

Ansvar för **medarbetarna**

Svenska Spel har ett starkt varumärke som arbetsgivare. Att upprätthålla varumärket kräver att det är tydligt för alla som arbetar hos Svenska Spel vilka värderingar företaget har.

Strategi

Svenska Spels ledare ska leda både verksamheten och människor. De ska kunna inspirera sina egna och varandras medarbetare till att utveckla sig själva, sina kollegor och Svenska Spel.

Alla medarbetare ska uppleva att de har höga förväntningar på sig och får rätt förutsättningar att uppfylla dem. Företagets ledare ska möjliggöra den enkelhet och gränsfrihet som Svenska Spel eftersträvar i sättet att arbeta. Det

kan bara skapas i en trygg miljö, där man vågar komma med okonventionella tankar och idéer och vågar fatta beslut på varje nivå i företaget. Svenska Spels ledare ska vara synliga, medmänskliga, orädda och prestigelösa. Ledarskap ska bygga på förtroende för medarbetarna, lika mycket som på egen formell kompetens och goda ledaregenskaper. Medarbetare ska erbjudas utbildning och utveckling för att trivas och växa i sina roller som alternativ till att bli skickliga ledare eller specialister inom Svenska Spel.

Värdegrunden är Svenska Spels arbetskompass

Värdegrunden beskriver vad Svenska Spel värdesätter som företag. Värdegrunden är en vägvisare och kompass i vardagen och den beskriver hur man ska förhålla sig till varandra och omvärlden:

Spelglädje och Arbetsglädje

Våra kunder ska tycka att vi är det bästa valet och vi ska erbjuda positiva spelupplevelser för de många människorna. Samtidigt ska vi också ha roligt när vi arbetar på Svenska Spel, genom att vi gör det möjligt för våra medarbetare att leva upp till högt ställda förväntningar, att växa och utvecklas i sina arbeten och i sin kompetens.

Omtanke och Lönsamhet

Vi bryr oss om. Vi ska ha en långsiktig lönsamhet, men omtanken om kunderna och våra medarbetare kommer alltid i första hand. Befinner vi oss i en tveksam situation, ska alltid omtanken gå före.

Handlingskraft och Eftertanke

Om alla vet vart vi är på väg, blir det lättare att fatta dagliga, kloka beslut nära verksamheten. Det gör oss mer handlingskraftiga och snabbfotade. Samtidigt fattar vi alltid beslut efter att först ha tänkt efter om beslutet stämmer överens med våra mål och värderingar.

Aktiviteter och resultat

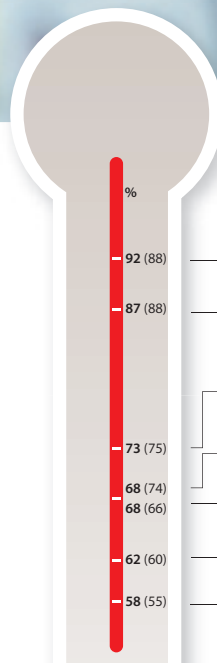
Under hösten 2008 genomfördes såväl en medarbetarundersökning som en kulturbarometer, där det tydligt framkom att många medarbetare ville ha förändring och förnyelse av företaget. Innovation och gemensam riktning visade sig vara viktiga för organisationen. Ett arbete påbörjades med att ta fram en ny värdegrund för Svenska Spel. Förankring och implementering av den nya värdegrunden påbörjades under 2009 och fortsätter under 2010.

Arbetet med en ny organisation pågick under en stor del av 2009. Motiven till den nya organisationen var att tydligt utgå från bolagets identifierade kärnprocesser och uppdrag. Målet med den nya organisationen var att jobba mer som ett gemensamt bolag, ett Svenska Spel med fler synergier, mot en gemensam affärsplan med tydliga mål.

En ny ledarskapsprofil togs fram under hösten 2009. I profilen betonas vikten av ett bra ledarskap där det viktigaste är att vilja utveckla och leda såväl verksamheten och medarbetare som sig själv. Som ett led i detta arbete har även nya processer för målstyrning, prestationsutvärdering samt medarbetarsamtal tagits fram.

Fokus 2010

- Implementering ny värdegrund.
- Ny medarbetarprofil.
- Nytt ramverk för chefsutveckling.
- Implementering av målstyrning och prestationsutvärderingsprocess.
- Implementering av nytt medarbetarsamtal.
- Fortsatt arbete med ny organisation. ■



Medarbetarundersökning 2009

92 (88)	— Visar din närmaste chef respekt för dig?
87 (88)	— Samarbetar ni bra inom din arbetsgrupp?
73 (75)	— Är ni fria från konflikter som negativt påverkar arbetet i din arbetsgrupp?
68 (74)	— Arbetar ni inom din arbetsgrupp konsekvent efter era mål?
68 (66)	— Kan du påverka din arbetssituation?
62 (60)	— Får du tillräcklig återkoppling på hur du presterar i ditt arbete?
58 (55)	— Är du fri från negativ stress?

Medarbetarfakta

Lönekartläggning 2009 Moderbolaget

%	Högre tjänstemän Specialister		Mellan tjänstemän	Lägre tjänstemän
	Chefer	Teamledare		
Andel män	66,3	73,6	65,7	36,3
Andel kvinnor	33,7	26,4	34,3	63,7
Mäns löneandel	66,0	72,8	63,9	35,3
Kvinnors löneandel	34,0	27,2	36,1	64,7
Differens män	-0,3	-0,8	-1,8	-1,0
Differens kvinnor	0,3	0,8	1,8	1,0

Lönekartläggning 2009 Casino Cosmopol

%	Högre chef	Mellanchef	Medel medarbetare	Lägre medarbetare
	Andel män	60,0	57,5	54,0
Andel kvinnor	40,0	42,5	46,0	52,6
Mäns löneandel	59,5	59,3	53,3	47,8
Kvinnors löneandel	40,5	40,7	46,7	52,2
Differens män	-0,5	1,8	-0,7	0,4
Differens kvinnor	0,5	-1,8	0,7	-0,4

Personalomsättning

%	2009 ¹	2008
Moderbolag	13	7
Dotterbolag	12	21
Koncern	13	15

Andelen som slutat under året delat med medeltalet anställda.

Kvinnliga chefer

%	2009	2008
Moderbolag	34	36
Dotterbolag	46	45
Koncern	40	40

Andel anställda med kollektivavtal

%	2009	2008
Andel anställda med kollektivavtal	100	100

Personalstyrkan uppdelad efter region och anställningsform per den 31/12 2009

Ort	Extra- anställd	Prov- anställd	Semester- vikarie	Tills- vidare	Vikariat	Visstid, Projekt	Totalt
Visby			3	375	13	8	399
Sundbyberg	1	4	1	320	12	13	351
Övr. Sverige				49		1	50
Sundsvall	59			106	4		169
Malmö	107	31		230	9		377
Göteborg	105	32		277	12		426
Stockholm	112	26	1	307	9	3	458
Totalt	384	96	2	1 664	59	25	2 230

Personalstyrkan uppdelad efter region och anställningsform per den 31/12 2008

Ort	Extra- anställd	Prov- anställd	Semester- vikarie	Tills- vidare	Vikariat	Visstid, Projekt	Totalt
Visby				361	19	9	389
Sundbyberg	5	3		324	8	3	343
Övr. Sverige	1	1		64	1	10	77
Sundsvall	70			102	10	1	183
Malmö	121	15	3	224	13		376
Göteborg	110	44	1	248	19		422
Stockholm	151	37		305	19	10	522
Totalt	458	100	4	1 628	89	33	2 312

Övriga medarbetarfakta

Heltids-, deltid- och tillfälligt anställda har rätt till samma förmåner.

Svenska Spel accepterar ingen form av kränkande särbehandling, diskriminering eller mobbning. Under 2009 har inget sådant fall kommit till ledningens kännedom.

Sedan oktober 2009 följer lönesättningen på Svenska Spel en policy som grundar sig på regeringens riktlinjer. Lönerna är individuella och differentierade. Lön och löneutveckling bestäms utifrån arbetsuppgifter, kompetens och resultat.

Under 2009 har det pågått en arbetsrättslig tvist som påbörjades 2008 och beräknas vara löst 2010.

Svenska Spels verksamhet är nationell, och under 2009 har risken för brott mot mänskliga rättigheter bedömts som låg.

Under 2009 har 419 personer anställda vid moderbolaget utnyttjat friskvårdsbidraget. För dotterbolagen gäller det 519 personer.

Antalet inträffade olycksfall för moderbolaget var under 2009 fyra stycken och i dotterbolagen 40 stycken.