

Ansvar för medarbetarna

Under det senaste året har behovet av att bygga en värdegrund som skapar stabilitet och trygghet inom Svenska Spel, blivit allt viktigare. Genom att fokusera på värderingar blir ansvar en tydligare del av verksamheten.

Strategi

Målet är att skapa en starkare företagskultur som vilar på samma grund inom samtliga affärsområden och staber, få medarbetarna att känna stolthet och tydliggöra Svenska Spels unika uppdrag.

Svenska Spel har en särskild personalpolicy som utgår från att: "Svenska Spel ska vara en attraktiv arbetsplats med goda arbetsförhållanden, marknadsmässiga löner och en sund och säker arbetsmiljö som främjar verksamhetens och personalens utveckling på ett effektivt sätt."

Det betyder att:

- Svenska Spels förhållande till spelare, arbetskamrater och affärspartners utgår från bolagets värdegrund.
- Svenska Spel tror på en blandning av kompetens, kön, kulturell bakgrund, ålder, utbildning och personliga erfarenheter.
- Svenska Spel inte accepterar någon form av kränkande särbehandling.
- Svenska Spel verkar för en god arbetsmiljö där riskfaktorn för försämrad hälsa och olyckor är så låg som möjligt.

Aktiviteter och Resultat

Under 2008 har koncernledningen initierat en undersökning för att utvärdera personalens inställning till företagets värdegrunder, hur väl de stämmer med den individuella självuppfattningen och vilken betydelse de har i realiteten. Undersökningen ska ligga till grund för en uppdatering under 2009. Analysen av resultatet visar att det finns ett stort engagemang för arbetet inom hela koncernen och att

medarbetarna ytterligare vill stärka känslan av samhörighet mellan verksamhetens olika delar. Det är även tydligt att man vill ta ett ökat ansvar och vara ännu mer delaktig i verksamhetens utveckling. Arbetet med att utveckla värdegrunden kommer att pågå under hela 2009. Heltids-, deltid- och tillfälligt anställda har rätt till samma förmåner.

Svenska Spel accepterar ingen form av kränkande särbehandling, diskriminering eller mobbning. Under 2008 har inget sådant fall kommit till ledningens kännedom.

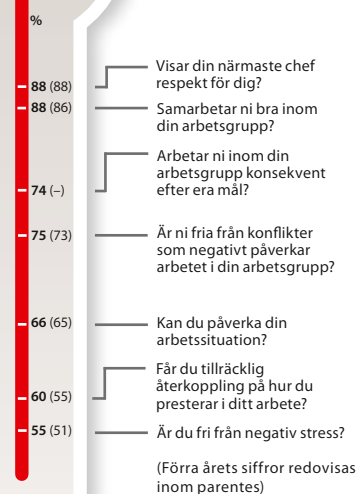


Medarbetarundersökning 2008

78 procent av alla anställda svarade på årets medarbetarundersökning. Koncernen har en hög personal-nöjdhet, 86 procent av alla medarbetare är nöjda eller mycket nöjda. Svenska Spel behöver dock arbeta mer med att öka delaktigheten och förbättra kommunikationen inom företaget.

Bra arbetsklimat

Årets undersökning visar att koncernen generellt sett har ett bra arbetsklimat och att det finns ett gott förtroende för ledningen av Svenska Spel.



Unikt ledarskap inom kasinoverksamheten

Att vara chef och ledare inom kasinoverksamheten kräver en speciell typ av ledarskap. Det säger Anita Öberg, kasinochef i Sundsvall. Hon ansvarar för en arbetsplats med över 200 medarbetare. De flesta är unga och många har annan etnisk bakgrund än svensk.

Vad är det som är så speciellt med ledarskapet inom kasinoverksamheten?

– Som chef handlar det om att helhjärtat – till 100 procent – stå upp för verksamheten. Kasinot är fortfarande en relativt ny företeelse i Sverige. Därför har jag jobbat mycket för att få samhällets acceptans. Och för att lyckas med det måste vi få med oss hela personalstyrkan "på tåget". Därför är laget och lagandan en väldigt viktig ledarskapsfråga för mig.

– Balansgången mellan ansvar och kommersiell verksamhet gör också att det ställs andra krav på oss i kasinobranschen jämfört med andra branscher. Det är upp till oss chefer att få alla anställda att dela företagets värderingar.

På vilket sätt arbetar du med ledarskap?

– Genom att jag varje dag agerar i linje med vad jag kommunicerar att jag vill med verksamheten. Jag är väldigt tydlig med vad jag vill men lyssnar också på medarbetarna. På så sätt föds det äkta engagemanget. Det är då personalen tar eget ansvar och törns ta egna beslut. Det här är extra viktigt när det är många unga medarbetare. Det är viktigt att alla blir sedda och jag försöker locka fram det unika i varje individ.



Anita Öberg, kasinochef i Sundsvall

Hur upplever du att organisationen lyckas med det goda ledarskapet?

– Vi har idag en organisation som har samma värderingar – då har vi lyckats. Vi har en väldigt stark gemenskap och känner en oerhörd stolthet över verksamheten. Det är där vi vill vara.

Den tidigare tvisten med Unionen vad gäller övertidsarbete inom Casino Cosmopol löstes via förlikning och en ny kollektivavtalsskrivning. Under året har stöd för individuellt utformade förmåner implementerats. Dessutom har ett chefsutvecklingsprogram för i första hand IT och affärsområde Internet påbörjats.

Svenska Spels löner är individuella och differentierade. Varje år genomförs en lönekartläggning som presenteras i jämställdhets- och mångfaldsplanen, där även åtgärder fastslås och följs upp.

Svenska Spel verkar för att öka hälsomedvetandet hos de anställda genom egna motionshallar, subventioner vid motion utanför företaget, välbalanserad kost i egna lunchmatsalar, kultur via konstföreningen och andra aktiviteter som leder till god fysisk och psykisk hälsa. Under året har 769 av företagets anställda utnyttjat friskvårdsbidraget (298 i moderbolaget, 471 i dotterbolag). Under 2008 genomfördes en stor friskvårdssatsning inom företaget i syfte att få medarbetarna att röra mer på sig. En del av satsningen var tävlingen "ActionLotto" där det gällde att genomföra minst 300 lopp genom att springa, cykla eller gå. Under året genomfördes 795 lopp av 425 personer, vilket motsvarade en gemensam förflyttning på 865 mil.

Svenska Spels verksamhet är nationell och inte heller under 2008 har det funnits några risker för väsentliga brott mot mänskliga rättigheter.

Fokus 2009

- Värdegrundsarbetet som syftar till att en värderingsdriven organisation utvecklas och genomförs – prioriterade områden är ledarskapet, kommunikationen och uppföljning av hur vi lever vår värdegrund.
- Nytt chefsutvecklingsprogram för befintliga och nya chefer genomförs för att harmonisera ledarskapet med värdegrunden och fortsätta utveckla chefer på olika nivåer.
- Fortsatt utveckling av företagsanpassade kurser inom ledarskap och medarbetarutveckling i samarbete med Högskolan på Gotland.
- Avtalsvillkorsöversyn och lönebenchmarking verkställs avseende organisationens identifierade nyckelgrupper.
- Ny introduktionsprocess av alla nyanställda genomförs för att kommunicera och tydliggöra värdegrunden samt säkra en hög nivå av spelansvarskunskap hos alla medarbetare. ■

Medarbetarfakta

Lönekartläggning 2008 Moderbolaget

%	Högre tjänstemän			Lägre tjänstemän
	Chefer	Specialister	Övriga tjänstemän	
Andel män	63,7	70,0	64,1	40,6
Andel kvinnor	36,3	30,0	35,9	59,4
Mäns löneandel	67,8	69,8	64,7	40,7
Kvinnors löneandel	32,2	30,2	35,3	59,3
Differens män	4,1	-0,2	0,6	0,1
Differens kvinnor	-4,1	0,2	-0,6	-0,1

Lönekartläggning 2008 Casino Cosmopol

%	Högre chef	Mellan chef	Medel medarbetare	Lägre medarbetare
	Andel män	75,0	57,1	53,3
Andel kvinnor	25,0	42,9	46,7	51,0
Mäns löneandel	74,1	58,5	52,7	49,2
Kvinnors löneandel	25,9	41,5	47,3	50,8
Differens män	-0,9	1,4	-0,6	0,2
Differens kvinnor	0,9	-1,4	0,6	-0,2

Antal anställda

	2008			2007		
	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män
Moderbolag	860	352	508	751	291	460
Varav tillsvidareanställda och provanställda	778	304	474	735	282	453
Dotterbolag	1 452	741	711	1 426	724	702
Varav tillsvidareanställda och provanställda	950	462	488	908	438	470
Koncern	2 312	1 093	1 219	2 177	1 015	1 162
Varav tillsvidareanställda och provanställda	1 728	766	962	1 643	720	923

Anställningsort

	2008			2007		
	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män
Visby	389	167	222	354	155	199
Sundbyberg	343	124	219	323	112	211
Övriga Sverige	1 580	802	778	1 500	748	752
Koncern	2 312	1 093	1 219	2 177	1 015	1 162

Medelantalet anställda

	2008	2007
Moderbolag	768	700
Dotterbolag	952	888
Koncern	1 720	1 588

Kvinnliga chefer

%	2008	2007
Moderbolag	36	35
Dotterbolag	45	41
Koncern	40	38

Personalomsättning

%	2008	2007
Moderbolag	7	11
Dotterbolag	21	24
Koncern	15	18

Antal som slutat i förhållande till medeltalet anställda.

Andel anställda med kollektivavtal

Andel anställda med kollektivavtal 100%.

Nöjda medarbetare

%	2008	2007
Nöjd Medarbetarindex	86	85

Hälsa

	2008	2007	Mål
Frisknivå, % ¹	77	74	80
Sjukfrånvaro, %	3,75	3,78	-

1. Definition av Frisknivå: Andelen medarbetare som under 24 månader haft en sjukfrånvaro på 3,5% eller lägre.

För metodik som använts under de senaste åren hänvisas till personalavdelningen.