

## Ansvar för medarbetare

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

**S**venska Spel strävar efter att förankra en stark, gemensam kultur i hela koncernen som bygger på en levande värdegrund, ett starkt medarbetarskap och ett tydligt och modernt ledarskap.

### Värdegrundsbaserat ledarskap

Svenska Spels ledare ska leda både verksamhet och människor. Det handlar om att inspirera sina medarbetare till att utveckla sig själva, sina kollegor och Svenska Spel. För att kunna bidra till bolagets utveckling måste medarbetarna

känna till vad som förväntas av dem och ges rätt förutsättningar och kompetens för att leva upp till det. Medarbetarna ska även få klara mål och tydlig återkoppling. Svenska Spels chefer ska också verka för en arbetsmiljö med högt i tak där medarbetarna kan vara kreativa, bidra med idéer till företagets utveckling och våga fatta beslut.

### Utveckla varumärket som arbetsgivare

Svenska Spel har ett starkt varumärke som arbetsgivare. Att upprätthålla varumärket kräver att det är tydligt vilka värderingar och prioriteringar som gäller. Genom detta kan bolaget attrahera duktiga människor till Svenska Spel.

Svenska Spel har formulerat följande mål inom medarbetarområdet för 2010:

- Nöjd medarbetarindex ska uppgå till minst 85 på en 100-gradig skala. Resultatet blev 83.
- Ledarskapsindex ska uppgå till minst 70 på en 100-gradig skala. Resultatet blev 70.

### Ny organisation införd

Arbetet med att införa en ny organisation påbörjades under 2009. Syftet var att arbeta som ett gemensamt bolag med fler synergier, mot en gemensam affärsplan och tydliga mål. Som ett led i omorganisationen annonserades många chefs-tjänster ut internt men processen att tillsätta dessa drog ut på



## Nytt medarbetarsamtal

Tydliga mål och återkoppling är en förutsättning för att medarbetare ska känna motivation och arbeta med rätt saker. Under året utarbetades Måldialogen – en ny modell för medarbetarsamtalen. Fokus för 2011 är att formulera mål på medarbetarnivå och definiera roller och ansvar i organisationen.



Svenska Spels värdegrund, som utarbetades 2009, förankrades och infördes i hela organisationen under 2010. Värdegrunden är en vägvisare och kompass i vardagen och beskriver hur man ska förhålla sig till varandra och till omvärlden.

## Svenska Spels värdegrund

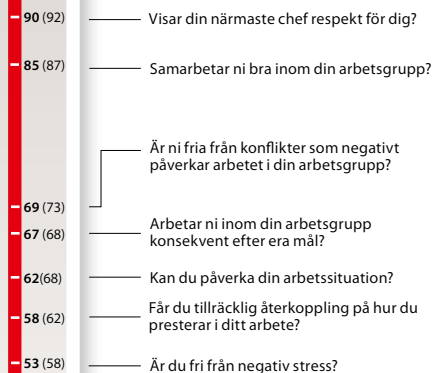
**Spelglädje & Arbetsglädje** Våra kunder ska tycka att vi är det bästa valet och vi ska erbjuda positiva spelupplevelser för våra kunder. Samtidigt ska vi ha roligt när vi arbetar på Svenska Spel, genom att vi gör det möjligt för våra medarbetare att leva upp till högt ställda förväntningar, att växa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

**Omtanke & 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 & 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.



## Medarbetarundersökning 2010



tiden. Skälet var att många strategiska förändringsprocesser pågick parallellt. Ett flertal chefer i ledande positioner, inklusive VD Meta Persdotter, lämnade också Svenska Spel under året. Under perioden upplevde många medarbetare därför otydligheter kring ledarskapet och kring den egna rollen, något som förstärktes av den förändringsfas organisationen befann sig i. Den nya organisationen kom så småningom på plats och cheferna har under året kunnat påbörja arbetet med medarbetardialoger och med att definiera roller och ansvar.

Detta fick till följd att medarbetarnas nöjdhetsindex, 83 på en 100-gradig skala, är lägre i jämförelse med förra året, då det uppgick till 89.

### Aktiviteter och resultat 2010

- Nytt chefsutvecklingsprogram infördes.
- Nytt medarbetarsamtal, kallat Måldialogen, för tydliga mål och uppföljning, utarbetades.
- Tydliga medarbetar- och ledarskapsprofiler formulerades.
- Rollbeskrivningar för alla medarbetare togs fram.

### Fokus 2011

- Formulera mål på medarbetarnivå och tydligare definiera roller och ansvar. Skapa en högre motivation i organisationen, bland annat genom information, närvaro och tydlighet från ledning och chefer.
- Följa upp hur värdegrunden tagits emot i organisationen.
- Satsa på att öka mångfalden inom företaget.
- Satsa på aktiviteten Hälsa i vardagen. ■

## Fakta om Svenska Spels medarbetare

### Lönekartläggning 2010, Moderbolaget

%	Chefer	Högre tjänstemän <sup>1</sup>	Mellan tjänstemän	Lägre tjänstemän
Andel män	68,9	65,7	72,1	39,3
Andel kvinnor	31,1	34,3	27,9	60,7
Mäns löneandel	69,5	65,9	72,0	38,8
Kvinnors löneandel	30,5	34,1	28,0	61,2
Differens män	0,6	0,3	-0,2	-0,5
Differens kvinnor	-0,6	-0,3	0,2	0,5

1. Högre tjänstemän, specialister och teamledare.

### Lönekartläggning 2010, Casino Cosmopol

%	Högre chef	Mellanchef	Medel medarbetare	Lägre medarbetare
Andel män	66,7	56,5	53,0	49,8
Andel kvinnor	33,3	43,5	47,0	50,2
Mäns löneandel	64,8	57,5	52,7	50,2
Kvinnors löneandel	35,2	42,5	47,3	49,8
Differens män	-1,9	1,0	-0,2	0,5
Differens kvinnor	1,9	-1,0	0,2	-0,5

### Personalomsättning

%	2010	2009
Moderbolag	5	13
Dotterbolag	15	12
<b>Koncern</b>	<b>11</b>	<b>13</b>

Andelen som slutat under året delat med medeltalet anställda.

### Kvinnliga chefer

%	2010	2009
Moderbolag	33	34
Dotterbolag	49	46
<b>Koncern</b>	<b>42</b>	<b>40</b>

### Andel anställda med kollektivavtal

%	2010	2009
Andel anställda med kollektivavtal	100	100

### Personalstyrkan uppdelad efter region och anställningsform per den 31/12 2010

Ort	Extra-anställd	Prov-anställd	Semester-vikarie	Tills-vidare	Vikariat	Visstid, Projekt	Totalt
Visby	1	2	1	385	15	5	409
Sundbyberg		4		336	11	11	362
Övr. Sverige		2		42	1	1	46
Sundsvall	73	2		98	9		182
Malmö	92	32		232	5		361
Göteborg	115	42		288	10		455
Stockholm	126	21		295	6		448
<b>Totalt</b>	<b>407</b>	<b>105</b>	<b>1</b>	<b>1 676</b>	<b>57</b>	<b>17</b>	<b>2 263</b>

### 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
<b>Totalt</b>	<b>384</b>	<b>96</b>	<b>2</b>	<b>1 664</b>	<b>59</b>	<b>25</b>	<b>2 230</b>

### Övriga medarbetarfakta

Heltids-, deltid- och tillfälligt anställda har rätt till samma förmåner. Svenska Spel accepterar ingen form av kränkande särbehandling, diskriminering eller mobbning. Under 2010 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 2010 har ingen arbetsrättslig tvist förekommit. Svenska Spels verksamhet är nationell, och under 2010 har risken för brott mot mänskliga rättigheter bedömts som låg. Under 2010 har 255 personer anställda vid moderbolaget utnyttjat friskvårdsbidraget. För dotterbolagen gäller det 379 personer. Antalet anmälda arbetsskador var under 2010 för moderbolaget 4 stycken och i dotterbolagen 51 stycken.