
Menneskene

Medarbeidere



Vi har som ambisjon å utvikle en fleksibel, endringsdyktig og effektiv organisasjon. Kompetanseutvikling er selve fundamentet for organisasjonsutviklingen, og vi tar mange virkemidler i bruk i arbeidet.



Omstilling

Norsk Tipping er i konstant omstilling, der målet å sette organisasjonen i stand til å løse samfunnsoppdraget best mulig. Vi har definert fem satsningsområder vi må

lykkes med for å oppfylle en av hovedpilarene i selskapsstrategien: «Vi utvikler oss gjennom kontinuerlig omstilling, styrking av sentrale satsingsområder og digital effektivisering av arbeidsprosesser.»

De fem områdene:

1. Personalisering
2. Data, innsikt og analyse
3. Moderne digital markedsføring
4. Ansvarlighet
5. Utvikling av de beste digitale mobiltjenestene

Satsingsområdene gir tydelige føringer for hvordan vi skal prioritere personale og andre ressurser. Antall ansatte i selskapet skal ikke økes, noe som betyr at intern omstilling og frigjøring av kapasitet er nødvendig for å styrke de prioriterte områdene.

Flere virkemidler brukes:

- Kompetanseutvikling internt
- Intern mobilitet
- Ekstern rekruttering
- Nye, eksterne partnerskap
- Sluttpakker for medarbeidere som ikke ønsker å være med videre

For å frigjøre årsverk til satsingsområdene, ga Norsk Tipping i 2022 tilbud om sluttpakker til ansatte i alderen 60-69 år, der 40 ansatte valgte å inngå sluttavtaler.

Vi besluttet i 2022 å se nærmere på framtidig driftsform for kundeservice, eiendomsdrift, renhold/kantine og fysisk salg. Så langt har selskapet besluttet å overdra driften av kantina til ekstern tilbyder. Prosessene for de øvrige utvalgte områdene fullføres i 2023.

Læring og kompetanseutvikling

Vi arbeider hele tiden med kompetanseutvikling. I 2022 ble det gjennomført en innovasjonsdag der alle ansatte kunne delta. Vi fortsetter arbeidet med å ta i bruk *praksisfellesskap* (Community of practice) som metodikk for læring i enda flere fagmiljøer. Praksisfellesskap er et organisert fagforum hvor vi både deler kompetanse og lærer av hverandre, og vi kan hente eksterne foredragsholdere.

Tverrfaglige team, felles rytme og ritualer for evaluering er innført i store deler av selskapet, og både ledere og medarbeidere lærer mye av det. Det er produkteierne som følger opp prioriteringer på tvers av kunde-, innovasjons- og utviklingsteam innenfor sine områder. For å støtte de nye produkteierne, har selskapet gjennomført et modulbasert kompetanseprogram for lagledere. Lederprogrammet startet i 2021 og ble avsluttet med en felles samling i 2023. Vi har planlagt et stort kompetanseløft innenfor digital markedsføring, et av våre hovedsatsingsområder. Mange skal delta, og opplæringen startet tidlig i 2023.

Rekruttering

Norsk Tipping søker alltid etter dyktige medarbeidere. I 2022 er 38 nye, faste medarbeidere rekruttert til stillinger på våre prioriterte satsingsområder, og som erstatning for medarbeidere som sluttet. Av disse, er 16 kvinner og 22 menn. I tillegg fikk 12 medarbeidere nye stillinger internt i selskapet.

Fast ansettelse er hovedregelen i Norsk Tipping. Vår bruk av midlertidig ansatte dreier seg i hovedsak om vikariater, annet arbeid av midlertidig art, traineer og lærlinger.

Lærlinger, traineer, praksisplasser og arbeidspraksis

Norsk Tipping tilbyr traineestillinger gjennom flere ordninger. I 2022 har vi hatt traineer gjennom egen ordning, gjennom samvirkeforetaket Trainee Innlandet og gjennom Idrettens karrieresenter. I tillegg tilbyr vi lærlingplasser innenfor IKT-faget og for innholdsproduksjon.

Vi tilbyr også praksisplasser for studenter, og samarbeider med NAV om arbeidspraksis. I alt 17 personer har jobbet/hatt praksis i Norsk Tipping i regi av disse

ordningene i 2022.

Lærlinger

Norsk Tipping er godkjent lærebedrift på flere fagområder. Gjennom 2022 har vi hatt fire lærlinger på IKT-området.

Trainee Innlandet

Trainee Innlandet ble etablert i 1998 og er et samvirkeforetak bestående av ca. 50 bedrifter fra privat og offentlig sektor i Innlandet. Formålet er å rekruttere unge, nyutdannede mennesker på flere kompetanseområder, og å beholde dem i Innlandet. Tre personer fra Trainee Innlandet har vært innom Norsk Tipping i 2022.

Trainee Norsk Tipping

Norsk Tipping har siden 2015 også ansatt egne traineer. I 2022 har vi hatt seks traineer på ulike fagfelt i denne ordningen

Idrettens karrieresenters traineeprogram

Idrettens traineeordning er et samarbeid med Idrettens karrieresenter (IKS). Sammen med partnere i idretten og næringslivet skal IKS skape et bærekraftig og langsiktig tilbud for utøvere i Norge. Målet er å gi tilpasset arbeidstrening til aktive idrettsutøvere, som et bidrag til å mestre overgangen til ny karriere etter idretten. Idrettsutøverne følges opp av IKS gjennom hele perioden. Norsk Tipping har hatt én deltager gjennom dette programmet i 2022.

Praksisplass for studenter

I 2022 har vi hatt to studenter i praksis:

- en student fra Høgskolen i Volda jobbet med internkommunikasjon
- to studenter fra NTNU Gjøvik jobbet med UX/UI

Arbeidstrening via NAV

På fagområdet UX/UI har vi samarbeidet med NAV om én medarbeider i engasjement (etter AML § 14-9, d) i 2022.

Styrende dokumenter og arbeidsmiljø

Det er i første rekke likestillings- og diskrimineringsloven, arbeidsmiljøloven og de lokale tariffavtalene som regulerer forholdet mellom selskapet og medarbeidere. Videre følger selskapets HR-policy og retningslinjer for blant annet helse, miljø og sikkerhet (HMS), etikk og antikorrupsjon, lønn og belønning.

Det er registrert én skade i tjenesten som rutinemessig er meldt som yrkesskade til NAV i 2022. Sykefraværet var på 3,9 prosent. Dette er en økning på 0,3 prosentpoeng fra 2021. Vi har et overordnet mål om å holde sykefraværet under 4 prosent.

Medarbeiderundersøkelsen

Høsten 2022 gjennomførte vi en medarbeiderundersøkelse i samarbeid med Statens arbeidsmiljøinstitutt. (STAMI). Undersøkelsen er basert på verktøyet MUST, som gir virksomheten informasjon til bruk i forbedrings- og utviklingsarbeid.

Resultatene avdekket av det er veldig mye bra, men også at det er områder man må arbeide mer med.

Personallederne forteller at de ansatte setter pris på økt fleksibilitet og at det oppleves som et gode.

Fortsatt fleksibel

I 2022 kartla Norsk Tipping omfanget av og holdningen til at det er mulig å jobbe fra annet sted enn kontoret iblant. Vi kaller det «sporadisk fjernarbeid», for å favne at det ikke er avgjørende for selskapet *hvor* den enkelte medarbeider befinner seg når arbeidet utføres. Tre av fire svarte på undersøkelsen, og resultatene viste at de fleste er positive til fjernarbeid, at det skaper økt tillit og produktivitet, at det gjør det enklere å planlegge dagen og at det påvirker arbeidsmiljøet positivt. Personallederne forteller at de ansatte setter pris på økt fleksibilitet og at det oppleves som et gode. 96 prosent av de som svarte ønsker å fortsette med fleksibelt arbeidssted. Samtidig er det noen få i undersøkelsen som opplever redusert effektivitet og peker på utfordringer knyttet til manglende sosial kontakt med kollegaer.

Vi har valgt å gå videre med en løsning det åpnes for en viss fleksibilitet, altså det som omtales som kortvarig og sporadisk fjernarbeid i henhold til egen forskrift. Dette er i det alt vesentlige slik ordningen er praktisert i prøveperioden. Kun unntaksvis er det aktuelt å gå inn på ordninger av mer fast karakter, siden dette utløser krav til særskilt avtale.

Like muligheter

«Like muligheter» er ett av fem prioriterte områder i Norsk Tippings arbeid med bærekraftsløftene. Målsettingen i vår HR-policy er «*Vi har utviklet en av Norges mest attraktive arbeidsplasser*», og arbeidet med likestilling og mangfold styres gjennom selskapets kvalitetssystem og vedtatte policyer. Arbeidet med likestilling, mangfold og diskriminering er etablert gjennom faste, formelle og lovpålagte fora i samarbeid med de ansattes tillitsvalgte. Det er de tillitsvalgte og hovedverneombudet som i hovedsak deltar og representerer de ansatte i dette arbeidet.

Bedre kjønnsbalanse er et uttalt mål for selskapet, og målet er minst 40 prosent representasjon av begge kjønn. Ved utgangen av 2022 var 171 kvinner og 269 menn ansatt i selskapet, inkludert midlertidig ansatte. Det gir en fordeling på 38,9 prosent kvinner og 61,1 prosent menn. Blant lederne var kvinneandelen på 34,5 prosent, 2,5 prosentpoeng høyere enn året før.

42 prosent av nyansatte i 2022 var kvinner.

Lønnskartleggingen gjennomføres som et ledd i forebyggende arbeid mot diskriminering. For 2022 viser kartleggingen at kvinners andel av menns lønn var på 92,8 prosent, en liten økning fra året før.

171

kvinner var ansatt i 2022

269

menn var ansatt i 2022

35%

av lederne var kvinner i 2022

Kjønnsbalanse (Alle ansatte per 31.12)		Herav midlertidig ansatte (Per 31.12)		Foreldrepermisjon* (Gjennomsnitt antall uker)		Faktisk deltid**	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Me
171 (38,9%)	269 (61,1%)	12 (44,4%)	15 (55,6%)	20	11	0	(

*Gjennomsnitt antall uker for foreldrepermisjon som er tatt ut i 2022

** Det er i 2022 ingen som har vært ansatt i deltidsstilling

*** Det er mindre enn 15 ansatte som har delvis permisjon fra sin fulltidsstilling av helsemessige årsaker eller eget ønske om redusert arbeidstid.

Fagforeninger

Norsk Tipping har fire fagforeninger, og 308 av de ansatte er organisert i en fagforening. Vi arbeider kontinuerlig med å sikre et tillitsbasert og godt samarbeid med de lokale tillitsvalgte.

Verdiplattformen

«Ett lag - én DRAUM» skal kjennetegne vår interne organisasjon. DRAUM utgjør verdiene **dyktig, raus, ambisiøs, uredd** og **magisk**, som skal prege arbeidsmiljøet og kulturen vår.

Norsk Tippings ledere utøver verdibasert ledelse, og de fire lederprinsippene skal tydeliggjøre forventninger til hver enkelt leder i selskapet. Etterlevelse av lederprinsippene måles gjennom jevnlig pulsmålinger, og følges også opp gjennom definerte målekort for selskapet.

DRAUM

DRAUM

Dyktige

Vi utvikler ny kompetanse hele tiden

Rause

Vi vil hverandre vel, og spiller hverandre gode

Ambisiøse

Vi er engasjerte og strekker oss mot spenstige mål

Uredde

Vi prøver nye ting, og våger å feile

Magiske

Vi byr på «det lille ekstra»

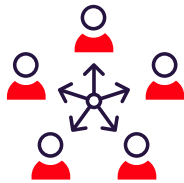
Lederprinsipper og verdiplattform



Vi setter retning
og mål



Vi inspirerer
og utvikler



Vi presterer gjennom
samarbeid



Vi evaluerer, lærer
og forbedrer