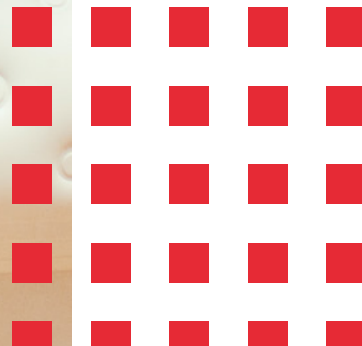


Så skapar du Sveriges bästa arbetsplats





Inledning

I år utsåg vi 55 organisationer till Sveriges Bästa Arbetsplatser. Vad särskiljer Sveriges bästa arbetsplatser från resten? Nivån av tillit.

Varför är tillit så viktigt? Vi har studerat arbetslivet i långt över 30 år nu. Gång på gång bevisas samma tes. De organisationer där ledare litar på sina medarbetare och där medarbetare känner förtroende för sin ledare har en arbetsplatskultur där människor mår bättre och presterar bättre.

Och en lönsamhet som blomstrar. I år ser vi att lönsamheten är 57 % högre på Sveriges bästa arbetsplatser jämfört med resten av Sverige.

På Sveriges bästa arbetsplatser är nivån av tillit hög. 89 procent av medarbetarna känner att de litar på sina ledare och att ledarna litar på dem. Samma siffra för övriga Sverige ligger på 56 procent.

Så hur bygger du en organisation med en hög nivå av tillit? Genom att satsa på 5 olika parametrar. I denna guide går vi igenom alla samt delar med oss av 5 saker som de bästa arbetsplatserna gör inom varje område.

Trovärdighet

Är du ledare? Då är du viktig för att bygga Sveriges bästa arbetsplats. Kanske viktigare än vad du vill tro. Sättet du agerar på, leder på, krishanterar på, engagerar och inspirerar på spelar roll. Du måste göra det med genuinitet och övertygelse. Du måste vara trovärdig.

Du gör det bland annat genom att vara närvarande, visa att det är okej att göra fel, anställa människor som är kompetenta och självgående och genom att hålla vad du lovar.

En viktig del i att bygga ett trovärdigt ledarskap är att hålla medarbetargruppen informerad om vad som sker i organisationen, vilket innebär att du som ledare bör göra allt för att vara öppen och transparent.

Det innebär att ge medarbetare på alla organisatoriska nivåer tillgång till information, att skapa förståelse för såväl vart organisationen är på väg som var den befinner sig i nuläget och att samtidigt uppmuntra medarbetarna att bidra genom att dela med sig av relevant information. De bästa arbetsplatserna lägger ner mycket tid och energi på att skapa en transparent arbetsplatskultur.

Trovärdighet handlar om att:

- Ledare informerar om viktiga frågor och förändringar
- Ledare är tydliga med sina förväntningar
- Medarbetare får tydlig respons när de ställer en motiverad fråga till ledare
- Ledare är tillgängliga och lätta att prata med
- Ledare är kompetenta att leda arbetet
- Ledare anställer medarbetare som passar bra in
- Ledare är bra på att delegera och samordna medarbetarna
- Ledare litar på, utan att hela tiden kontrollera det, att medarbetarna gör ett bra jobb
- Medarbetarna ges mycket ansvar
- Ledare har en tydlig vision för organisationen och hur de ska nå dit
- Ledare håller vad de lovar
- Ledare lever som de lär
- Ledare bara säger upp medarbetare som en sista utväg
- Ledare agerar ärligt och etiskt i sitt arbete
- Ledningen är goda föredömen för verksamheten



5 saker Sveriges bästa arbetsplatser gör:

1. De ser till att medarbetare får en känsla av närhet till organisationens ledning så att alla får en relation med seniora ledare, ofta genom personliga möten och samtal med såväl nya medarbetare som gamla.
2. De använder en mängd olika kommunikationsmedier och metoder på ett sätt som speglar organisationens identitet, de är transparenta och ärliga.
3. De kommunicerar horisontellt och vertikalt inom organisationen och inkluderar alla anställda på alla nivåer för att skapa relevant innehåll, och de kommunicerar samma budskap till alla oavsett nivå.
4. Kommunikationen är pragmatisk, vänlig och förmedlar en känsla av omsorg gentemot medarbetare, kunder och omvärlden.
5. De gör information som medarbetare behöver i sin vardag lättillgänglig och lättförståelig.



Exempel från verkligheten:

■ Alla får samma information samtidigt

Ledningsgruppen på Studieförbundet Vuxenskolan Halland har öppnat upp sin redovisning av mötesinnehållet så att det senast 10 minuter efter avslutat möte finns en fullständig redovisning av det som diskuterats och beslutats. De har märkt att när alla får all information samtidigt är det av största betydelse och utvecklande för organisationen. Det har bland annat visat sig att kollegor omgående hört sig av och undrat om det är okej att just de tar sig an en av de frågor som det informerats om. Transparensen och snabbheten har svetsat samman arbetsgruppen till ett team.

■ Färgkodad information

I Tyréns största region underlättas kommunikationen i chefsledet genom att affärscheferna skickar utvalda informationspunkter i veckobrev till avdelningscheferna. Informationen färgmarkeras med grönt- ska kommuniceras, gult- valbart att kommunicera till den det berör, rött- endast för information får ej kommuniceras vidare. Detta för att informationen ska vara selekterad och ske så effektivt som möjligt.



Rättvisa

Forskning visar att rättvisa på jobbet har betydelse för den anställdes prestationer, engagemang och attityder. Organisatorisk rättvisa kan vara viktigare än hög lön, titlar eller förmåner när det handlar om just hälsa och välbefinnande.

En av anledningarna till att hälsan påverkas av orättvisa är att många ägnar kvällarna åt grubbel, vilket gör att återhämtningen ofta blir lidande. Särskilt tydligt är det för personlighetstyper med ett kontrollfokus och de som inte tror på sin egen förmåga att förändra situationen.

För att främja hälsa är det viktigt att rättvisa upplevs som en av organisationens starkaste grunder. Se till att resurser fördelas på ett rättvist sätt, att berörd personal får vara delaktig i beslut och att chefen behandlar sina medarbetare på ett respektfullt sätt.

Det är viktigt för medarbetargruppen att kunna uppleva organisationens ledare som lättillgängliga och nåbara. De bästa arbetsplatserna arbetar aktivt med olika medel för att samla frågor och förslag ifrån medarbetargruppen för att bygga en arbetsplats som är rättvis och trygg för alla.

En viktig del i denna process är att ge alla möjlighet att komma i kontakt med högre chefer och ledningsgrupp för att ställa frågor, ge feedback men även med syfte att upprätthålla en relation chefer och medarbetare emellan.

Samverkan är mycket viktigt och här kan du inte vänta på att medarbetargruppen ska ta det första steget. Hos de bästa arbetsplatserna agerar ledarna föredömen och de säkerställer att medarbetare kan vara med och påverka beslut som rör deras arbetsroll, -sysslor och -miljö.

Rättvisa handlar om att:

- Medarbetarna ges en rimlig lön för det arbete som utförs
- När det går bra för organisationen får alla ta del av det
- Alla har möjlighet att få uppskattning.
- Alla behandlas likvärdigt oavsett position
- Nya möjligheter ges till de som mest förtjänar det
- Ledare undviker favorisering
- Medarbetarna inte går bakom ryggen på varandra för att uppnå egna fördelar
- Medarbetarna behandlas likvärdigt oavsett ålder
- Medarbetarna behandlas likvärdigt oavsett etniskt ursprung
- Medarbetarna behandlas likvärdigt oavsett kön
- Medarbetarna behandlas likvärdigt oavsett sexuell läggning
- Medarbetarna behandlas likvärdigt oavsett funktionsnedsättning
- Medarbetare blir tagen på allvar om de blir orättvist behandlad och tar upp det



5 saker Sveriges bästa arbetsplatser gör:

1. De ser till att det finns en procedural rättvisa där det är tydligt hur processer går till, till exempel hur nya medarbetare anställs, och att det råder en hög informativ rättvisa där beslut och förändringar förklaras, att information kommuniceras i tid och där hänsyn tas till olika behov.
2. De tillhandahåller flera olika medel genom vilka medarbetarna kan kommunicera mot ledare/chefer och har förståelse för att olika kommunikationsvägar lämpar sig olika bra beroende på såväl medarbetarens som sakens karaktär; ibland behövs den anonyma enkäten, medan andra frågor kan lyftas ansikte mot ansikte med närmsta chef.
3. De ger medarbetare möjligheter att påverka beslut som rör deras arbetsroll, -sysslor och -miljö. De bästa arbetsplatserna bjuder även in medarbetarna att påverka organisationen som helhet: visioner, mål och daglig verksamhet.
4. De har strukturer och vägar att hjälpa medarbetare som hamnat i konflikt med sin chef eller kollega samt processer för medarbetare som hamnat i kläm på något sätt. Dessa kan vara informella eller formella, med fokus på att lösa problemet så nära källan som möjligt.
5. De låter organisationens chefer förstå att det är deras ansvar att aktivt söka medarbetares input, att uppmuntra till och efterfråga feedback och funderingar. För större organisationer innebär detta att skapa ett gemensamt arbetssätt rakt igenom hela organisationen med både struktur i form av riktlinjer/policy och utveckling av kompetensen hos ledarna att hantera dessa.

Great
Place
To
Work®

Certifierad

JAN 2022–JAN 2023

SVERIGE

TM

Exempel från verkligheten:



■ Månadens dilemma

Samtliga chefer på Stångåstaden träffats en gång i månaden över en lunch för att diskutera månadens dilemma. Vid mötena diskuteras aktuella frågor/dilemman som det finns en osäkerhet/oenighet kring i organisationen. Gemensamt skapar de ett fiktivt dilemma som belyser aktuell situation. Dilemmat skickas ut till alla medarbetare i enkätform. När medarbetarna har svarat på dilemmat samlas alla chefer och resonerar kring frågan och resultatet. De tar även fram ett workshop-material som cheferna tar med sig ut och jobbar med på sin enhet. De återsamlas igen för att diskutera vad som framkommit och enas kring ett gemensamt förhållningssätt och ett förtydligande kring hur de ska agera. Det kommunicerar de sedan tillbaka till organisationen. Arbetet med dilemman har stärkt chefsgruppen och har lett till en samsyn och ett gemensamt agerande vilket skapar en trygghet i organisationen. Det har även resulterat i en ökad öppenhet kring att diskutera frågor som kan upplevas känsliga eller otydliga. Medarbetarna känner även att de får vara med och påverka själva resultatet kring agerandet

■ Business camps

På Tre handplockas medarbetare från olika delar av organisationen till ett Business Camp, där de tillsammans ger förslag på hur de kan lösa de utmaningar som de har. Medarbetare får ge sin syn på omvärlden, deras utmaningar framåt och tillsammans arbeta i grupper för att ta fram input till svenska ledningsgruppen. Resultatet av arbetet presenteras inte bara för den svenska ledningsgruppen utan även i deras utökade LG-forum. Deltagarna blir sedan inbjudna till en återkoppling kring vad som blir nästa steg.

Respekt

Att känna sig sedd, hörd och uppskattad resulterar i en känsla av trygghet och respekt. Om medarbetare känner att ledare och chefer förstår och lyssnar på behov och synsätt kommer relationer att stärkas och engagemanget öka.

Chefer och ledare som bygger en grund på öppenhet och respekt, där det råder acceptans för att oavsiktliga misstag i arbetet händer, kommer att få medarbetare som är mer innovativa och modiga.

Känner medarbetarna att deras liv utanför arbetet respekteras och värnas, där ledare uppmuntrar till balans mellan arbete och fritid, ökar hälsan, engagemanget och viljan att göra det där lilla extra. Samtidigt som sjukfrånvaron minskar.

Respekt handlar om att:

- Ha möjlighet till utveckling för att växa inom sitt yrkesområde
- Ges resurser och den utrustning som krävs för att utföra sitt arbete
- Ledare visar uppskattning för bra utfört arbete och en extra insats
- Ledare har förståelse för att oavsiktliga misstag i arbetet kan förekomma
- Medarbetare som provar nya och bättre arbetssätt, oavsett utfall, uppmärksammas
- Ledare efterfrågar och svarar uppriktigt på idéer
- Ledare involverar medarbetarna i beslut som rör deras arbete
- Erbjuder en fysiskt säker arbetsplats
- Erbjuder en psykiskt hälsosam arbetsplats
- Vid behov ha möjlighet att ta ledigt från arbetet
- Medarbetarna uppmuntras till att ha balans mellan arbete och fritid
- Ledare visar ett ärligt intresse i medarbetarna som person och inte bara som anställd
- Ha tillgång till bra förmåner



5 saker Sveriges bästa arbetsplatser gör:

1. De har en tydlig kompensationsfilosofi och erbjuder medarbetargruppen förmåner som förenklar vardagen. Genom att förstå sina anställdas unika behov är man villig att tänka kreativt gällande förmåner. Frukost, kaffe, rikskuponger, kemtvätt, städhjälp, möjlighet att skräddarsy sitt förmånspaket gällande semesterdagar, pension är exempel på olika förmåner vi ser hos de bästa arbetsplatserna.
2. De visar ett intresse för medarbetaren, firar födelsedagar, bröllop, examen eller andra speciella tillfällen. Här ligger tonvikt på att skapa en gemenskap eller laganda i gruppen, man tar sig tid att samlas och ha kul tillsammans.
3. De är villiga att erbjuda medarbetare flexibilitet att arbeta heltid, deltid eller möjlighet till arbetstidsförkortning. På arbetsplatser där jobbet i sig tillåter det tillämpar man s.k. förtroendetid eller flexibel arbetstid så att medarbetaren ska kunna hantera de prioriteringar man har i sin vardag.
4. De har fokus på hälsa och utvärderar hur organisationens medarbetare upplever arbetsplatsen både från ett fysiskt, psykiskt och känslomässigt perspektiv. Man arbetar proaktivt med att skapa förutsättningar för alla medarbetare att vara hälsosamma och friska.
5. De har rutiner för att fånga medarbetare som är i riskzonen för att bli utbrända, överbelastade eller stressade innan sjukskrivning blir aktuell. Man fångar upp dessa personer genom regelbundna individuella samtal mellan ledare och medarbetare, så att organisationen kan erbjuda det stöd som personen behöver. Fokus ligger på att se individen och ge densamme det stöd som han/hon behöver.



Exempel från verkligheten:

■ HR speed dates

För att öka transparens och tillgängligheten till medarbetarna med ytterligare en kontaktpunkt har HR på Sentor infört så kallade HR speed dates. Detta är informella möten som sker löpande under året där medarbetaren över en kaffe har möjlighet att dryfta allt ifrån individuella utmaningar i arbetet till att komma med förbättringsförslag. Tanken är att HR kompletterar cheferna på Sentor med att lyssna på medarbetare och på ett tidigt skede kan identifiera missnöje och negativa trender men också för att coacha och finnas tillgänglig i stora och små händelser i vardagen.

■ Avskaffad ledningsgrupp

För några år sedan avskaffade Sankt Kors företagets ledningsgrupp. De tror att beslut bäst fattas där kompetensen finns och att koordinering sker bättre mellan de som är berörda i verksamheten än i en ledningsgrupp. Ledningsmötena har ersatts med öppna möten om till exempel ekonomi, projekt eller förbättringsarbete där de som känner behov av att delta gör så. Alla som jobbar på Sankt Kors kan och ska fatta de beslut de anser nödvändiga för deras arbete och är också ansvariga för resultatet. För att säkerställa att det är bra för helheten använder de en "advice-process" där de aktivt söker råd från kollegor som har särskild kunskap eller berörs av beslutet. Syftet med advice är att de vill utveckla en organisation där varje medarbetare tar ett personligt ledarskap och att beslut fattas av personer som har förståelse och kunskap om situationen. Det finns även ett system för coachingsamtal där alla kan bjuda in till samtal med vem som helst som man känner att man skulle ha ett utbyte av att prata med.



Stolthet

Att känna yrkesstolthet och stolthet över sin arbetsplats är något som forskning om och om igen visar har stor inverkan på en medarbetares vilja att vara engagerad i sitt arbete och sin organisation.

Även det sociala är centralt för känslan av stolthet. Medarbetare kan vara stolta över de resultat som deras kollegor åstadkommer, sin arbetsgrupp eller företaget generellt och därför utveckla känslan av organisatorisk stolthet. Individen är genomsyrd av det sociala och individen är gruppen och gruppen är individen.

Ett sätt att bygga teamkänsla och glädje är att visa uppskattning för väl utfört arbete och goda resultat. På de bästa arbetsplatserna lyfter man på olika sätt fram och belönar alla de goda insatser och extra ansträngningar som medarbetare presterar. Detta bidrar även till att skapa stolthet över organisationen, gruppen och den individuella insatsen.

Särskilt viktigt är det att ledare ger uppskattning och erkännanden på omväxlande formella och informella sätt. Då uppskattning visas med varierande och oväntade medel minskas risken att det tas för givet – samtidigt är det förstås viktigt att det sker tillräckligt regelbundet och rättvist fördelat; detta för att gynna en arbetsplatskultur där alla medarbetare kan känna sig uppskattade och sedda.

Stolthet innebär att:

- Medarbetare känner att de gör skillnad
- Medarbetare känner att deras arbete är meningsfullt
 - det är inte "bara ett jobb"
- Medarbetare är stolta över det som organisationen åstadkommer
- Medarbetarna ger gärna det där lilla extra för att få arbetet gjort
- Medarbetarna anpassar sig snabbt till de förändringar som krävs för organisationens framgång
- Medarbetare vill arbeta kvar en längre tid
- Medarbetare är stolta över att berätta för andra var de arbetar
- Medarbetarna ser fram emot att komma till jobbet
- Medarbetarna är stolta över hur organisationen bidrar i samhället
- Medarbetarna skulle rekommendera sin arbetsplats till andra
- Medarbetarna känner att deras kunder skulle ge dem högsta betyg



5 saker Sveriges bästa arbetsplatser gör:

1. De belönar efter resultat och premierar goda resultat och drivkrafter som är viktiga för organisationen, som till exempel engagemang, nytänkande eller innovation. De fokuserar på erkänsla i verksamhetsstyrning och individuella medarbetarsamtal och har sätt att hjälpa och stödja medarbetare som underpresterar.
2. De använder sig av sina ledare för att uppmärksamma och skapa erkänsla och att lyfta individen eller gruppen. Alla ledare spelar en aktiv roll i detta arbete men på olika sätt. Din närmaste chef lyfter dig i din vardag och ger positiv feedback, din VD eller koncernchef delar ut speciella utmärkelser till viktiga insatser eller extra hårt arbete.
3. De firar organisationens framgångar tillsammans, individuella och grupp för att hjälpa individen förstå hur man tillsammans bidrar till organisationens framgångar.
4. De uppmärksammar vad som är viktigt eller kritiskt för organisationens framgång, och i linje med sina värderingar, genom att till exempel utnämna ambassadörer eller föredömen som lever som organisationen lär.
5. De arbetar med olika slags belöningar inte bara monetära. De belönar med nya möjligheter eller spännande uppdrag, med inbjudan till medbestämmande och mandat att driva projekt.



Exempel från verkligheten:

■ Alumniträff

Även de medarbetare som gått i pension är viktiga, eftersom de bidragit till att göra Wihlborgs till det framgångsrika företag de är i dag. Därför visas de uppskattning genom att bjudas in tillsammans med respektive till huvudkontoret på en "Wihlborgsdag" i samband med årsstämman. Då bjuds de på bubbel och tilltugg och visas runt på deras kontor. Syftet är att under lättsamma former träffas, hålla kontakten och stämma av vad som hänt sedan sist. De är ju några av deras bästa ambassadörer. Denna alumniträff brukar uppskattas av både tidigare och nuvarande Wihlborgsmedarbetare. Efter träffen går de gemensamt till stämman och lyssnar till presentationen av årets resultat och firar med en bit mat efteråt. Många av deras pensionerade medarbetare är också aktieägare.

■ Möten med patienter

För att de anställda verkligen ska känna kopplingen mellan sitt eget arbete och resultatet för patienterna har AbbVie besök av patienter genom de olika patientföreningar man samarbetar med.

Patienterna berättar ofta öppenhjärtligt om sin resa från symtom till behandling och hur deras liv har förbättrats tack vare något av AbbVies läkemedel



Kamratskap

Människan har ett behov av tillhörighet. Och tillhörighet och kvalitén på tillhörigheten påverkar människans psykiska hälsa.

Därför är det viktigt att se över gruppens inverkan på individen men även individens inverkan på gruppen. Negativa mönster sätter sig lätt i väggarna där en person påverkar en hel grupp.

Som ledare är det därför viktigt att ha lagt en bra grund vad gäller tidigare punkter, såsom rättvisa, respekt och stolthet så att varje individ känner sig trygga och sedda på arbetsplatsen och därmed vill bidra med positiv energi och laganda.

Att en stark samhörighet är bra och viktigt skriver de flesta chefer under på. Men att faktiskt tillåta medarbetarna att ha kul på jobbet är vissa fortfarande återhållsamma med. Det anses ibland som opassande och oprofessionellt. Vissa är även oroliga för att bilder från AWs och kick-offer ska spridas på ett ogynnsamt sätt i sociala medier. Men så länge alla följer de code of conducts som finns bör detta i stället uppmuntras. Att fira framgångar, ha roligt tillsammans och uppmärksamma medarbetare enskilt eller i projekt är att skapa ett kitt som gör att organisationen håller ihop i vått och torrt.

Kamratskap handlar om att:

- Medarbetare kan vara sig själva
- Fira speciella tillfällen
- Medarbetare bryr sig om varandra
- Medarbetare tycker att det är roligt att arbeta på företaget
- Medarbetare blir väl mottagna när det börjar
- När medarbetare byter arbetsuppgifter eller arbetsgrupp tas de emot väl
- Medarbetare vill samarbeta

5 saker Sveriges bästa arbetsplatser gör:

1. De firar på många olika sätt för många olika anledningar, tydligt kopplat med organisationens värderingar och målsättningar. Att fira blir mer än bara "en grej" och något som utmärker organisationen.
2. De inkluderar alla medarbetare, främjar kamratskapen i gruppen och ser till att ingen känner sig utanför. Alla har en chans att vara med och bli en del av firandet.
3. De inkluderar medarbetarens familj och vänner och ser till att även de blir firande, många nära och kära kan bli åsidosatta när en medarbetare gör en extra insats för organisationen.
4. De slappnar av och har kul tillsammans. För att detta ska ske på ett naturligt sätt ser man vilka intressen medarbetarna har och försöker hitta aktiviteter som passar alla. Många organisationer söker aktivt efter de gemensamma nämnarna inom en grupp och försöker adressera dessa när man planerar aktiviteter.
5. De hittar sätt att lyfta medarbetarens enskilda insats, gruppens samarbete eller organisationens framgångar, tydligt och regelbundet, och på så sätt skapar nya högtider att fira.

Great
Place
To
Work®

Certified

JAN 2022–JAN 2023

SWEDEN

TM

Exempel från verkligheten:

■ Familjedagen

Familjedagen är, till skillnad från sitt namn, en kvällsaktivitet på Liseberg där alla tillsvidareanställda blir bjudna med sina familjemedlemmar och vänner på en åk- och spelkväll med middag på någon av Lisebergs restauranger. Familjedagen, som alltid ligger i premiärveckan i april, är ett sätt att visa uppskattning för medarbetarna som arbetat hårt med att få parken i ordning och att också tacka deras familjer som kanske fått stå tillbaka under en intensiv period.

■ Uppskattande ord från kollegor

Under en av Tenant & Partners konferens- och vägvisardagar inleddes första dagen med en fin och oväntad gest. Veckan innan konferensen ombads alla att skriva en rad om några kollegor och berätta varför de uppskattade dem, detta utan att veta vad kommentarerna skulle användas till. Under konferensen fick alla kollegor mottaga ett kuvert där alla kommentarer hade samlats, självklart var de anonyma. Kuvertet öppnades och lästes privat, samordnaren hade självklart sett till att alla kollegor hade fått något skrivet i sitt kuvert. Många tårar blev det och en fin stund där alla kunde känna uppskattning, på riktigt.



Avslutning

För att bygga en av Sveriges bästa arbetsplatser behöver du, summa summarum, se till att arbetet är motiverande. Det gör du bäst genom att lita på dina anställda. Du visar att du litar på dem genom att låta medarbetaren tillämpa sina olika och unika förmågor och kunskaper i sitt dagliga arbete. Medarbetaren behöver känna självbestämmande i arbetet och oberoende i sättet den får utföra sina arbetsuppgifter på.

Du måste även låta medarbetaren förstå helheten i arbetet och hur hans eller hennes insats bidrar till företagets helhet. Att få återkoppling med direkt och tydlig feedback är viktigt i detta arbete.

Vidare behöver medarbetaren se och känna att arbetet har betydelse och kommer till nytta för andra utanför organisationen.

Om du lyckas lägga en strategi och långsiktig plan för hur er organisation ska arbeta med dessa områden och toppa det med att uppmuntra till gemenskap där ni har kul tillsammans och där ni firar framgång och speciella tillfällen kommer du utan tvivel att ha byggt en lönsam arbetsplats där folk vill bidra länge.

Ta reda på hur bra din arbetsplats redan är

Så hur vet du om du är på väg att bli Sveriges bästa arbetsplats? Du mäter det.

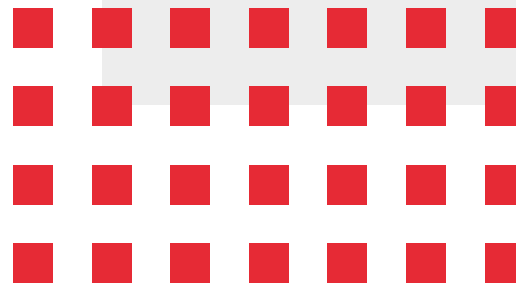
Varje år utför vi 19,8 miljoner medarbetarundersökningar för att ge organisationer ett mått på deras företagskultur.

Mätningen bygger på en medarbetarundersökning där anställda anonymt tar ställning till 60 påståenden inom det vi har gått igenom i denna guide: trovärdighet, rättvisa, respekt, stolthet och kamrarskap. Som avslutande fråga får medarbetarna även svara på om de allt sammantaget ser sin arbetsplats som en mycket bra arbetsplats.

De 60 påståendena slås samman för att mäta den grad av tillit som de anställda upplever. Detta värde blir din organisations Trust Index.

Medarbetarundersökningen ger dig:

- insikt i vad som driver engagemang i er organisation
- insikt i vilka områden som behöver förbättras (alla har dem, även de bästa)
- en utgångspunkt i ert arbete med att skapa en stark och lönsam verksamhet
- ett medarbetarindex och ett ledarskapsindex
- möjlighet att certifiera er arbetsplats (gäller i 12 månader)
- möjlighet att rankas som en av Sveriges, Europas eller världens bästa arbetsplatser



Förslag på förbättringar & lättförståeliga rapporter

Resultatet av medarbetarundersökningen presenteras och går igenom med er och ni får rapporter som är enkla att förstå och arbeta med. Vi ger er stöd och hjälper er att skapa en process framåt för hur ni kan arbeta vidare med resultaten med målet att bli en av Sveriges bästa arbetsplatser.

Benchmark – Se hur ni står er mot andra

Vi hjälper er att länka era resultat till organisationens affärsmässiga mål och sätter dem i relation till andras genom att erbjuda en stor mängd jämförelsegrupper – benchmarks – med utgång i bransch eller storlek.

Bli Great Place to Work-certifierad

Får du ett Trust Index™ på minst 70 (på en skala mellan 0-100) blir du Great Place to Work-certifierad™. Certifieringen gäller i 12 månader och du får ett emblem att använda externt och internt. Detta är första steget i att utses till en av Sveriges Bästa Arbetsplatser.



**Sveriges Bästa
Arbetsplatser™**

**Great
Place
To
Work®**

**SVERIGE
2022**

Kom med på rankingen över Sveriges Bästa Arbetsplatser

När du har en Great Place to Work-certifiering™ har du tagit första steget mot ert stora erkännande. I nästa steg är det dags att fylla i en Culture Brief, där du kortfattat berättar hur din organisation är strukturerad. Detta tar cirka 30 minuter.

Har ni över 250 anställda behöver ni även fylla i en Culture Audit™, där ni beskriver ert ledarskap och era värderingar. Här får du beskriva hur du skapar och arbetar med:

- Tillit
- Medarbetares potential
- Värderingar
- Ledarskapseffektivitet
- Innovation för alla

Er Culture Audit™ poängsätts och tillsammans med resultatet från er Trust Index™ får ni ett totalresultat. Detta resultat ligger till grund för rankingen av Sveriges Bästa Arbetsplatser.

Och Sveriges Bästa Arbetsplatser™ är...

De organisationerna med högst ranking hamnar på listan över Sveriges Bästa Arbetsplatser.

Listan publiceras en gång om året. Listan är indelad i tre kategorier; små, medelstora och stora organisationer.

Sveriges Bästa Arbetsplatser 2022

Små organisationer
(20-49 medarbetare)

1. Studieförbundet Vuxenskolan Halland
2. Pilotage
3. Sankt Kors
4. Smiling Faces
5. Ensolution
6. Wikström AB
7. Lemontree Enterprise Solutions AB
8. Sundbom & Partners
9. Cadence Design Systems AB
10. Curitiba AB
11. SDS Life Science & SDS MedteQ
12. SmartaVal AB
13. Help Försäkring
14. Netgain
15. Citedo

Bäst på riktigt. Ända ner till sista raden. Sveriges Bästa Arbetsplatser har inte bara höga betyg i vår medarbetarundersökning. De har även högre vinstmarginal än genomsnittliga svenska företag. Mer än dubbelt så hög, faktiskt. Har du vad som krävs för att vara med på listan nästa år?

Läs mer på greatplacetowork.se

Sveriges Bästa Arbetsplatser™

Great
Place
To
Work®

SVERIGE
2022

Sveriges Bästa Arbetsplatser 2022

Medelstora organisationer
(50-249 medarbetare)

- | | |
|--|-------------------------------------|
| 1. protek | 14. Tenant & Partner |
| 2. WH Bolagen | 15. Hilton |
| 3. Skyltmax | 16. Stryker |
| 4. Key Solutions AB | 17. Wihlborgs |
| 5. Elvenite | Fastigheter AB |
| 6. Multisoft AB | 18. Picadeli |
| 7. AB Stångåstaden | 19. Sentor MSS AB |
| 8. Castra Group AB | 20. Navigio |
| 9. PlantVision | 21. Chiesi Pharma AB |
| 10. Transcendent Group | 22. Faberge |
| 11. RSM Sverige | 23. OilQuick |
| 12. Projekt Hagastaden,
Exploateringskontoret,
Stockholms stad | 24. Fastighetsägarna
MittNord AB |
| 13. AbbVie | 25. Atrium Ljungberg |

Bäst på riktigt. Ända ner till sista raden. Sveriges Bästa Arbetsplatser har inte bara höga betyg i vår medarbetarundersökning. De har även högre vinstmarginal än genomsnittliga svenska företag. Mer än dubbelt så hög, faktiskt. Har du vad som krävs för att vara med på listan nästa år?

Läs mer på greatplacetowork.se

Sveriges Bästa Arbetsplatser™

Great
Place
To
Work®

SVERIGE
2022

Sveriges Bästa Arbetsplatser 2022

Stora organisationer
(+250 medarbetare)

1. Specsavers
2. Centiro
3. Hilti Svenska AB
4. C.A.G
5. SBAB
6. Sparbanken Skåne AB
7. Sopra Steria
8. Tre
9. Tyréns
10. DHL Express
11. MTA Bygg och Anläggning
12. Erik Olsson
Fastighetsförmedling
13. Synoptik Sweden AB
14. Bavaria Sverige Bil AB
15. Liseberg

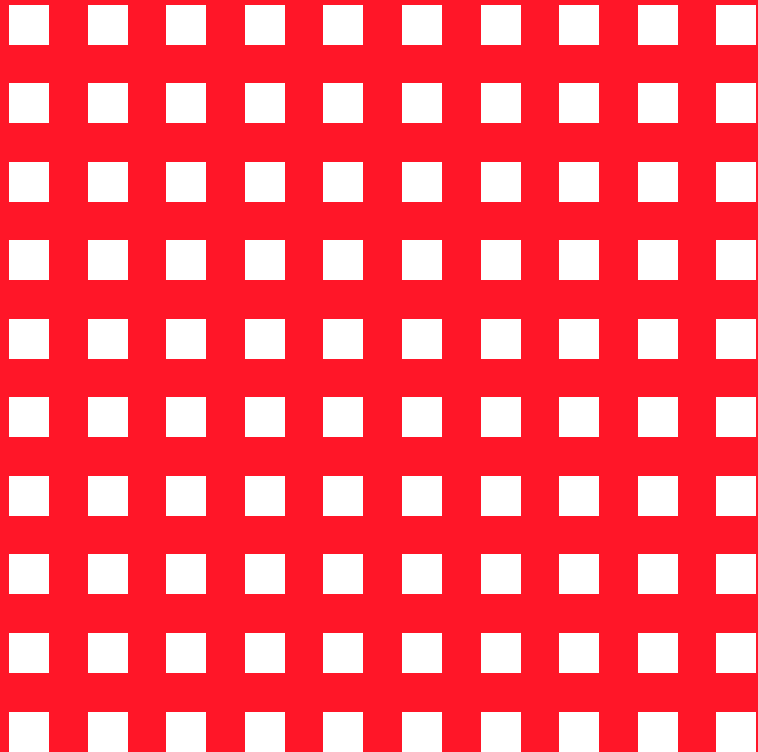
Bäst på riktigt. Ända ner till sista raden. Sveriges Bästa Arbetsplatser har inte bara höga betyg i vår medarbetarundersökning. De har även högre vinstmarginal än genomsnittliga svenska företag. Mer än dubbelt så hög, faktiskt. Har du vad som krävs för att vara med på listan nästa år?

Läs mer på greatplacetowork.se

Sveriges Bästa Arbetsplatser™

Great
Place
To
Work®

SVERIGE
2022



Great Place To Work
Malmskillnadsgatan 36
111 57 Stockholm
greatplacetowork.se