: Anna Ahlström
Ålder: 36
Gör idag: VD på Barista c/o Coffee

Erfarenhet från Parks and Resorts:
Restaurangbiträde, teamledare och så småningom säsongschef på Gröna Lund. Genom åren har jag fått leda chefer och ansvara för drift i olika roller på både Gröna Lund, Kolmården och Aquaria.

Hur har dina erfarenheter från Parks and Resorts kommit till användning i ditt nuvarande jobb?
På Parks and Resorts lärde jag mig att kommunicera, situationsanpassa mitt ledarskap, delegera, släppa kontrollen och prioritera. Erfarenheterna har gett mig mod, nycklar och en glädje att leda och utveckla i en emellanåt svårtolkad omvärld med krav på både stabilitet och dynamik. Jag har tagit med mig och använder erfarenheter av att coacha chefer, driva projekt, ledningsgruppsarbete, arbetsleda förändringar och skapa företagskultur. Framför allt har jag en enorm fördel av att förstå hur guldet sitter i medarbetarna. Och hur kul det är att lyckas med något tillsammans.

HIPO

Vår medarbetarundersökning räknar ut ett HIPO-värde (High Performance Organisations) som bygger på fyra grundstenar; att framgångsrika företag har engagerade medarbetare, tydligt kommunicerade mål och strategier, en väl fungerande organisation och ett utmärkt ledarskap. De områden som mäts på Parks and Resorts är därför engagemang, mål, ledarskap och organisatorisk förmåga.



Gröna Lund: 81
Skara Sommarland: 73
Kolmården:71
Furuvik: 61





Varje park har minst ett mångfaldhetsprojekt
- Yes! Även Kolmården startar restaurangskola 2020 i miniformat.



Vårt HIPO-index ska vara minst 80 i vår medarbetarundersökning
- 75 gemensamt i koncernen. Gröna Lund uppnår över 80. HR och VD har fått i uppdrag att sätta handlingsplan för att nå mål.



Sänka sjukfrånvaron i förhållande till referensåret 2016.
- Vi har en utmaning med hur vi möter sjukfrånvaron i olika system. Prioritet 2020 är att få rätt data från alla parker.



Genomföra lönekartläggning i samtliga parker.
- Genomförd lönekartläggning som visade att vi inte hade några otillbörliga skillnader på lön och kön.

LEVANDE BALLONGKULTUR

Omöjligt bor inte här

Med hundratals nya medarbetare varje år har parkernas teamledare, dvs våra mellanchefer som jobbar operativt i nöjesparkerna, en otroligt viktig del i att förmedla och implementera Parks and Resorts kultur och värderingar till alla nyanställda. De har själva arbetat och levt denna kultur under flera år och inför varje säsong är värdegrundsarbetet en viktig del i den uppstartsutbildning som alla teamledare går.
Värdegrunden består av de fem budskapen "**ÄR DET KUL GÖR VI DET BRA**", "**DETALJERNA GÖR SKILLNADEN**", "**VI HJÄLPER VARANDRA ATT GÖRA ETT BÄTTRE JOBB**", "**OMÖJLIGT BOR INTE HÄR**" och "**SITT ALDRIG STILL I BÅTEN**". Tillsammans med koncernens värdeord; säkerhet, omtanke, upplevelse och effektivitet, utgör de grunden för en högst levande företagskultur. Koncernens budskap är visualiserade i form av ballonger och dessa ballonger återfinns på flera sätt i miljöer där våra medarbetare arbetar. Till exempel som affischer i medarbetarnas omklädningsrum, på kortlekar i personalrestaurangerna och interna vykort.

Genom att lyfta värdegrunden tillsammans med teamledarna inför varje säsong och diskutera vad ballongerna betyder för olika personer, hålls kulturen levande och finns alltid färskt i minnet. Även alla nyanställda får bekanta sig med koncernens värdegrund genom introduktionsutbildningen "Planeten" som Parks and Resorts Academy ansvarar för.

Varje år delas det också ut pris till fem medarbetare som blivit framröstade av sina kollegor för att de bidragit med något extra på arbetsplatsen. Sedan 2019 delar vi ut de fem priserna i kategorier som överensstämmer med våra värdegrundsballonger dvs "Är det kul gör vi det bra", "Detaljerna gör skillnaden", "Vi hjälper varandra att göra ett bättre jobb", "Omöjligt bor inte här" och "Sitt aldrig still i båten".

Är det kul gör vi det bra

Sitt aldrig still i båten

Detaljerna gör skillnaden

Vi hjälper varandra att göra ett bättre jobb

JÄMSTÄLLT DIGITALT REKRYTERINGSVERKTYG



Varje år får Parks and Resorts in över 22 000 ansökningar till de cirka 3500 tjänster som ska tillsättas i parkerna under säsongen. Varje vår pågår ett intensivt arbete för att sålla fram årets medarbetare och under de senaste åren har detta kunnat effektiviseras avsevärt tack vare ett jämställt digitalt rekryteringsverktyg.

Den som söker en tjänst som inte kräver en specifik utbildning i någon av Parks and Resorts parker börjar numera hela processen genom att fylla i ett test online. Där får man först svara på frågor som avgör om man är kvalificerad för att kunna bli aktuell för jobb, så som ålder och språkkunskaper, sedan ställs man inför olika scenarion.

- Alla scenarios bygger på verkliga händelser som man kan komma att ställas inför när man jobbar hos oss. På så vis får vi en bild av den som söker och den som söker får också en bra introduktion till vad arbetet kan komma att innebära, säger Anja Ringdahl, utbildningschef på Parks and Resorts.

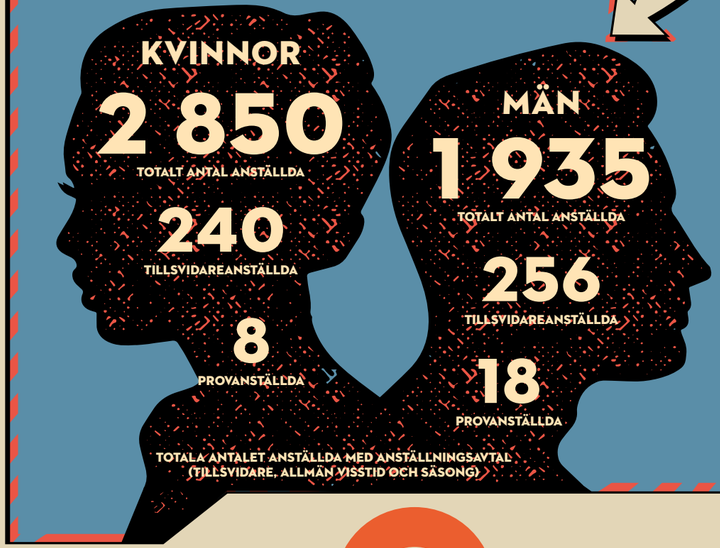
Vinsterna med rekryteringsverktyget har varit många. Förutom att det är otroligt mycket mer effektivt, är verktyget också helt objektivt i sin bedömning, vilket ger alla sökanden samma förutsättningar.

- Det spelar ingen roll var du kommer ifrån, vilken bakgrund du har eller hur du ser ut. Det digitala verktyget gör enbart en bedömning utifrån den sökandes svar och släpper därefter vidare de mest lämpade till nästa steg i rekryteringsprocessen, säger Parks and Resorts HR-chef Ida Troive.

MEDARBETARE I SIFFROR

ANSTÄLLDA I LEDANDE BEFATTNINGAR FÖRDELAT PÅ KÖN

	KVINNOR	MÄN
STYRELSE	1	6
KONCERNLEDNING	8	7
LEDNINGSGRUPPER GRÖNA LUND	4	8
SKARA SOMMARLAND	4	5
KOLMÅRDEN	7	6
FURUVIK	3	5



ANTAL ANSTÄLLDA PER MÅNAD

HELA PARKS AND RESORTS

930	JAN
589	FEB
607	MAR
960	APR
2263	MAJ
3367	JUN
3679	JUL
3760	AUG
3562	SEP
2513	OKT
2222	NOV
2157	DEC

TOTALT ANTAL ANSTÄLLDA PER REGION OCH KÖN

SÄSONGSANSTÄLLDA, ALLMÄN VISSTIDSANSTÄLLDA OCH TILLSVIDAREANSTÄLLDA

GRÖNA LUND/ PARKS AND RESORTS	1409	935
SKARA SOMMARLAND	319	258
KOLMÅRDEN	726	510
FURUVIK	396	232

TOTALT ANTAL ANSTÄLLDA MED KOLLEKTIVAVTAL:

100%

GÄSTER

Våra gäster ska
kliva in i en förtrollad värld och
lämna vardagen utanför grindarna.
Parkerna som arenor för glädje och
gemenskap är det vi värnar allra mest eftersom
vi är övertygade om att skratt och lyckliga stunder
är viktiga byggstenar i en hållbar värld.

I våra parker möts många människor. Med mångfald i upplevelser, matutbud och bland våra medarbetare samt ett aktivt trygghets- och tillgänglighetsarbete gör vi vårt yttersta för att uppfylla vår främsta ambition:
att alla ska känna sig välkomna.

Tillsammans med våra gäster vill vi också skapa hållbara upplevelser. Då behöver vi ge
förutsättningar för källsortering, miljövänliga
transportmöjligheter och vägleda gästerna
så att de kan göra hållbara val.

UTBILDANDE DJURVISNINGAR GER KUNSKAP OCH HOPP



Rovdjursvisningen Wings på Kolmården

Stå öga mot öga med världens största kattdjur, hör vingslagen från berguven eller se det otroliga samspelet mellan delfiner och skickliga djurskötare. Kolmårdens vision är att inspirera barn och vuxna till ett livslångt engagemang för djur och natur - och där fyller djurvisningar en väldigt viktig roll.

- Djuren väcker människors känslor på ett helt magiskt vis. Många av gästerna kommer till våra visningar och föreställningar för att de vill få en häftig upplevelse, men går därifrån med ett nyväckt engagemang för djuren och miljön, säger Rickard Sjödén, informationsansvarig på Kolmården.

När man nämner ordet djurföreställning finns nog en förlegad bild av djurshower som fortfarande dröjer sig kvar hos vissa, där kedjade djur tvingas att göra onaturliga konster inför applåderande åskådare.

Men våra föreställningar och visningar är tvärtom en del i djurens fysiska och mentala stimulans, med naturliga beteenden som belönas via positiv förstärkning. Eftersom djuren i sig väcker så starka känslor hos oss människor, är visningarna en perfekt plattform för att förmedla mer information om djuren, dess utsatthet i det vilda och vad vi människor kan göra för att förhindra att fler djur hotas.

En av föreställningarna som Kolmårdens besökare kan ta del av är Wings där parkens rovfåglar sveper över gästernas huvuden samtidigt som djurskötarna berättar om dessa många gånger missuppfattade djur. En annan är den populära sälföreställningen Seals som kom i en ny tappning under säsongen 2019. 2020 har Kolmårdens delfinföreställning fått både nytt namn, Hope, och nytt innehåll där en nyproducerad film visas på en fondvägg bakom bassängen.

- Hope är en världsunik föreställning som både förmedlar tunga budskap om tjuvjakt och naturförstörelse, men som också väcker glädje, hopp och engagemang genom att lyfta vårt framgångsrika bevarandearbete och hur vi och våra barn faktiskt kan skapa positiv förändring för djuren, säger Rickard Sjödén.



Rickard Sjödén

GRÖNT PÅ MENYN

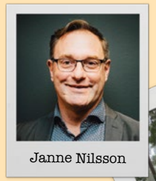
TYDLIGARE MENYER

Under 2019 har Parks and Resorts gjort ett omtag om våra menyer, för att förenkla och förbättra kommunikationen kring de medvetna val som ligger bakom den mat som serveras hos oss. I de nya menyerna är bland annat vegetariska maträtter försedda med grön rubrik, miljömärkningar som MSC, KRAV och Fairtrade är utmärkta direkt i anslutning till maträtten och ekologiska och svenska råvaror skrivs alltid ut i rubriken eller beskrivningen av maträtten. Syftet med den nya märkningen är att det ska bli enklare för gästen att göra ett medvetet val. Men målet är också att inspirera våra besökare att våga ta klivet bort från den mer traditionella maten med till exempel rött kött, för att istället välja mer hållbara alternativ. Utöver de helt vegetariska rätterna kan man som gäst också enkelt se vilka rätter som går att få som vegetariska eller veganska. I menyn har vi också valt att berätta om det miljöarbete som Parks and Resorts gör, genom olika korta fraser såsom: "Visste du att alla matrester på Gröna Lund omvandlas till biogas?"

Än så länge är det för tidigt att dra några slutsatser om huruvida detta har lett till ändrade köpvanor hos gästerna. Men trenden att köpa mer grönt håller i alla fall i sig på vissa håll på Gröna Lund, där bland annat försäljningen av sojakorv har ökat med 30 procent, falafeln med 16 procent och den gröna andelen i Texmexenheterna har ökat med 11,5 procent jämfört med föregående år.

KÄLLSORTERING I VÅRA PARKER

En av de största utmaningarna när det kommer till vårt miljöarbete är, tro det eller ej, källsorteringen i våra parker. Trots en ökad medvetenhet och miljöintresse hos våra gäster är det svårt att hitta ett tydligt och lätthanterat system där gästerna kan sortera sitt eget skräp i parkerna. Utmaningen ligger både i att förändra gästens beteende men också att tillhandahålla tydlig information och bra sorteringskärl.



Janne Nilsson





Jimmy Persson

- Jag tror att det beror på att vissa människor är på semester när de kommer till oss och då har de checkat ut och vill glömma vardagens måsten. Vår uppgift blir helt enkelt att påminna dem om hur enkelt och viktigt det är att källsortera, säger Janne Nilsson, VD på Skara Sommarland.

Parks and Resorts tror att nyckeln ligger i att ”det ska vara lätt att göra rätt” och därför arbetar vi hela tiden med att utveckla våra sorteringsytor och kärl. Under 2019 har Kolmården byggt ytterligare en så kallad sorteringsvägg i parken, den här gången i Marine World. Vid dessa väggar sorterar och slänger gästen sitt skräp på ena sidan och våra medarbetare byter påsar, eftersorterar sådant som hamnat fel och tar hand om skräpet på baksidan där inga gäster rör sig. På så vis slipper personal och gäster trängas när det är dags att byta påsar. Dessutom behöver skräpet aldrig bäras runt bland gästerna. Den första sorteringsväggen byggdes på Kolmården redan 2015 och stort fokus har lagts vid att de ska smälta in väl i den tematiserade miljön.

- För oss räcker det inte att ha en standardsymbol för papper eller plast, vi vill att kommunikationen ska integreras i den miljö som gästen befinner sig i. En av Kolmårdens viktigaste uppgifter är lärandet och det vill vi integrera även här. Vår ambition framöver är att kunna visa hela processen och sätta gästens skräp i ett globalt och miljömässigt sammanhang. På så vis tror vi att gästerna också blir mer motiverade till att vilja göra rätt, säger Jimmy Persson, teknisk chef på Kolmårdens Djurpark.

Det är dock svårt att ta ett koncernövergripande grepp på källsorteringsproblemet eftersom de olika parkerna måste tackla olika utmaningar. Våra djurparker har gott om utrymme och en publik som ofta är miljömedvetna och vill göra rätt för sig. Gröna Lund måste trolla med varenda kvadratmeter när det är dags för gästerna att slänga sitt skräp.

- Under 2019 har vi testat att ställa sorteringskärlen på nya ställen och sett till att det alltid finns ett pantkärl bredvid brännbart, vilket har resulterat i att vi har fått in mer pant än tidigare år. Inför nästa år kommer vi arbeta med ännu tydligare märkning av alla sorteringskärl, säger Dragica Novacic, avdelningschef för parkmiljö på Gröna Lund.

På Skara Sommarlands camping har utmaningen istället legat i att gästerna slänger sitt skräp redan i husbilen eller vagnen och då åker oftast alla sopor ner i samma påse. Men inför säsongen 2020 har en ny sorteringspåse tagits fram, som kommer delas ut gratis till alla gäster när de checkar in.

- Med hjälp av sorteringspåsen kan de sortera sina sopor direkt i husvagnen och sedan enkelt ta med hela påsen till våra sorteringsstationer. Det bästa är att den går att använda flera gånger och gästen får behålla påsen så att de kan fortsätta källsortera när de kommer hem, säger Janne Nilsson.

DARE to CARE

”Den vanligaste formen av ordningsstörning hos oss är när ungdomar försöker planka, tränga sig i köer eller har allmänt tråkig attityd mot våra besökare eller vår personal. Det är sällan särskilt allvarligt, även om det är störande och kan skapa oro.”

DIALOG SOM SKAPAR RESPEKT

En av de viktigaste ingredienserna för att Parks and Resorts ska kunna leverera upplevelser i världsklass, är att våra gäster känner sig trygga i våra parker. Som ett led i det trygghetsarbetet deltog Gröna Lund under 2019 i projektet Dare to Care, i samarbete med RFSU och Svensk Live.



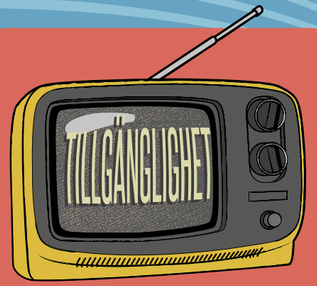
Dare to Care skapades som ett projekt för att främja positiv publikkultur och skapa aktiva åskådare som vågar säga ifrån eller slå larm när det ser att någon far illa. På Gröna Lund utvecklades projektet från att bara pågå under några dagar eller några konserter till att vara ett aktivt arbete under hela sommarsäsongen. Fokuset har även vidgats till att handla om förebyggande arbete kring all typ av beteende som kan sprida otrygghet, även om det idag är en väldigt liten del av besökarna som misskköter sig.

- Den vanligaste formen av ordningsstörning hos oss är när ungdomar försöker planka, tränga sig i köer eller har allmänt tråkig attityd mot våra besökare eller vår personal. Det är sällan särskilt allvarligt, även om det är störande och kan skapa oro, säger Gröna Lunds säkerhetschef Fredrik Gemzell.

Gröna Lund har alltid jobbat väldigt aktivt med unga besökare, där många har säsongskort och spenderar stora delar av sitt sommarlov på Gröna Lund. I år gick vår säkerhetspersonal runt bland ungdomarna i parken utrustade med selfievänliga fotoramar och gnuggisar med texten ”Dare to Care”. Det skapade givetvis nyfikenhet och öppnade upp för en ny typ av dialog där ungdomar och personal kunde prata om normer och värderingar på ett lekfullt och avslappnat sätt.

- De allra flesta vill ju egentligen göra rätt och med tanke på att de älskar att vara här på Gröna Lund så jobbar vi i medvind. Därför har vi också ett extra stort samhällsansvar att hjälpa dem att förstå vad som är eller inte är ett okej beteende, säger Fredrik Gemzell.

Arbetet med Dare to Care har varit uppskattat från både personal och besökare och konceptet kommer att leva kvar även under säsongen 2020.



EN PARK FÖR ALLA

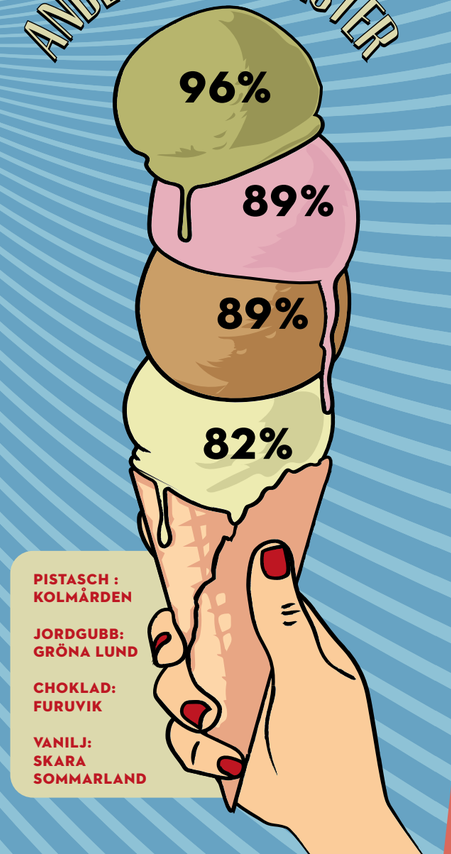
Ett besök i någon av våra parker ska vara en upplevelse utöver det vanliga för alla våra besökare, speciellt de med särskilda behov. Vi jobbar efter devisen ”En park för alla” och därför arbetar vi ständigt med att utveckla och anpassa våra parker. Under 2019 har vi bland annat byggt en ny sänkt receptionsdisk på Vildmarkshotellet och byggt ut rovfågelläktaren på Kolmården för att underlätta för våra rullstolsburna gäster. På Gröna Lund kommer vi att införa ett nytt hörhjälpsystem på Stora Scen, så att gästerna med hjälp av en lånedosa kan koppla in sig och höra musiken i sin hörapparat, direkt från mixerbordet. Utöver dessa nya åtgärder finns det sedan länge möjlighet att anpassa sitt besök efter gästernas olika behov. Ledsagare och assistenter till gäster med funktionsvariationer får till exempel alltid fri entré, ledhundar är välkomna i alla våra parker och för den som inte klarar av att stå i köfållorna finns möjlighet att gå in till attraktionerna via utgången.

I vissa av våra miljöer finns klara utmaningar, exempelvis branta backar på Kolmården, attraktioner belägna på kullar på Skara Sommarland eller trånga och gamla byggnader på Gröna Lund. Men viljan att få alla våra gäster, oavsett förutsättningar, att skratta och glömma bort vardagen för en stund är stor. Under 2020 kommer därför alla parker att genomlysas ur ett tillgänglighetsperspektiv, för att lokalisera svagheter och möjligheter.



PARKS AND RESORTS varumärke är bara så starkt som våra gäster upplever oss och därför är det av yttersta vikt att vi är uppdaterade på vad gästerna värdesätter och vilka önskemål de har. Därför genomför vi dagliga gästundersökningar i alla våra parker där slumpmässigt utvalda gäster får svara på frågor om hur de upplever sitt besök. Förutom personalbemötande, kötider och prisvärdhet, får de även svara på frågor om hur ren och fräsch de upplever att parken är, samt helhetsupplevelsen av besöket.

Sedan Vildmarkshotellet genomgått en helrenovering ökade man andelen nöjda gäster med över 20 procent och Furuvik lyckades slå besöksrekord samtidigt som de ökade gästnöjdheten med tre procent i 2019 års gästundersökning. Utmaningen för alla parker är kötider som upplevs som negativa i gästundersökningarna och just nu pågår ett projekt tillsammans med IT-avdelningen där målet är att förbättra köupplevelsen med hjälp av teknik. 2019 valde även Gröna Lund att göra specifika gästundersökningar under utvalda konserter för att få gästernas feedback kring hela konsertupplevelsen och tips om hur vi kan utveckla konserterna i framtiden. Bland annat uppskattar gästerna skärmlösningar så att man ser artisterna bättre och även utökade serveringsområden för mat och dryck i samband med konserterna.



MINDRE PORTIONER OCH NÖJDARE GÄSTER

Under 2019 har Vildmarkshotellet lagt in ytterligare en växel i arbetet med att minska sitt klimatavtryck kring maten och resultatet är över förväntan. Genom sin nya portioneringsmodell har åtgången på protein minskat med hela 50 procent, matsvinnet har halverats och samtidigt har gästnöjdheten nära på fördubblats.

- Det är otroligt roligt! Vi har aldrig haft så här bra siffror tidigare och det är kul att gästerna gillar vårt nya upplägg, trots att det ibland kan vara bökigt med förändring. Men det vi gör ligger helt rätt i tiden och alla aktörer som vill fortsätta vara relevanta måste ta sitt ansvar, säger Johan Andersson, köksmästare på Vildmarkshotellet.

Den uppskattade salladsbuffén på lunchen är kvar, men istället för att gästen själv lägger upp protein på sin tallrik, serverar Vildmarkshotellet numera färdiga portioner av till exempel fisk, kött eller vegetariskt protein. Maten serveras på assietter eller i små skålar och är mindre än vad som traditionellt brukar beräknas för en person.

Är gästen fortfarande hungrig efter den första portionen får man gärna ta en portion till, men faktum är att de flesta blir mätta och nöjda utan påfyllning. Samma princip gäller vid middagen, förutom att maten då istället ställs fram på bordet.

Redan i fjol gjorde Vildmarkshotellet ett jättejobb med att genomlysa sin verksamhet och minska matsvinnet. Nyckeln var då ändrade inköpsrutiner och ett mer effektivt system för att ta hand om all mat i kylarna innan den blev dålig.

- Nu har vi koll på vad som behöver användas först och vad som kan vänta. Men det handlar också väldigt mycket om att ändra sitt sätt att tänka, en tomat som blivit lite mjuk går fortfarande utmärkt att använda i en soppa, säger Johan Andersson.

Men bara för att 2019-års resultat slog alla rekord, betyder det inte att Johan Andersson tänker sitta still i båten framöver.

- Målet är att ta vara på 100 procent av det vi köper in 2020 och att öka gästnöjdheten ännu mer.



Johan Andersson





Erbjuda alla gäster bra alternativ oavsett allergier/ specialkost
- Vi känner oss stolta och ganska nöjda även om man aldrig är klar. Vi har bättre märkning på menyerna som underlättar för gäst samt brett utbud och utbildning av personal om allergener. Vildmarkshotellet har blivit bättre på att göra inkluderande matlagning, vilket underlättar för kök, servis och gäst.



Öka andelen miljömärkta råvaror från grossist till 20 procent
- Vi ökar vår försäljning i volym men hänger inte riktigt med när det gäller de miljömärkta varorna. Vi har redan plockat de lågt hängande frukterna. Abetet fortsätter under 2020.



Minska matsvinn i samtliga matkiosker
- Alla parker har minskat sitt matsvinn och projekt Upcycle Challenge har fallit väl ut. Läs mer på sid 34.



100 procent av den vildfångade fisken ska vara MSC eller motsvarande. MSC-certifiera aktuella restauranger.
- Vi är inne på vårt första år som certifierade.

DJUR

Den biologiska mångfalden är allvarligt hotad och djurparkernas allra viktigaste uppdrag är idag att bidra till att inga arter försvinner från vår jord. Därför fortsätter vi att stärka vårt **bevarandearbete** ytterligare. Ju mer framgångsrikt detta arbete är, desto mer ökar omvärldens intresse och engagemang för bevarandet av hotade djur.

Genom **forskningen** vi bedriver i samarbete med olika universitet bidrar vi till att öka kunskapen om djuren och skapar bättre förutsättningar för deras överlevnad. Genom bevarande, **utbildning** och forskning sträcker sig våra djurparkers arbete långt utanför grindarna, där våra djur är viktiga ambassadörer för sina vilda artfränder.

FORSKNiNG PÅGÅR

Sumatraorangutangen Dunja lyfter upp sin brunorangea unge Indah i ögonhöjd. Huvudhåret står åt alla håll och de små bruna ögonen möter plirigt sin mammas blick. Sekvensen är hämtad ur de närmare 350 timmarna inspelade observationer från Furuviks djurpark, som ingår i forskningen kring den utrotningshotade arten.

Den moderna djurparken fyller en otroligt viktig roll för att rädda världens vilda djur från utrotning och forskningen är en ovärderlig del i detta arbete. Tack vare ett unikt samarbete mellan Furuvik och Lunds Universitet har forskare till exempel för första gången någonsin kunnat följa utvecklingen under Sumatraorangutangens första år. Denna primat ur familjen människoapor finns endast på ön Sumatra i Indonesien och är akut hotad. I dagsläget uppskattar forskare att det bara finns cirka 12 000 djur kvar i det vilda. Förutom det rena kunskapsinhämtandet, hjälper forskningen också till att skapa engagemang hos gemene man.

- När människor påminns om hur stora likheter det finns mellan oss och dessa djur så brukar viljan att hjälpa till bli större, inte bara för att rädda dessa djur utan även regnskogen som är livsviktig både för djuren och för oss människor, säger Gabriela-Alina Saucius som är forskare i kognitionsvetenskap vid Lunds Universitet.

Varje år pågår flera forskningsprojekt på både Furuvik och Kolmården och dessa miljöer ger forskare en unik möjlighet att studera djuren, som inte är möjligt i det vilda. Kolmården samarbetar med Linköpings Universitet i forskningsprojekt som dels syftar till att skydda djur i sin naturliga miljö, som exempelvis studien av en ny typ av så kallade pingers.

- Pingers används för att skrämma bort tumlare från fiskenäten och den nya tekniken testas nu för första gången av yrkesfiskare. Om effekten visar sig vara god är förhoppningen att få fler fiskare att börja använda dem och på så vis kan vi rädda fler tumlare, säger Rickard Sjödén, informationsansvarig på Kolmården.

Den andra typen av forskning som bedrivs syftar till att förbättra djurvälfärden på djurparker. Ett exempel på detta är en studie i schimpansers sociala beteenden och effekter av olika miljöberikningar. Förutom att den här typen av studier kan fungera som underlag till ny och förbättrad berikning kan vi också använda resultaten för att påvisa de positiva resultat som miljöberikning faktiskt har för djurens psykiska och fysiska hälsa i djurpark.



Indah



Forsknings- och utbildningscenter på Kolmården

MÄNNISKAN ÄR DJURENS STÖRSTA HOT OCH HOPP

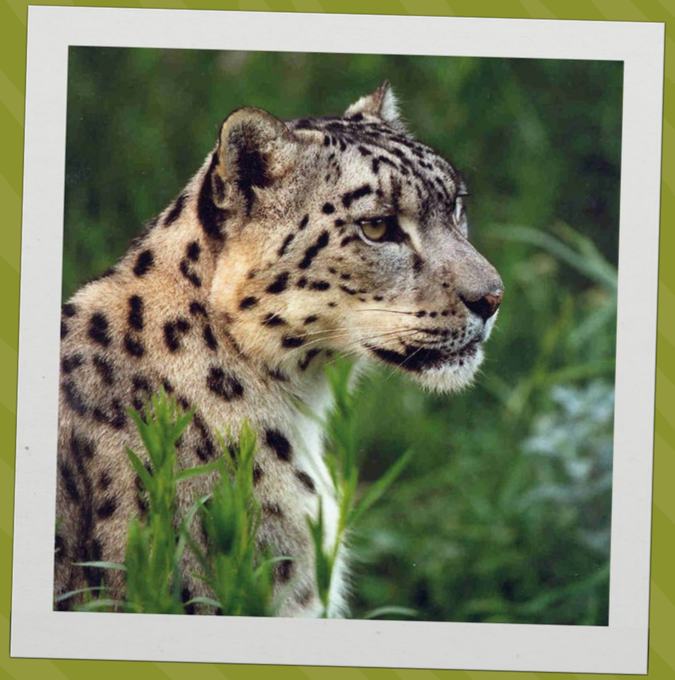
Bevarande, forskning och utbildning är grundpelarna i våra djurparkers flera decennier långa arbete för att rädda utrotningshotade arter runt om i världen. Djuren i våra parker är en viktig del i en levande genbank och fungerar som en reserv för hotade arter i det vilda.

I spåren av människans ursinningslösa framfart har hälften av världens vilda djurliv gått förlorat de senaste 40 åren och tusentals arter hotas idag av utrotning. I kampen för att bevara dessa arter och den biologiska mångfalden spelar dagens moderna djurparker en viktig roll. Här kan de hotade arterna leva vidare och föröka sig i de skyddade parkerna, för att i framtiden kunna placeras ut i deras naturliga miljöer vid behov. Tillsammans inhyser Furuvik och Kolmården över 30 hotade arter bland annat visent, tapir, sumatra-orangutang, giraff och trubbnoshörning.

Under 2019 lanserades Kolmården Foundation vars uppgift är att knyta ihop djurparkens olika uppdrag och bli bättre på att kommunicera detta till besökare och allmänhet. När portarna slog upp för säsongen möttes Kolmårdens gäster av flera nya inslag. Bland annat hade parken fått nya utbildningsstationer som är utformade för att lyfta fram och efterlikna de naturliga miljöerna där Kolmården bedriver bevarandeprojekt. Här finns informationsskyltar, foldrar och utbildningspersonal som kan informera och besvara besökarnas frågor. Syftet är att öka kunskapen om det bevarandearbete som Kolmården bedriver och förändra den kanske förlegade bild av djurparker som fortfarande lever kvar hos somliga. Arbetet har fått stor effekt och genomslaget har varit över förväntan.

- Det är väldigt märkbart att människor nu känner till vårt engagemang. Vi har sett en stor förflyttning i inställningen kring djurparker, som syns både i inlägg på sociala medier och i våra gästundersökningar, säger Rickard Sjödén, informationsansvarig på Kolmården.

Bevarandearbetet kring de hotade arterna leds av den europeiska djurparksföreningen EAZA, där varje djur har en egen koordinator. Koordinatorns uppgift är att placera ut och ibland flytta djuren mellan olika parker i Europa, för att undvika inavel och hålla djurgrupperna genetiskt friska. Det innebär också att djuren inte ägs av de enskilda djurparkerna utan ingår i ett europeiskt samarbete. På Kolmården finns Addaxantilopen som är en av världens mest utrotningshotade djur.



”Sångfåglarna är långt ifrån räddade, men det här är stora steg i rätt riktning”

I dagsläget finns det endast 30 stycken kvar i det vilda och arten kan bara räddas genom utplantering från djurparker. Detta har skett vid två tillfällen, i Marocko och Tunisien, där Kolmården har varit med och bidragit med djur båda gångerna. På grund av orolligheter i dessa områden är det inte möjligt att placera ut fler just nu, men tills detta är möjligt igen lever och frodas djuren bland annat hos oss på Kolmården.

Ett av de projekt som Furuvik har varit engagerade i under 2019 är ”Silent Forest” som syftar till att göra lokalbefolkningen och omvärlden uppmärksamma på den akuta situation som rör Sydostasiens sångfåglar. Sångfåglarna anses vara en statussymbol som fångas in och används i sångtävlingar, en mångmiljardindustri i Sydostasien.

- Fåglarna är väldigt känsliga vilket leder till att många dör efter bara några dagar i fångenskap. Det finns uppfödare men de vilda fåglarna anses sjunga vackrare. Detta har lett till att många arter helt har dött ut och skogarna håller på att tystna, säger Angelica Åsberg, utbildningssamordnare på Furuvik.

Eftersom fåglar är väldigt svåra att inventera i det vilda är det först på senare år som forskare har förstått hur allvarligt hotade många arter faktiskt är. Kampanjen ”Silent Forest” som Furuvik är med och stöttar startade 2017 och pågick fram till september 2019. Kampanjen blev ett sätt att dra i nödbromsen och försöka vända den fruktansvärda utvecklingen. Syftet har bland annat varit att samla in pengar till att bygga avelscenter för de hotade arterna och att öka medvetenheten både bland lokalbefolkning och djurparker runt om i världen. Kampanjen fick stor effekt. 192 djurparker runt om i världen har engagerat sig och hittills har det samlats in 530 000 euro världen över. Dessutom har en ny specialistgrupp för hotade sångfåglar skapats inom den internationella naturvårdsorganisationen IUCN.

- Sångfåglarna är långt ifrån räddade, men det här är stora steg i rätt riktning, säger Angelica Åsberg.

Tyvärr är det vi människor som är det stora hotet mot de vilda djuren, därför är det också upp till oss människor att skydda dem. Parks and Resorts arbetar på bred front och stöttar flera projekt på plats i djurens naturliga miljö. Bland annat för att skydda dem mot tjuvjakt. Djuren det handlar om är bland annat snöleoparden i Mongoliets bergstrakter, amurtigern i Ryssland och cross river-gorillan i Nigerianska Afibergen. I projekt Ngulia i Kenya, hjälper vi parkvakterna att skydda reservatets noshörningar med hjälp av spårningsutrustning som är utvecklad på Kolmården. Men det är inte alltid tjuvjakt som är orsaken till att djuren är hotade. Den röda pandan lever i Himalayas bambuskogar och hotas eftersom dess levnadsmiljöer minskar. Där jobbar man för att skydda den från stora skogsskövlingar. På hemmaplan har vi den akut hotade Östersjötumlaren, som dör när den fastnar i fiskenät. Där har Kolmårdens forskning bidragit till skapandet av ett av Europas största naturskyddsområden, samt utvecklandet av en ny sorts pingers som kan skrämma bort tumlarna från fiskenäten och på så vis också rädda den.

Framöver fortlöper arbetet med att hitta nya projekt och fler samarbetspartners för att kunna utveckla bevarandearbetet ute i världen. På hemmaplan kommer det till säsongen 2020 att bli möjligt för besökare på Kolmården att bli faddrar för hotade djur, som till exempel cross river-gorilla, amurtiger, marknäshornsfågel och grevyzebra. Förhoppningen är att det ska skapa en närmare kontakt och ett större engagemang kring djuren, samtidigt som det kan hjälpa till att finansiera fler bevarandeprojekt.

Läs mer om hur du kan bidra på ***www.kolmarden.com***

KOLMÅRDEN
FOUNDATION

VÅRT ENGAGEMANG

Parks and Resorts är via sina djurparker aktiva medlemmar i flera olika organisationer och projekt som främjar forskning och bevarande:

- European Association of Zoos and Aquaria (EAZA)
- European Association for Aquatic Mammals (EAAM)
- World Association of Zoos and Aquaria (WAZA)
- Species 360
- Cotton-top Tamarin Conservation Club
- Gård & Djurhälsan
- Föreningen allmogegeten
- Föreningen svenska allmogefår
- Svenska lanthönsklubben
- Svenska Djurparksföreningen

Let it Grow
Kolmården deltar i Let it Grow, en internationell kampanj som drivs av bland andra EAZA och som syftar till att öka kunskapen om biologisk mångfald och belysa allt positivt vi får i utbyte mot att erbjuda vilda djur och växter livsrum i såväl städer som på landsbygden.

Kolmården Foundation
Kolmården Foundation är en fristående stiftelse som arbetar för en långsiktig och utvecklande naturvård, genom samarbeten och finansiellt stöd till väl utvalda organisationer runt om i världen eller genom projekt som drivs av Kolmården.

Red Ruffed Lemur Reintroduction Project
Furuvik deltar i Red Ruffed Lemur Reintroduction Project som arbetar för att introducera den röda varin i ett skyddat område på Madagaskar.

Silent Forest
Furuvik deltar i Silent Forest, en internationell kampanj som drivs av bland annat EAZA. Kampanjen syftar till att belysa problematiken kring samt minska den olagliga handeln med hotade sångfåglar från Sydostasien.

SCHIMPANSADOPTION PÅ FURUVIK

Idag klättrar han runt och busar precis som vilken annan schimpansunge som helst. Men livet fick en snårig start för lilla Torsten som föddes i Furuvik i januari 2019. Bara ett par månader efter födseln märkte parkens djurvårdare att Torsten inte längre verkade få dia hos sin mamma Maggan. De började stödmata honom och hoppades in i det sista på att det skulle lösa sig. Men när Maggan helt slutade titta åt Torstens håll togs beslutet att ta ut honom ur hägnet. Under en hel månad turades djurvårdare om att mata Torsten och bära runt honom i en sele på magen. Samtidigt vändes hoppet till schimpanshonan Linda som en potentiell adoptivmamma. Och mycket riktigt, Linda tog sig an Torsten i samma stund som hon fick träffa honom.

- Hon luktade lite på honom och tog sedan upp honom direkt, säger Nathalie Magnusson, djurchef på Furuvik.

Nu har Torsten även börjat äta lite fast mat och så snart det är dags för matning kommer Linda fram med honom till djurvårdarna.

Den västliga schimpansen är idag utrotningshotad på grund av bland annat tjuvjakt, förlust av livsmiljöer och infektionssjukdomar. Furuvik deltar via den europeiska djurparksföreningen EAZA i ett bevarandeprogram för schimpanser kallat EEP (European Endangered Species Programme). Det föds för få västliga schimpansungar i de europeiska djurparkerna, därför är även ungar till vissa underarter och hybrider viktiga för bevarandeprogrammet, precis som Torsten är.



DJURVISNINGAR OCH ZOOSKOLOR

Genom våra dagliga visningar under säsong och våra zooskolor året runt får varje år hundratusentals människor lära sig mer om sambandet mellan människa, djur och natur.

- Kolmården
- Furuvik

DELTAGARE I ZOOSKOLOR

1 822

24 125

DELTAGARE I ALLMÄNNA DJURVISNINGAR

916 660

176 067

MÅL 2019

Kartlägga varje enskild parks forskning
- Arbetet fortgår.

Förstärka parkernas bidrag till bevarande
- Kolmården Foundation har startats under 2019 och säsongen 2019 tillkom nya barnaktiviteter för att lyfta bevarandearbetet för våra besökare.



SAMHÄLLE

Med tre miljoner besökare årligen ger våra parker ett viktigt bidrag till den ekonomiska utvecklingen i de regioner där vi verkar. Men vår verksamhet skapar också tryck på exempelvis infrastruktur och miljö.

Som arbetsgivare kan vi vara viktiga språngbrädor för ungdomar, nyanlända och andra som har svårt att slå sig in på arbetsmarknaden. Men att forma morgondagens arbetskraft innebär också ett stort ansvar.

Vi är stora inköpare av en mängd olika varor, där vi kan vara ett viktigt stöd för lokala leverantörer. Samtidigt som många av våra varor tillverkas utomlands.

Vi är en del av den ständigt växande besöksnäringen som bidrar till att skapa jobb och tillväxt för hela landet. Men branschen brottas också med utmaningar som kompetensförsörjning och de ökade påfrestningar på miljö och klimat som tillväxt medför. Samtidigt som besöksnäringen växer finns det också många i särskilt behov av glädje och vardagsflykt som inte har möjlighet att besöka oss.

Med andra ord har vi både möjlighet och skyldighet att ta en roll i frågor som är större än vår verksamhet. Det är ett ansvar vi med glädje tar.

GRÖNT LJUS FÖR GREEN KEY

Arbetet med att genomlysa och göra hållbara omställningar på alla våra boenden, campingar och möteslokaler är klart och Parks and Resorts är numera miljömärkta genom Green Key-certifieringen.

- Vi vill skicka en tydlig signal till våra besökare att vi tar hållbarhetsfrågor på största allvar och att vi tar vårt ansvar som koncern. Samtidigt har vi inte nöjt oss här, utan fortsätter hela tiden att utvecklas, säger Gröna Lunds energitekniker Adam Nilsson.

Green Key är den ledande internationella miljömärkningen för anläggningar inom besöksnäringen och processen för att bli certifierade påbörjades redan 2018. Då gjordes en genomlysning av alla våra boenden och möteslokaler utifrån de 13 olika områden som Green Key bedömer, bland annat den direkta miljöpåverkan genom energianvändning och vattenförbrukning.

- Vi gjorde redan mycket rätt men det finns såklart alltid utrymme för förbättring. På hotellet och campingen har vi bland annat installerat nya snålspolare på toaletter och duschar, samt bytt ut vissa rengöringsmedel så att allt numera är miljömärkt och godkänt enligt Green Key, säger Claus Hartmann som är hotellchef på Furuvik Havshotell.

Även Skara Sommarlands camping har helt växlat över till miljömärkta rengöringsprodukter som en del i omställningen inför certifieringen. Somliga åtgärder har krävt en viss investering, som att köpa in nya eldrivna grästrimmers istället för de gamla som gick på bensin. Medan andra omställningar istället har inneburit minskade kostnader, som de nya rutinerna i campingens 300 stugor.

- Tidigare skickade vi iväg alla kuddar på tvätt när de blev smutsiga, nu har vi istället investerat i kuddfodral som vi tvättar själva. Det blir otroligt mycket mer energieffektivt, bort med både transporterna och stora volymer. Det är ju både bättre för miljön och billigare för oss, säger campingchef Tommy Björklund.



Adam Nilsson

”Vi vill skicka en tydlig signal till våra besökare att vi tar hållbarhetsfrågor på största allvar och att vi tar vårt ansvar som koncern. Samtidigt har vi inte nöjt oss här, utan fortsätter hela tiden att utvecklas”

En av de förbättringar som har blivit tydligast för gästerna är att det har skett en uppväxling när det kommer till sopsortering. På Furuvik Havshotell kan gästerna numera sortera på rummet och på Skara Sommarlands camping har de klassiska soptunnorna på området tagits bort, samtidigt som sopsorteringsstationerna har utvidgats.

- Från och med nästa år får alla gäster som checkar in en flergångskasse med färdiga sorteringsfack. På så vis kan de sortera skräpet direkt i vagnen eller husbilen och sen enkelt ta med den till sorteringsstationen när den är full, säger Tommy Björklund.

Trots att certifieringen nu är klar betyder inte det att arbetet avstannar. Ett av kraven från Green Key är att de certifierade anläggningarna hela tiden blir bättre och mer hållbara. Och inom koncernen finns inga planer på att växla ner på ambitionerna.

- Även Green Key utvecklas hela tiden och vår förhoppning är att det i framtiden ska gå att certifiera hela parkerna, säger Adam Nilsson.

PLASTINITIATIVET

TILLSAMMANS FÖR EN HÅLLBAR NATIONALSTADSPARK

Engångsprodukter av plast är ett av havens största hot och måste fasas ut om våra marina ekosystem ska kunna ha en chans i framtiden. Under 2019 undertecknade 30 av Djurgårdens aktörer ett åtagande med intentionen att gå från ord till handling i omställningen till mer hållbara alternativ. Gröna Lund var med och initierade det här arbetet som drivs av Kungliga Djurgårdens Intressenter (KDI). Initiativet inleddes i april med en inspirationsdag med kunskapsdelning och en minimässa, där leverantörer presenterade hållbara produkter så som ätbara engångstallrikar och plastfria sugrör. Vad vi på Djurgården gör tillsammans spelar roll.

- Vi har ett gemensamt ansvar för våra gäster, men också för naturen på ön och att tillsammans ta Djurgården in i framtiden på ett långsiktigt hållbart sätt, säger Camilla Zedendahl, VD för Kungliga Djurgårdens Intressenter.



Blå porten - den symboliska entrén till Djurgården.

GÄSTUNDERSÖKNING OM



UTRYMME FÖR FÖRBÄTTRING

Hållbarhet är en viktig fråga både för oss och våra gäster. I 2019 års gästundersökning uppgav cirka 80 procent av gästerna att det är viktigt för dem med en hållbar upplevelse. Samtidigt är det stor spridning i svaren när vi frågade hur väl de kände till det hållbarhetsarbete som parkerna faktiskt gör. Bland Kolmårdens gäster uppgav 47 procent att de känner till parkens hållbarhetsarbete, medan de övriga parkerna har betydligt lägre siffror där samma siffra för Gröna Lund endast är 15 procent. Under 2019 har en rad koncernövergripande åtgärder gjorts för att öka gästernas medvetenhet. Bland annat har vi gjort en tydligare märkning av gröna matalternativ på våra menyer, MCS-certifierat alla våra parker samt miljö-certifierat våra campingar, boenden och konferensanläggningar via Green Key. Vi behöver fortsatt bli bättre på att kommunicera vårt hållbarhetsarbete till våra gäster och det är något som vi jobbar aktivt på till nästkommande säsong.

Är det viktigt med en hållbar upplevelse?
(Procent av gästerna som uppgav 4 eller 5 på skalan 1-5)



Kolmården 88 | Furuvik 79 | Grönan 74 | Sommarland 74

Har du kännedom om parkens hållbarhetsarbete?
(Procent av gästerna som uppgav 4 eller 5 på skalan 1-5)



Kolmården 47 | Furuvik 24 | Grönan 15 | Sommarland 28



MSC-MÄRKNING

Som ett led i arbetet med att förtydliga vårt miljöarbete för våra gäster har Parks and Resorts MSC-certifierat alla parker under 2019. Certifieringen innebär att all vildfångad fisk och alla skaldjur som vi serverar är garanterat fiskade ur hållbara bestånd. Det är egentligen inget nytt då Parks and Resorts sedan länge bara har köpt MSC-märkt fisk för att säkerställa att vi inte bidrar till överfisket i världen. Men genom att certifiera oss får vi också tillåtelse att använda MSC-märkningen på alla våra menyer så att det också blir tydligt för våra gäster var fisken kommer ifrån. Certifieringen innebär också att fiskens väg från havet till våra kök granskas och är spårbar, vilket blir en garant för oss själva att hela kedjan är hållbar. I och med certifieringen kommer även MSC att utför regelbundna kontroller för att säkerställa att den höga standarden upprätthålls.

- Vi ser det som ett viktigt ansvar att erbjuda våra gäster ett hållbart alternativ och eftersom vi är stolta över det arbete vi gör, vill vi också visa upp det för våra gäster, säger Fredrik Olsson, inköpschef för mat och dryck på Parks and Resorts.

MSC eller Marine Stewardship Council som förkortningen står för, är en internationell icke vinstdrivande organisation som arbetar med att främja hållbart fiske. Genom samarbete med fiskare, forskare och återförsäljare samt regelbundna kontroller av oberoende experter, är MSC den mest erkända märkningen i världen för vildfångad fisk.



100 procent av alla samarbetsavtal har en undertecknad uppförandekod som innebär bla. rättvisa arbetsvillkor hos leverantör/underleverantör.

- Fortsatt arbete med vår uppförandekod och dess villkor.

Initiera process för uppföljning av Uppförandekoden till de som redan skrivit på.

- System för uppföljning av uppförandekoden och process runt detta helt implementerat. Kvarstår återkoppling av svaren.

Kartläggning av vad vi köper och ger för djurfoder för att säkerställa ursprung och fullständigt innehåll.

- Under 2020 kartläggs och mäts klimatavtryck för vårt djurfoder.



Paula Guillet de Monthoux
Generalsekreterare, Childhood

RÄTTEN TILL LEK SKA TAS PÅ ALLVAR

World Childhood Foundation grundades 1999 av H.M. Drottning Silvia och har sedan starten jobbat för barns rätt att få vara barn. Fokus ligger bland annat på arbetet mot sexuella övergrepp och rätten till lek, ett arbete som Gröna Lund stödjer sedan 17 år tillbaka.

Ett av fem barn i Sverige utsätts för sexuella övergrepp under sin barndom, ändå pratas det inte tillräckligt om det. Childhood, som firade sitt 20-årsjubileum 2019, jobbar både nationellt och internationellt för att bryta tystnaden och förebygga våld och övergrepp mot barn. De arbetar framförallt med de grupper som löper störst risk att utsättas för våld och sexuella övergrepp. Till dem hör barn som lever på gatan, barn som redan utsatts för våld och övergrepp, barn som inte kan bo med sina föräldrar eller som lever i en familj där föräldrarna inte orkar vara det som barnen mest behöver – trygga vuxna.

- I många av de projekt vi stödjer, i Sverige och i resten av världen, spelar leken en avgörande roll. I leken utvecklas barn och kan också bearbeta de upplevelser de varit med om. Men leken är också viktig i sin egen rätt. Alla barn har rätt till en barndom där lek har en naturlig plats, säger Paula Guillet de Monthoux, generalsekreterare för Childhood.

Rätten till en trygg barndom och rätten till lek är något som ligger Gröna Lund varmt om hjärtat. Sedan 17 år tillbaka arrangeras därför Childhood-dagen på Gröna Lund varje år. Genom att komma till Gröna Lund på Childhood-dagen är alla gäster med och bidrar till att fler barn i Sverige och världen får en trygg och kärleksfull barndom, fri från våld och sexuella övergrepp. Alla Gröna Lunds entréintäkter fram till kl. 16.00 skänks nämligen oavkortat till Childhoods arbete.

- Genom åren har evenemanget genererat mer än 10 miljoner kronor till Childhood. Det är naturligtvis extra roligt att göra detta på en plats som betyder så mycket för många barn, en plats där leken står i centrum, säger Paula Guillet de Monthoux.

Vill du också stödja Childhood? Gå in på www.childhood.se och läs mer.



Prinsessan Madeleine och prinsessan Leonore på Childhood-dagen tillsammans med Gröna Lunds VD Magnus Widell och Eva Rundfeldt, omtankesansvarig, Parks and Resorts

INKÖPSPROCESSEN



Parks and Resorts gör löpande inköp för drygt 500 miljoner kronor om året. Beloppet exkluderar investeringsprojekt som till exempel åkattraktioner och större fastighetsbyggnationer. Våra inköpare och leverantörer arbetar tillsammans för att hantera risker, minimera miljöpåverkan och skapa möjligheter genom hela inköpsprocessen.

I syfte att säkerställa hållbara och högkvalitativa inköp utvecklar vi ständigt vår inköps- och upphandlingsprocess. Bakom alla typer av inköp finns ett aktivt beslut, det vill säga vi agerar inte på slentrian eller för att vi alltid har gjort på ett visst sätt, utan på konkret beslutsunderlag. Det innebär att inköpen ska möta Parks and Resorts rimliga behov och mål, följa gällande lagstiftning, interna regelverk och uppförandekod, ha rätt kvalitet för situation och ändamål samt genomföras kostnadseffektivt. Vi praktiserar försiktighetsprincipen där situationen kräver. Samarbetet med våra leverantörer ska kännetecknas av full uppriktighet samt ömsesidig förståelse och respekt. Kvalitet och hållbarhet är viktiga faktorer vid val av leverantör.

Parks and Resorts uppförandekod ska säkerställa att vi och våra samarbetspartners och leverantörer arbetar efter samma riktlinjer avseende korruption, miljö, etik och arbetsförhållanden.

Från vår affärsidé är steget inte långt till mänskliga rättigheter och omtanke om människors säkerhet och hälsa. Vi stödjer och respekterar nationella och internationella regelverk om mänskliga rättigheter där fokus är att uppmuntra mångfald och motverka trakasserier och diskriminering. Här ser vi att risken för kränkningar är störst i leverantörsledet. För att motverka detta har vi en ständig dialog med våra leverantörer eftersom vi tror på att relation och samarbete är vägen till transparens. Alla leverantörer antar uppförandekoden där bestämmelser om detta beskrivs.

Vi arbetar aktivt tillsammans med våra leverantörer för att göra vår gemensamma affär mer hållbar. Tillsammans med grossist gynnar vi inköp med miljömärkning och vi ändrar på förpackningsstorlekar för att spara våra medarbetares ryggar. En stor inköpskategori är mjukdjur och vinster till spelen. Här arbetar vi efter egna framtagna etiska regler gällande säkerhet, socialt ansvar och miljötänk genom vår uppförandekod. Alla leverantörer och dess fabriker måste minst uppfylla de säkerhetskrav som ställs på dem enligt EN71 samt inneha REACH-certifikat.

Varje år väljs ett urval av leverantörer ut, baserat på affärspåverkan och potentiell risk. Till dessa leverantörer skickas en självdeklaration som syftar till att följa upp vår uppförandekod de en gång skrivit under samt utreda deras hållbarhetsstrategier. Ambitionen är att skicka ut självdeklarationen till 50 leverantörer varje år, samt till våra prioriterade leverantörer vartannat år. Uppföljningen tar upp följande kategorier: hälsa och säkerhet, arbetsrätt, mänskliga rättigheter, affärsetik och antikorruption, miljö och energi, kvalitet, internuppföljningar och uppföljning av underleverantörer, samt produktutveckling. I analysen av svaren får varje leverantör ett resultat på varje undersökningskategori. Målsättningen är att kategorier med mindre än 75 procent positiva svar analyseras, följs upp och återkopplas till leverantör. Om en leverantör inte håller de krav som Parks and Resorts ställer och inte agerar efter samtal, kommer fortsatt samarbete med leverantören att diskuteras. Vår uppföljningsprocess ska syfta till att höja kvaliteten på vår inköpsprocess, öka säkerheten i leverantörskedjan samt öka kraven på hållbar utveckling.

FRAMTIDA GENERATIONER

Vi är ett familjeföretag som spridit glädje sedan 1883, då vår äldsta park Gröna Lund grundades. Långsiktiga perspektiv är med andra ord en del av vårt DNA och vi förstår att vår möjlighet att sprida glädje till kommande generationer är avhängigt hur vi agerar idag.

Genom att minska vår klimatpåverkan, sortera vårt avfall, hålla nere vår energikonsumtion och hela tiden söka nya lösningar för att minska användningen av kemikalier och vatten kan vi forma en verksamhet där glädje idag också ger glädje i morgon.

Vårt mål är att göra största möjliga intryck till minsta möjliga avtryck.

SUGRÖR AV VASS ELLER ÄTBARA TALLRIKAR?



Marknaden för miljövänliga alternativ till engångsartiklar av plast har växt enormt de senaste åren i och med EU's beslut om förbud av engångsartiklar i plast till 2021. I fjol tog Parks and Resorts ett omfattande plastbeslut som bland annat innebär att alla engångsartiklar i plast så som sugrör, dryckeslock och påsar kommer att fasas ut och ersättas med mer hållbara alternativ till säsongen 2021. Under 2019 har koncernen tillsatt en plastgrupp som har i uppgift att inventera alla produkter som vi köper in, samla in information från våra leverantörer och hitta nya mer miljövänliga alternativ som ska ersätta plasten. Men det är inte alltid så enkelt.

- Leverantörerna jobbar också febrilt för att ställa om och skapa nya innovativa produkter. Utmaningen är att hitta en leverantör som har produkter som håller måttet i tillräckligt stora kvantiteter som vi faktiskt behöver, säger energitekniker Adam Nilsson som leder plastgruppen.

Parallellt med detta görs även andra åtgärder för att minska engångsplasten och se till att den plast som finns kommer till återvinning. Gröna Lund har bland annat satt upp specifika återvinningsstationer för den som inte vill behålla och ta hem sin slushmugg, som egentligen fungerar bra som flergångsmugg. Skara Sommarland testade att helt sluta sälja stilla vatten på flaska i somras, vilket verkar ha fallit i god jord hos besökarna. Nu kan gästerna istället fylla på sin medhavda flaska ur parkens dricksvattenfontäner eller köpa en flergångsflaska att fylla. För alla nöjesparker finns tydliga utmaningar med många besökare under en kort period på en begränsad yta – där engångsartiklar faktiskt behövs ur ett praktiskt perspektiv. Men idag finns det många goda ersättningsmaterial till plasten såsom sugrör av vass eller ätbara tallrikar – och det finns även en lust och ett kreativt driv i att hitta goda ersättningsprodukter.

ANTI-KORRUPTION

I ambitionen att leverera parkupplevelser i världsklass ingår att agera på ett trovärdigt, korrekt och schysst sätt i alla sammanhang. Vi arbetar ständigt med att säkerställa att vi motverkar alla former av oegentligheter, både avsiktliga och oavsiktliga. Parks and Resorts har ett brett kontaktnät av leverantörer och samarbetspartners av olika slag. Vissa har vi affärsrelationer med idag, andra vill etablera en affärsrelation med oss. För många är det värdefullt att bli leverantör till oss med vår flora av starka varumärken, och en viktig affärsprincip är att vi i våra roller som inköpare och medarbetare inte utnyttjar eller blir utnyttjade. I vår inköpspolicy beskrivs våra värderingar och ståndpunkter vid affärsrelationer. Ett professionellt uppträdande är avgörande för ett trovärdigt företag.

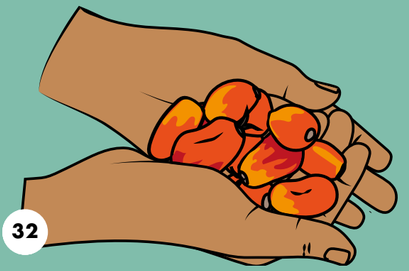
MAT-RÄTT

AKTIVA VAL GENOMSYRAR HELA PROCESSEN

När vi väljer råvaror som ska mätta Parks and Resorts drygt 3 miljoner gäster, får ingenting lämnas åt slumpen. I mer komplexa frågor som användningen av palmolja, minskad köttkonsumtion och råvarors ursprung, krävs det att vi verkligen sätter oss in i de olika frågorna på djupet. Vi lever och arbetar enligt devisen "hellre rätt än lätt" när vi tar ett slutgiltigt beslut.

Palmolja

Bojkott kanske kan kännas som det bästa alternativet när det kommer alarmerande rapporter om regnskog som skövlas för att ge plats åt palmodlingar, men tvärtom så avråder WWF idag från det. Istället uppmanar de konsumenter och företag att handla med RSPO-certifierad palmolja för att tvinga marknaden att ställa om till en mer hållbar palmoljeproduktion. RSPO-certifieringen innebär att palmoljan kommer från långsiktigt hållbara plantage som uppfyller hårda krav på både social och ekologisk hållbarhet. Det innebär alltså att plantagen inte är anlagd på nybruten mark som har orsakat skövling av den livsviktiga regnskogen. Samt att personerna som jobbar på plantagen har goda arbetsvillkor.



- Palmoljan är den mest platseffektiva matolja som finns i dagsläget och flera miljoner människor bara i Sydostasien är beroende av odlingarna för sin försörjning. När vi tog principbeslutet om att köpa in certifierad palmolja, gjorde vi det i samråd med WWF, säger Parks and Resorts inköpschef för mat och dryck Fredrik Olsson.

Inköp

Alla inköp av råvaror bygger på aktiva beslut utifrån Parks and Resorts inköpspolicy, där kvalitet och hållbarhet är viktiga faktorer vid val av leverantörer och produkter. Mjölk, grädde, sockervadd, pizzabottnarna på Kaskad och hela pannkaksmenyn på Gröna Lund är exempel på vårt stora volymutbud av ekologiska varor. Men det stannar inte bara vid aktiva val, Parks and Resorts påverkade också leverantörerna att ändra receptet i den populära drycken Slush.

- Tack vare goda relationer med våra leverantörer har de efter dialog med oss valt att ta bort azofärgämnen ur drycken, när de visade sig kunna ha en negativ effekt på barns beteende och koncentration, säger Carin Broryd, hållbarhetschef på Parks and Resorts.

Vegetariskt

Under 2019 fortsatte även det koncernövergripande arbetet med en grön omställning till mer hållbara alternativ. På Vildmarkshotellet har man med relativt enkla medel lyckats minska åtgången av protein med hela 50 procent. Bland annat serveras köttet, kycklingen eller fisken utportionerade på individuella assietter på buffébordet istället för att gästerna får lägga upp själva på sin egen tallrik från stora fat. På Kolmården har utbudet i texmexenhet förändrats, där gästen nu får välja mellan sojafärs, lax och kyckling istället för nötkött.

- Vi var lite osäkra på hur det skulle tas emot, men gästerna gillade det nya konceptet! Det vi har kunnat se under säsongen är att många väljer det vita köttet istället som är bättre för klimatet, säger Fredrik Olsson.

Sedan några år tillbaka köper Parks and Resorts enbart in fågel och griskött från svenska gårdar. Det innebär fler positiva effekter, där det ena är att vi på så vis kan stötta våra svenska lantbrukare. Dessutom kan vi med säkerhet veta att dessa gårdar uppfyller våra högt ställda krav på djuromsorg. Sverige har en av de bästa djurskyddslagarna i världen och kött som kommer från Sverige innebär också minskade transporter. I de fall där vi köper in kött från utlandet, till exempel nötkött, väljer vi leverantörer utifrån noga utarbetade kriterier där produktionen ska ha tagit hänsyn till djurens naturliga behov, att djuren i första hand är gräsuppfödda och alltså inte är uppfödda på soja samt att produktionen inte ska ha använt antibiotika i förebyggande syfte.

Hållbart fiske

Under 2019 har vi även MSC-certifierat alla våra parker, vilket innebär att all vildfångad fisk och skaldjur som vi serverar är garanterat fiskade ur hållbara bestånd. Nu pågår också arbetet med att öka andelen ASC-märkt fisk där vi har stora volymer, som till exempel på julborden. ASC-märkningen innebär att den odlade fisken vi serverar är producerad på ett ansvarsfullt, miljömässigt och socialt hållbart sätt.



MATEN BLIR MÄTT

Maten är det som skapar störst klimatavtryck i alla Parks and Resorts parker. Därför är det av största vikt att ta vara på så mycket av resurserna vi kan, även när maten redan tillagats. I kampen för minskat matsvinn arbetar vi hela tiden för att förbättra våra rutiner i restauranger och matkiosker.

För att kunna minska matsvinnet är det också viktigt att hitta tydliga och enkla system för att mäta hur mycket svinn vi faktiskt genererar. Alla våra parker mäter dagligen sitt svinn både i restauranger och matkiosker och det är i de senare som utmaningen ligger. Dels ska maten gå snabbt att tillaga och dels är det svårare att hitta andra användningsområden för mat som blir över inne i matkioskernas kök. Men Skara Sommarland som har gått i bräschen för detta arbete har sneglat bakåt för att kunna göra förbättringar framåt.

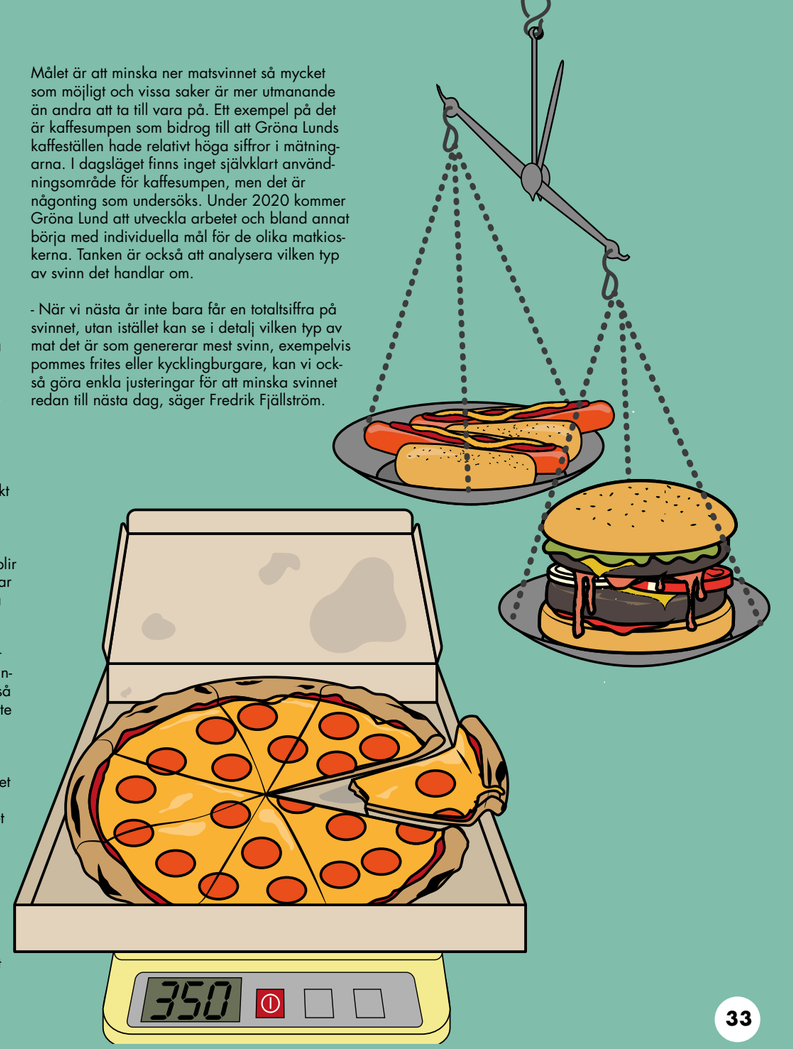
- Vi för statistik på hur mycket mat vi vanligtvis brukar sälja när vi har ett visst antal gäster i parken vid en viss tid. Genom att informera våra medarbetare i matkioskerna om det, kan de också anpassa mängden mat som de lagar upp i förväg så att det inte blir för mycket, säger Janne Nilsson, Skara Sommarlands VD.

Sommarland började mäta sitt svinn i matkioskerna för tre år sedan och är sedan i fjol nere på 30 gram svinn per gäst, vilket motsvarar vikten av cirka 2-3 vindruvor. Under 2018 började även Gröna Lund att väga allt svinn i sina matkiosker. Systemet drogs med en del barnsjukdomar, men förfinades under 2019 och är nu till stor hjälp i det dagliga arbetet.

- Informationen om matsvinn kommer direkt in i ett system där vi exempelvis kan jämföra vecka för vecka eller med tidigare dagar. Om ett matställe ökar sitt svinn 2-3 dagar i rad kan vi omgående se över våra rutiner och se hur vi kan förbättra resultatet, säger Fredrik Fjällström affärsområdeschef inom mat och dryck på Gröna Lund.

Målet är att minska ner matsvinnet så mycket som möjligt och vissa saker är mer utmanande än andra att ta till vara på. Ett exempel på det är kaffesumpen som bidrog till att Gröna Lunds kaffeställen hade relativt höga siffror i mätningarna. I dagsläget finns inget självklart användningsområde för kaffesumpen, men det är någonting som undersöks. Under 2020 kommer Gröna Lund att utveckla arbetet och bland annat börja med individuella mål för de olika matkioskerna. Tanken är också att analysera vilken typ av svinn det handlar om.

- När vi nästa år inte bara får en totaltsiffra på svinnet, utan istället kan se i detalj vilken typ av mat det är som genererar mest svinn, exempelvis pommes frites eller kycklingburgare, kan vi också göra enkla justeringar för att minska svinnet redan till nästa dag, säger Fredrik Fjällström.





SLUTSLÄNGT PÅ KVITTOFRONTEN

Föreställ dig ett kvitto som sträcker sig hela vägen från Kolmården utanför Norrköping till Gröna Lund i Stockholm. Sedan omställningen från fysiska till digitala kvitton i maj 2019 har Parks and Resorts sparat 15 mil kvittopapper eller 1800 kvittorullar. Omställningen innefattade alla kvitton förutom de som innehåller ytterligare information, som till exempel matbeställningar med könummer eller entrébiljetter med rabattkoder.

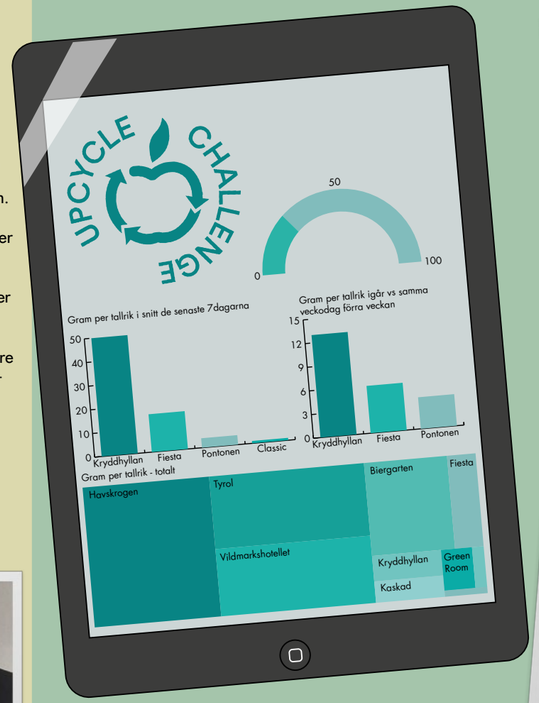
Målet har varit att komma bort från alla kvitton som tidigare skrevs ut för att sedan bara åka raka vägen ner i papperskorgen. Att gå från papperskvitton till digitala kvitton gick nästintill obemärkt förbi, då många av våra gäster varit relativt ointresserade av sina kvitton. De som velat ha sina kvitton kan däremot numera få dem mailade direkt till sin inkorg. Och miljöarbetet fortsätter.

- Nästa steg är att utveckla tekniken så att även köbiljetter och rabattkoder ska kunna digitaliseras och användas på webben eller via appen, säger CIO Jan Eriksson.



Jan Eriksson

UPCYCLE CHALLENGE
GAV KREATIV NYTÄNDNING





Utbildningsdag med Paul Svensson



Kristofer Östergren i Green Rooms skafferi

Under 2018 slängde Parks and Resorts restaurangkök mycket mat bland de brännbara soporna. Bara Gröna Lunds matsvinn mätte upp till 15 ton. Det är mycket råvaror som alla kostat vår jord enorma resurser för att till slut landa i våra kök, något som alla var överens om var oacceptabelt. Därför startades "Upcycle Challenge" – ett projekt för att öka medvetenheten och höja kompetensen i köken för att minska matsvinnet.

Under 2018 slängdes bara på Gröna Lund nästan 15 ton matrester bland de brännbara soporna, något som istället skulle kunnat hamna i våra avfallskvarnar för att bli till biogas. Den här upptäckten gjorde att vi fick upp ögonen för matsvinn från våra restaurangkök och under 2019 sjösattes projekt "Upcycle Challenge". Projektet inleddes med en gemensam utbildningsdag för alla koncernens kockar tillsammans med Paul Svensson, en mästare på att minimera matsvinn. Dagen fortsatte sedan med olika utmaningar där kocklagen fick i uppdrag att ta fram bra maträtter genom att bara använda vanliga restprodukter från köken. Kreativiteten och tävlingsandan flödade och resultatet blev bland annat efterrätter på kaffesump och bananskal. Dagen avslutades med att på klassiskt TV-manér först till kvarn leta i skafferiet med överblivna råvaror och sedan göra den mest säljbara rätten. Den vinnande maträtten blev en pizza som bland annat var tillverkad på överblivet bröd som malts ner till mjöl. Under sommaren 2019 fick alla parkers kök även ett återbesök av Paul Svensson, som fångade upp olika frågor som kockarna hade och gav tips och råd om hur man kan fortsätta det arbete som inletts.

- Att förändra ett beteende kan vara svårt och ta tid, men det går lättare om man gör det genom inspiration och glädje. Vi ville inte komma med pekpinnar och förbud, vi ville motivera. Idag jobbar våra kockar självmant med att dela överblivna råvaror med varandra och komma på egna kreativa lösningar. Det känns som att vi är på rätt väg, säger Carin Broryd, hållbarhetschef på Parks and Resorts.

Bland annat används kikärtsspadet från Tyrol till att baka levainbröd på Classic Café. Och torrt bröd från Classic Café blir till en italiensk brödsallad på restaurang Kaskad, där man för övrig också tar emot övermogna tomater och kokar tomatsås till pizzorna. I alla koncernens kök finns det numera också vågar och iPads, där man mäter och registrerar allt matsvinn så att restaurangköken kan hålla koll på hur de ligger till mot gårdagen eller föregående vecka och samtidigt tävla mot varandra. 2019 tog köket på Vildmarkshotellet hem vinsten.

Och Upcycle Challenge har skapat ringar på vattnet i alla kök, så väl på restaurangerna som i personalmatsalar. Green Room är Gröna Lunds personalrestaurang som är öppen året om. När de andra restaurangerna stänger för säsongen tar de glatt emot allt som blivit över. Råvaror förädlas, fermenteras, syltas och torkas. Bland annat rivs parmesankanter från Kryddhyllan och blir till fyllning i cannelloni, överblivna hamburgerbröd blir till krutonger i caesarsalladen och stjälkarna från färska kryddor torkas och mals ner.

- Upcycle Challenge är skitkul och allra roligast är det ju när man får vara lite kreativ. Ta till exempel paprikans kärnhus som jag alltid slängde förut och som du säkert också slänger där hemma. Numera mixar vi det och gör en supergod puré, säger Kristofer Östergren, kökschef på Green Room.

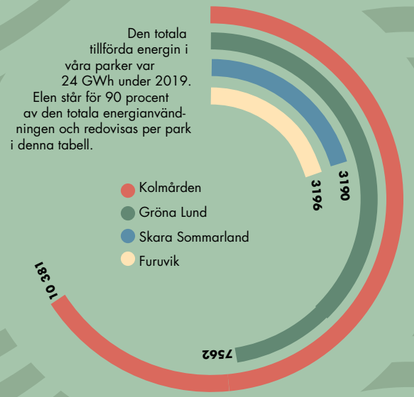
JU FLER KOCKAR...
...DESTO MINDRE SVINN.



Paul Svensson

- Hela konceptet är briljant. Alla kockar älskar tävling och möjligheten i att mäta sig. Detta är dessutom en tävling där alla berörs och vinner, så väl kockarna som gästerna. Även övriga i landet som kanske inte ens besökt era parker, eftersom svinn är ett av våra största miljöproblem. Det har varit ett fantastiskt engagemang från alla kockar som deltagit, både de redan frälsta och de som började sin resa i och med Upcycle Challenge. Störst värde var ändå att kockarna fick träffas och gemensamt se synergier i sina olika verksamheter och produkter, säger Paul Svensson.

ENERGI



För ungefär fyra år sedan startade Parks and Resorts en energikartläggning, för att i förlängningen kunna hitta mer effektiva energilösningar i våra parker. Fokus ligger hela tiden på att minska koncernens negativa klimatavtryck och för att det ska vara möjligt är också mätning en viktig del. Under 2019 gjordes fler förbättringar i jobbet med energikartläggningen.

- Genom att skapa oss en tydligare bild av vår energianvändning kan vi också göra förbättringar, minska åtgången och effektivisera. Utmaningen är att få bättre översikt över alla våra parker och där har vi kommit ytterligare lite längre i år, säger Adam Nilsson, energiansvarig.

Sedan några år tillbaka använder Kolmården systemet Insikt, ett internt system som man själva var med och utvecklade för att kunna styra och mäta bland annat temperaturer, energianvändning och vattenförbrukning i parkens olika faciliteter. Under 2019 har Kolmården installerat fler mätare till systemet och Gröna Lund har kopplat upp sin temperaturövervakning av kyl- och frysrum till Insikt. Planen är att i framtiden utöka systemet och implementera det i alla parker.

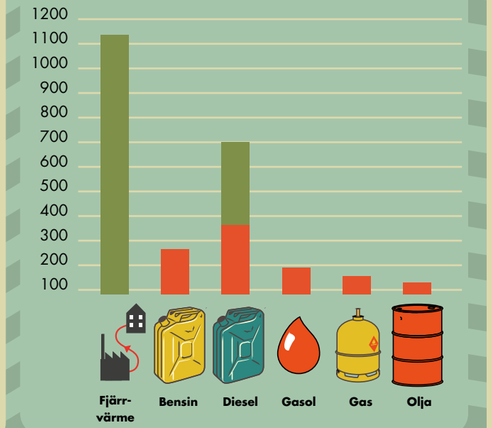
På Skara Sommarland har mycket av parkens elvärme ersatts med värmepumpar, vilket har lett till besparingar motsvarande 150 MWh. Furuvik har i sin tur utökat sin verkstad genom att tilläggsisolera en del. Här har man gjort en utredning på uppvärmningen eftersom den i dagsläget värms av en oljepanna, men förhoppningen är att kunna ersätta den med värmepumpar i framtiden. Utmaningen ligger i att vi har längre säsonger och fler attraktioner som driver upp energianvändningen.

- Vi ska inte slösa, men vi vill heller inte begränsa upplevelsen för våra gäster. Därför ser vi till att effektivisera i alla led där det är möjligt, säger Adam Nilsson.

Framöver utreds en ny värmelösning på Vildmarkshotellet och under vintern kommer man på Gröna Lund att använda fjärrvärme som byggvärme för de nybyggnationer som uppförs.

2020 har det gått fyra år sedan vi startade energikartläggningen och då är det dags att göra en ny omfattande rapportering till Energimyndigheten.

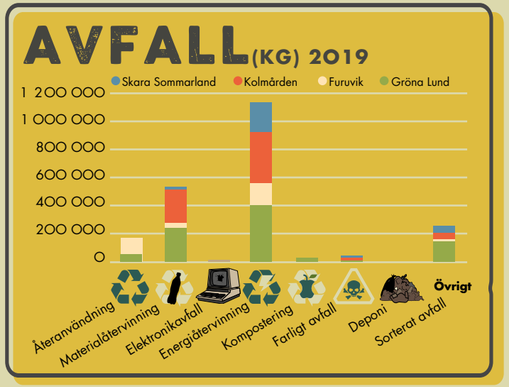
Fördelningen mellan övriga energislag angivet i MWh/år





INTÄKTEN FRÅN ALL PANT som samlas in i våra parker skänks till olika välgörande ändamål. På så vis bidrar pantinsamlingen till både social och ekologisk hållbarhet. Målet är att kunna samla in så många pantflaskor som möjligt i förhållande till den volym som säljs. 2019 höll Furuvik den högsta siffran inom koncernen, där hela 50 procent av de sålda flaskorna lämnades in till pant. På Kolmården är siffran 48 procent, på Skara Sommarland 49 procent och på Gröna Lund 6 procent. Arbetet med att öka pantinsamlingen ligger högt upp på agendan och där jobbar vi tillsammans med våra samarbetspartners Coca-Cola och Spendrups.

Den stora utmaningen i alla parker är att få människor att slänga panten i rätt kärl och att inte slänga skräp bland panten. Genom ännu tydligare märkning och ny placering av pantkärlen har exempelvis Gröna Lund, som har haft störst problem med detta tidigare, lyckats öka sin pantinsamling. Numera finns det pantkärl i närheten av alla matställen och de står alltid placerade tillsammans med ett kärl för brännbart, vilket har underlättat för gästen att göra rätt.



BESÖKSSKRÄP

För att sporra oss till att hela tiden bli bättre har vi skapat ett eget nyckeltal som vi kallar besöksskräp. Det vi inte kan sortera eller återanvända hamnar i brännbart. Besöksskräp är antal kilo brännbara sopor per gäst som varje verksamhet genererar. Målet är att det ska vara så lite som möjligt.



SOMMARLAND	KOLMÅRDEN	FURUVIK	GRÖNAN
0,51 Kg/gäst	0,47 Kg/gäst	0,46 Kg/gäst	0,22 Kg/gäst

MÅL 2019

Alla nybyggnationer ger möjlighet till källsortering för gäster.

- Vi fortsätter att titta på lösningar för källsortering till våra gäster. Det finns flera goda exempel i våra parker. Ett är att Kolmården förstärkte källsorteringen mot gäst i Marine World under 2019 vilket har visat sig ge bra resultat.

Klimatneutral verksamhet ur energiperspetiv.

- HVO till Furuvik. Nya elbilar till Kolmården. Nya området på Gröna Lund får fjärrvärme. Dock fortfarande eldningsolja, bensin och diesel på olika ställen att byta ut.

Andelen pant i förhållande till försäljning ska öka under året till minst 40 procent.

- Vi når inte fram till 40 procent men de uppsidor vi står för under året är att Furuvik ökar insamlingen med 11 procent och att Gröna Lund går från 0 st till 26 076 st förpackningar.

VÅRA INTRESSENTER

Vår verksamhet påverkar och påverkas av många – våra intressenter. De frågor som är mest väsentliga för intressenterna utgör tillsammans med våra värderingar och företagskultur ramverket för vårt hållbarhetsarbete. Genom en öppen dialog försöker vi vara uppmärksamma på omvärldens och våra intressenters förväntningar och behov, så att vi ständigt kan utveckla vår verksamhet i rätt riktning.

SAMHÄLLET

Alla i vår omgivning. Våra lokala och nationella politiker där vi tillsammans stärker regioner och tar hand om varandra och vår miljö. Bygger infrastruktur och utvecklar förutsättningar för ett bättre samhälle.

Kanal för dialog
Enskilda möten med politiker och beslutsfattare på lokal- och riksnivå. Styrelsemedlemmar i KDI.
Aktiva medlemmar i branschorganisationer som Visita, EAZA, IAAPA, m.fl.
Engagemang och samarbeten med organisationer som Majblomman och Min Stora Dag.

ÄGARE OCH FINANSIÄRER

För att behålla en långsiktig affär måste hållbarhetsfrågan vara central.

Kanal för dialog
Vi är ett familjeföretag med aktiva ägare som dagligen deltar i verksamheten.

GÄSTER

De ska vilja besöka oss, de ska känna att det finns ett hållbart utbud och att de får något med sig hem i form av inspiration, lärande eller är tankade med glädje och energi.

Kanal för dialog
Gästmötet i parkerna.
Årlig gästundersökning.
Foldrar, information på webbplatser.
Sociala medier.

Parks and Resorts SCANDINAVIA

MEDARBETARE

De ska vilja jobba hos oss och uppfatta oss som en arbetsplats med rätt värderingar och framtidsvisioner.

Kanal för dialog
Daglig avstämning och interaktion.
Möten för all personal (infomöten/stormöten).
Årliga medarbetarsamtal.
Årlig medarbetarundersökning.

LEVERANTÖRER

Bra affär för bägge parter bygger på relation. Fler vill samarbeta med oss om vi uppfattas som ett företag med rätt värderingar och en bra marknadsplats med starkt varumärke.

Kanal för dialog
Separata möten i inköpsprocessen.
Leverantörsbedömning inom ramen för vår uppförandekod.
Särskilda dialogprojekt, t. ex palmolja, azofärger och kött.

VÄSENTLIGA FRÅGOR

2016 genomförde vi en strukturerad intressentdialog för att säkerställa att våra prioriteringar i hållbarhetsarbetet är i linje med intressenternas förväntningar. Vårt hållbarhetsarbete är en sammanvägning av intressentdialogerna och interna prioriteringar som mejslats fram i workshops med personer från koncernledningen, hållbarhetsrådet och andra nyckelpersoner i verksamheten. Resultatet är förankrat i koncernledningen.

Områden som lyftes fram i analysen var: arbetsförhållanden, inklusivitet, biodiversitet, produktansvar, miljöfrågor samt påverkan på kunskap och beteende. Säkerhet och ekonomisk hållbarhet är grundläggande värden som genomsyrar samtliga fokusområden.

Det finns en stor samstämmighet hos intressenterna att vi nu och i framtiden ska vara "en park för alla" där det finns plats för olika sorters medarbetare, dit alla olika sorters gäster känner sig välkomna, en plats där bevarande av biologisk mångfald lokalt och globalt sätts högt på agendan. Det tror också våra ägare är receptet för en fortsatt hållbar affär.

Fokus under 2020 kommer att fortsatt ligga på råvaror, utbud och matsvinn eftersom det är där vi gör vårt största avtryck på klimatet.

Detta, samt mål för 2020, presenteras i avsnittet Mål och ambitioner på sida 40-41.

Vi kommer också under 2020 att på nytt genomföra en strukturerad väsentlighetsanalys för att säkerställa att våra prioriteringar i hållbarhetsarbetet är i linje med intressenternas förväntningar.

OM DEN HÄR RAPPORTEN

Detta är Parks and Resorts fjärde hållbarhetsredovisning som tagits fram i enlighet med ramverket Global Reporting Initiative G4, nivå core. Redovisningen beskriver vårt hållbarhetsarbete under 2019 om inte annat anges. Rapporten utgör även Parks and Resorts Communication on Progress, som omfattar vårt arbete med Global Compacts tio principer. Redovisningen gäller samtliga dotterbolag. I enlighet med GRI-G4 är redovisningen fokuserad på de områden som identifierats som viktigast i väsentlighetsanalysen. Rapporten följer kriterierna för årsredovisningslagen.

Detta presenteras i fem fokusområden: Medarbetare, Gäster, Djur, Samhälle och Framtida Generationer utifrån vår strävan att vår verksamhet ska vara till gagn för samtliga och som sammanfattas i uttrycket "En park för alla".

FÖRÄNDRINGAR OCH UTMANINGAR



JAN NILSSON – VD SKARA SOMMARLAND

Vilka förändringar inom hållbarhetsarbetet 2019 är du mest nöjd med?
Vårt arbete med att göra smarta val för att sänka vår elförbrukning i parken och på campingen. Sedan är vi väldigt nöjda med att vi minskar vårt sorterbara avfall, där vi ser att övriga fraktioner ökar vilket innebär att vi blir bättre på att sortera våra restprodukter.

Vilka utmaningar inom hållbarhet står din park inför framöver?
Att få campinggästerna att sortera sitt avfall bättre och att kunna minska matavfallet från restaurangerna. Dessutom måste vi få till ett bra system mot gäst vad gäller källsortering som också fungerar logistikmässigt i parken under högsäsong.



MAGNUS WIDELL – VD GRÖNA LUND

Vilka förändringar inom hållbarhetsarbetet 2019 är du mest nöjd med?
Restaurangskolan gav ett stort avtryck i organisationen och ett affärsmässigt positivt resultat med duktiga medarbetare som gick direkt från skolan till verksamheten.

Vilka utmaningar inom hållbarhet står din park inför framöver?
Att hitta ett fungerade system för våra gäster att sopsortera i parken och skapa en större förståelse hos gästerna vad deras insats leder till. Att hållbarhet får en större självklar plats i alla typer av nybyggnation och renoveringar som sker inom vår verksamhet.



NINA TANO – VD FURUVIK

Vilka förändringar inom hållbarhetsarbetet 2019 är du mest nöjd med?
Det känns roligt och viktigt att vi har certifierat vårt boende, både Furuvik Havshotell och Furuvik Havscamping, med Green Key. Det peppar oss att fortsätta hålla rätt nivå och ger en signal till våra gäster att vi lever som vi lär.

Vilka utmaningar inom hållbarhet står din park inför framöver?
Att våra gäster ska använda och gilla vårt system med sophantering för att ständigt kunna öka materialåtervinning så mycket som möjligt. Furuvik är också en stor park med mycket ytor och många äldre byggnader som är en viktig del av parken. Alla är inte byggda med hållbarhet i fokus, men vi vill gärna arbeta för en hållbar framtid och samtidigt vårda vårt kulturarv.



CHRISTINE KARMFALK – VD KOLMÅRDEN

Vilka förändringar inom hållbarhetsarbetet 2019 är du mest nöjd med?
Jag är mest nöjd med att vi tagit bort engångsartiklar i plast (sugrör/lock) samt att vi fick till ytterligare två källsorteringsstationer vid mattorget utanför delfinariet. Genom denna sortering ökade vi materialåtervinning med 35 procent.

Vilka utmaningar inom hållbarhet står din park inför framöver?
Kolmården är en väldigt stor park med många byggnader från 60- och 70-talet som inte är byggda med hållbarhet eller resursanvändning i åtanke. Att renovera upp allt detta med bättre energianvändning och hållbara material kommer kräva envist och uthålligt arbete under många år framöver.

MÅL OCH AMBITIONER

OMRÅDE		AMBITION	MÅL 2020	SDG
PERSONAL	Mångfald och jämställdhet	Parks and Resorts tar tydligt ställning mot all form av diskriminering. Vi har en jämn könsbalans på chefspositioner samt ledningsgrupper och arbetar aktivt för att öka mångfalden bland våra medarbetare.	Ökad mångfald på chefspositioner.	
			Kartlägga hur vi kan öka antalet medarbetare med fysisk funktionsvariation.	
			Varje park har minst ett mångfaldsprojekt.	
	Hälsa och säkerhet	Parks and Resorts är en säker och hälsosam arbetsplats med låg sjukfrånvaro.	HIPO-index 80 Ledarskapsindex 80	
			Sänka sjukfrånvaron jämfört med referensår 2017 Tillsvidareanställda; 2,64 Säsongsanställda 6,31	
			Minska antalet arbetskador Referensår 2019.	
	Utbildning	Hållbarhet är en naturlig del av alla medarbetares arbete.	Stärka alla medarbetares kunskap om Parks and Resorts hållbarhetsarbete.	
LEVERANTÖRER		Egna revisioner genomförs hos leverantörer.	Uppföljning av Uppförandekoden till de som redan skrivit på.	
EKONOMI	Mat och dryck	Parks and Resorts bibehåller samma lönsamhet i området mat och dryck men med minskad klimatpåverkan.	Andelen miljömärkta råvaror från grossist ska öka till 20 % (volymandel).	
			Minska matsvinnet.	
			Uppdatera till engångsmaterial med en så liten miljöpåverkan som möjligt.	
	Inköp	Hållbarhetsarbetet bidrar till långsiktig lönsamhet.	Parks and Resorts begär alltid hållbara alternativ i alla förhandlingar till bästa pris. Mindre hållbara val måste motiveras.	
GÄSTER	Mat	Bra mat till alla.	Erbjuda alla gäster bra alternativ oavsett allergier eller preferenser.	
	Tillgänglighet	Våra parkers faciliteter och attraktioner är tillgängliga för så många som möjligt, oavsett funktionsvariation, i så stor utsträckning som möjligt.	Kartlägga våra svagheter och styrkor inom tillgänglighet.	
SAMHÄLLSANSVAR	Delaktighet	Parks and Resorts ska, genom att bjuda på en verklighetsflykt i våra egna parker och anläggningar, hjälpa barn som är sjuka, socialt utsatta eller ekonomiskt utsatta.	Parks and Resorts koordinerar, fortsätter och ev. utvecklar de gemensamma samarbeten som startades 2016.	
MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER		Samtliga vinster och varor till försäljning i parkerna är tillverkade under rättvisa och etiskt goda arbetsförhållanden.	100 % av alla samarbetsavtal innehåller krav på rättvisa arbetsvillkor hos leverantörer/underleverantörer.	

OMRÅDE		AMBITION	Mål 2020	SDG
DJUR	Forskning	Djurparkerna inom koncernen samverkar med ett eller flera universitet för att bidra till forskning kring djurvälfärd, bevarande och utbildning.	Kartlägga varje enskild parks forskning (nuvarande och tidigare).	
	Bevarande	Djurparkerna inom koncernen ska på ett direkt sätt bidra till in situ-bevarande av utrotningshotade arter.	Förstärka parkernas bidrag till bevarande.	
	Utbildning	Djurparkerna inom koncernen har en gemensam linje i utbildningprogram och informationsinnehåll.	Utveckla utbildningsstrategin.	
MAT & DRYCK	Gäst	Våra utbud och erbjudanden bidrar till en ökning av försäljning av andra proteinkällor än kött. Det hållbara alternativet är därför standard på menyer.	Vegetarisk förrätt på konferens- och 5-kampsmenyn som standard.	
		Minska matsvinn.	Fortsätta arbetet med Upcycle Challenge.	
			Ta fram en tallriksmodell för koncernen där portionsstorlekar och fördelning av råvaror ger riktmärke till köken.	
PRODUKTER	Försäljning & spelvinster	Vinster och varor sänder signaler om att vi är ett ansvarsfullt företag som i största möjliga mån tar hänsyn till miljö.	Kontinuerlig uppgradering av sortimentet.	
SOPOR & AVFALL	Källsortering	Total källsortering på alla parkers personalutrymmen.	Alla nybyggnationer ger möjlighet till källsortering för medarbetare.	
			Andelen "Sorterbart avfall" skall minska till 15 % eller mindre mot totala avfallsmängden.	
		Total källsortering i alla parker för våra gäster.	Andelen brännbart avfall skall minska till 50 % eller mindre mot totala avfallsmängden.	
			Andelen pant i förhållande till försäljning ska öka under året till minst 40 % av försäljningen.	
			Alla nybyggnationer ger möjlighet till källsortering för gäst.	
	Kemikalier	Användning av miljö/hälsopåverkande kemikalier har minimerats.	Höja andelen miljövänliga kemikalier.	
ENERGI		År 2025 har vi 25 % effektivare energianvändning jämfört med 2017.	Energibesparing motsvarande minst 1 000 MWh.	
			Upprätta rutiner för energifrågor i projekt och inköp.	
TRANSPORTER		Klimatneutral verksamhet ur ett energiperspektiv.	Minska utsläppen från interna transporter.	

GRI-INDEX

GRI	Standard disclosure item	Sida	Kommentar
Strategi & Analys		3	
G4-1	Kommentarer från koncernchef	4–5	
Organisationsprofil		6	
G4-3	Organisationens namn	6	
G4-4	Huvudsakliga varumärken, produkter och tjänster	6	
G4-5	Lokalisering av huvudkontoret	6	Lilla Allmänna Gränd 9, 115 21 Stockholm
G4-6	Länder som organisationen är verksam i	6	
G4-7	Ägarstruktur och företagsform	6	Se Parks and Resorts årsberättelse 2019 sidan 26
G4-8	Organisationens geografiska omfattning	6	
G4-9	Bolagets storlek	6	
G4-10	Total personalstyrka, uppdelat på anställningsform, anställningsvillkor, region och kön	13	
G4-11	Andel av personalstyrkan som omfattas av kollektivavtal	13	
G4-12	Beskrivning av organisationens leverantörskedja	29	
G4-13	Väsentliga förändringar under redovisningsperioden		Inga väsentliga förändringar har skett under redovisningsperioden.
G4-14	Försiktighetsprincipens tillämpning	29, 31	Försiktighetsprincipen beaktas vid framtagandet av nya produkter och serviceerbjudanden
G4-15	Externt utvecklade ekonomiska, miljömässiga och sociala deklarationer, principer eller andra initiativ som organisationen anslutit sig till eller stödjer	7, 24, 27,28	
G4-16	Medlemskap i organisationer och/eller nationella/internationella lobbyorganisationer	7, 24	
Identifierade väsentliga aspekter och var påverkan sker			
G4-17	Enheter som ingår alternativt exkluderas	6	
G4-18	Process för att definiera redovisningens innehåll	38-39	
G4-19	Identifierade väsentliga aspekter	39	
G4-20	Respektive aspekts avgränsningar inom organisationen	39	
G4-21	Respektive aspekts avgränsningar utanför organisationen	39	
G4-22	Förklaring till korrigeringar från tidigare rapporter		Inga revideringar har skett under 2019
G4-23	Väsentliga förändringar i omfattning, avgränsningar eller mätmetoder jämfört med tidigare års redovisningar		Parks and Resorts redovisar för fjärde gången enligt GRI G4, nivå core

GRI	Standard disclosure item	Sida	Kommentar
Intressentrelationer		38	
G4-24	Intressentgrupper	38	
G4-25	Identifiering och urval av intressenter	38	
G4-26	Metoder för samarbete med intressenter	38	
G4-27	Viktiga frågor som framkommit i dialog med intressenter och vilka initiativ som tagits	38	
Rapportprofil		38	
G4-28	Redovisningsperiod		Kalenderår 2019
G4-29	Senaste redovisningen		2018
G4-30	Redovisningscykel		Årligen
G4-31	Kontaktperson för rapporten		Carin Broryd Carin.broryd@parksandresorts.com
G4-32	Valt alternativ 'In accordance'	6	
G4-33	Policy och praxis för extern granskning		Rapporten har inte granskats externt
Styrning		6	
G4-34	Styrningsstruktur	7	
Ethics and integrity			
G4-56	Värderingar, principer, standarder och normer för uppträdande	3, 7, 12, 29	
Specifika standardupplysningar			
Ekonomiskt resultat			
G4-DMA	Upplysning om styrning	30	
G4-EC1	Skapat och levererat direkt ekonomiskt värde	7	Se även Parks and Resorts årsberättelse 2019 sida 32-33
Miljö			
Energi			
G4-DMA	Upplysning om styrning	30	
G4-EN3	Direkt energianvändning	36	
Avfall			
G4-DMA	Upplysning om styrning	30	
G4-EN23	Total avfallsvikt per typ och hanteringsmetod	37	
Anställningsförhållande och arbetsvillkor			
Kompetensutveckling			
G4-DMA	Upplysning om styrning	8	
G4-LA10	Program för vidareutbildning och livslångt lärande för att stödja fortsatt anställningsbarhet samt bistå anställda vid anställningens slut	10-11	

GRI	Standard disclosure item	Sida	Kommentar
Mångfald			
Mångfald och jämställdhet			
G4-DMA	Upplysning om styrning	8	
G4-LA12	Sammansättning av styrelse och ledning samt uppdelning av anställda efter kön, åldersgrupp, minoritetsgruppstillhörighet och andra mångfaldsindikatorer	6, 13	
Inkludering			
Lokalsamhällen			
G4-DMA	Upplysning om styrning	8, 14, 26	
EO6	Påverkan från initiativ för att skapa en tillgänglig miljö	18	
Biodiversitet			
G4-DMA	Upplysning om styrning	20	
G4-EN12	Beskrivning av väsentlig påverkan från aktiviteter, produkter och tjänster på den biologiska mångfalden	20-25	
Produktansvar			
G4-DMA	Upplysning om styrning	14, 26	
G4-PR5	Kundnöjdhet, rutiner samt resultat från kundundersökningar	18	
Hälsa och säkerhet			
G4-DMA	Upplysning om styrning	8	
G4-PR1	Väsentliga produkt- och tjänstekategoriers påverkan på hälsa och säkerhet som har utvärderats i förbättringssyfte.	9, 12	
Påverkan på kunskap och beteende			
G4-DMA	Upplysning om styrning	8, 26	
EO11	Påverkan på medvetenhet, kunskap och beteende	10, 12, 21, 25, 29, -34, 35	

OM PAPPRET I RAPPORTEN

Hållbarhetsrapporten är tryckt på papper som är 100 % återvunnet och biologiskt nedbrytbart. Pappret är komposteringsbart i enlighet med EU-direktivet EN 13432:2000 samt FSC certifierat. Trycksaken är även klimatkompenserad.

FSC

KLIMATKOMPENSERAT PAPPER

GLOBAL COMPACT

Områden	Principer i Global Compact	I den här rapporten	Parks and Resorts policys och styrdokument
Mänskliga rättigheter	1. Företagen ombeds att stödja och respektera skydd för internationella mänskliga rättigheter inom den sfär som de kan påverka.	29	Uppförandekod
	2. Försäkra sig om att deras eget företag inte är delaktiga i brott mot mänskliga rättigheter.	29, 31	Uppförandekod Antikorruptionspolicy
Arbetsrätt	3. Företagen ombeds att upprätthålla föreningsfrihet och ett faktiskt erkännande av rätten till kollektiva förhandlingar.	13, 29	Kollektivavtal Uppförandekod
	4. Avskaffande av alla former av tvångsarbete.	29	Uppförandekod
	5. Faktiskt avskaffande av barnarbete.	29	Uppförandekod
	6. Avskaffandet av diskriminering vid anställning och yrkesutövning.	12, 18	Tillgänglighetspolicyn
Miljö	7. Företag ombeds att stödja försiktighetsprincipen vad gäller miljörisker.	29	Uppförandekod Inköpspolicy
	8. Ta initiativ för att främja större miljömässigt ansvarstagande	22-23, 27	Kolmården Foundation
	9. Uppmuntra utveckling och spridning av miljövänlig teknik	34	IT Policy
Motverka korruption	10. Företag bör motarbeta alla former av korruption, inklusive utpressning och bestickning.	29, 31	Inköpspolicy Uppförandekod Antikorruptionspolicy

REVISORNS YTTRANDE

avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten
Till bolagsstämman i Parks & Resorts Scandinavia AB, org.nr 556696-2493

Uppdrag och ansvarsfördelning
Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2019 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Granskningens inriktning och omfattning
Vår granskning har skett enligt FARs rekommendation RevR 12 Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten. Detta innebär att vår granskning av hållbarhetsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för vårt uttalande.

Uttalande
En hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm den 14 april 2020
Deloitte AB
Kent Åkerlund, auktoriserad revisor

Fotografer:
Bisse Bengtsson (omslagsbild), Adrian Pehrson, Karin Törnblom, Marie-Therese Karlberg, Johan Gramén, Ari Byström, Linus Pettersson, Robert Lövgren, Leif Blomquist.

Parks and Resorts

SCANDINAVIA

FÖLJ VÅR RESA MOT HÅLLBARA UPPLEVELSER PÅ: WWW.PARKSANDRESORTS.COM







