

A photograph of two men in a professional setting, likely an office or library, laughing heartily. The man on the right is leaning over a desk, wearing a grey hoodie with a 'LEADERSHIP' logo and a dark cap. The man on the left is wearing a brown baseball cap with a 'Brat' logo and glasses. They are both smiling broadly. In the background, there are white bookshelves filled with books. A red banner in the top right corner contains the text 'Great Place To Work®'. The year '2019' is written in large white numbers across the bottom of the image.

Great
Place
To
Work.®

2019

DANMARKS BEDSTE ARBEJDSPLADSER

Indhold

- 02.** LEDER
- 03.** HVEM ER VI?
- 03.** SÅDAN UDVÆLGES DANMARKS BEDSTE ARBEJDSPLADSER
- 04.** DANMARKS BEDSTE ARBEJDSPLADSER I TAL
- 06.** TENDENSER: KULTUR, UDVIKLING OG ANSVAR
- 09.** DANMARKS BEDSTE ARBEJDSPLADSER (20-49)
- 17.** DANMARKS BEDSTE ARBEJDSPLADSER (50-499)
- 29.** DANMARKS BEDSTE ARBEJDSPLADSER (500+)
- 34.** SPECIALPRISER
- 39.** GREAT PLACE TO WORK-MODELLEN 2020

Leder



Det er med glæde og stolthed, at vi for 19. år i træk offentliggør listerne over Danmarks Bedste Arbejdspladser®.

Hver og en af arbejdspladserne på årets lister er karakteriseret ved en arbejdsglæde, der er helt i top. Iblandt de i alt 56 arbejdspladser synes flere end 9 ud af 10 medarbejdere, at deres arbejdsplads er et rigtig godt sted at arbejde. Det er stærkt, og hele 21 procentpoint bedre end gennemsnittet for Danmark generelt. Danmarks Bedste Arbejdspladser adskiller sig ligeledes markant på andre områder, fx stolthed over at fortælle andre, at man arbejder på en af de gode arbejdspladser samt at man oplever, at alle på arbejdspladsen tager ansvar for at få tingene gjort.

Et fællestreæk for de 56 bedste arbejdspladser er stærke, værdibårne kulturer og en meget høj grad af bevidsthed

og refleksivitet over, hvilke arbejdsmiljøer, man ønsker. De stærke kulturer giver sammenhængskraft og retning for adfærden på arbejdspladserne. Og det understøtter igen udviklingen. Kulturen giver med andre ord næring til strategien. Et andet fællestreæk for de bedste arbejdspladser er et fokus på udvikling af arbejdspladsen gennem udvikling af medarbejderne, samt et overskud til- og ønske om at tage ansvar for den verden, man agerer i.

I rapporten her er hver af de 56 arbejdspladser beskrevet, ligesom årets vindere og specialprisvindere. Som i 2018 fokuserer årets specialpriser på mangfoldighed og arbejdspladsernes evne til at modtage og integrere både de yngste medarbejdere, de ældste medarbejdere samt medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk. Vi kan se, at de allerbedste arbejdspladser, som både formår at ska-

be høj trivsel og gode resultater, lykkes med at skabe gode arbejdspladser for ALLE deres medarbejdere. Effektivt lederskab, meningsfulde værdier og opmuntring af medarbejderne til at prøve nye og bedre måder at gøre tingene på er i øvrigt andre karakteristika ved arbejdspladser, som excellerer på både trivsel og økonomiske resultater. Det vil blive et fokus for Great Place to Work i de kommende år.

Et stort tillykke med de flotte resultater til alle arbejdspladserne på årets lister og god læselyst til alle, som har lyst til at kaste sig over rapporten om Danmarks Bedste Arbejdspladser 2019. Mit håb er, at den vil inspirere virksomhedsledere landet over til at sætte fokus på det gode arbejdsmiljø.

Liselotte Jensen
Administrerende Direktør

Hvem er vi?

Great Place to Work® er en global analyse- og konsulentvirksomhed, der udvikler og anerkender gode arbejdspladser. Vores formål er at hjælpe arbejdspladser med at udvikle og opretholde tillidsbaserede arbejdspladskulturer ved at tilbyde:

- Kvantitativ og kvalitativ evaluering af arbejdspladskultur
- Rådgivning om udvikling af tillidsbaseret kulturledelse
- Certificering af gode arbejdspladser
- Anerkendelse og fejring af Danmarks Bedste Arbejdspladser
- Formidling af arbejdspladsfortællinger

Vores mangeårige arbejde med arbejdspladskulturer viser, at en god arbejdspladskultur baseret på tillid, stolthed og fælleskab betaler sig, fordi det giver bedre økonomiske resultater, er bedre for medarbejderne og skaber bedre samfund.

“Vores arbejde tager udgangspunkt i definitionen af den gode arbejdsplads som et sted, hvor medarbejderne har tillid til ledelsen, er stolte af deres arbejde og føler fællesskab med deres kollegaer.”

Sådan udvælges Danmarks Bedste Arbejdspladser



Medarbejderundersøgelse



Kulturprofil



Anerkendelse

Listen med Danmarks Bedste Arbejdspladser er baseret på både en kvantitativ og kvalitativ evaluering af de deltagende arbejdspladseres kultur. En arbejdsplads kvalificerer sig dels ved at gennemføre en omfattende spørgeskemaundersøgelse blandt medarbejderne, dels ved at udarbejde en kulturprofil, som danner grundlag for en kvalitativ evaluering af arbejdspladsens HR-politikker og praksisser.

Alle arbejdspladser med minimum 20 medarbejdere har mulighed for at deltage i konkurrencen. Placeringen på listen bestemmes af resultatet af de to analyser og udregnes på baggrund af en global standard. I den samlede vurdering vægtes medarbejdernes besvarelse højest, nemlig 2/3.

Alle arbejdspladser på listen med Danmarks Bedste Arbejdspladser har en

høj grad af tillid, stolthed og fælleskab. I gennemsnit syntes mere end 9 ud af 10 medarbejdere på listerne, at alt taget i betragtning er deres arbejdsplads et rigtig godt sted at arbejde. Samtidig er niveauet i toppen yderst tæt, hvilket afspejler, at uagtet om arbejdspladsen opnår en placering i Top 5 eller Top 35, så er der tale om arbejdspladser, der alle prioriterer medarbejdernes trivsel og strategisk arbejder for at fremme en unik arbejdspladskultur.

Danmarks Bedste Arbejdspladser i tal

TILLID ER KERNEN I DEFINITIONEN AF DEN GODE ARBEJDSPLADS, OG DANMARKS BEDSTE ARBEJDSPLADSER SKILLER SIG UD VED NETOP AT HAVE ET HØJT TILLIDSNIVEAU. I GREAT PLACE TO WORK MÅLER VI TILLID VED AT AFDÆKKE SPØRGSMÅL OM MEDARBEJDERNES OPLEVELSE AF TROVÆRDIGHED, RESPEKT OG RETFÆRDIGHED PÅ ARBEJDSPLADSEN.

LEDELSEN INFORMERER MIG ALTID OM VIGTIGE EMNER OG ÆNDRINGER



Gennemsnit
Danmark

53 %

Danmarks Bedste
Arbejdspladser

83 %

LEDELSENS HANDLINGER STEMMER OVERENS MED DENS ORD



Gennemsnit
Danmark

58 %

Danmarks Bedste
Arbejdspladser

88 %

LEDELSEN INVOLVERER MEDARBEJDERNE I BESLUTNINGER, DER PÅVIRKER DERES ARBEJDE ELLER ARBEJDSMILJØ



Gennemsnit
Danmark

53 %

Danmarks Bedste
Arbejdspladser

82 %

LEDELSEN FAVORISERER IKKE NOGEN FREM FOR ANDRE



Gennemsnit
Danmark

45 %

Danmarks Bedste
Arbejdspladser

81 %

EN STÆRK SAMMENHÆNGSKRAFT OG STOLTHED OVER ENS ARBEJDE, ER UDOVER TILLID, MED TIL AT SKABE EN UNIK ARBEJDSPLADSKULTUR, DER UNDERSTØTTER EN HØJ MEDARBEJDERTILFREDSHED.

JEG ER STOLT AF AT FORTÆLLE
ANDRE, AT JEG ARBEJDER HER



Gennemsnit
Danmark

71 %

Danmarks Bedste
Arbejdspladser

94%

DET ER ET SJOVT STED AT ARBEJDE



Gennemsnit
Danmark

68 %

Danmarks Bedste
Arbejdspladser

91 %

ALLE TAGER ANSVAR FOR AT
FÅ TINGENE GJORT



Gennemsnit
Danmark

68 %

Danmarks Bedste
Arbejdspladser

88 %

.... ALT TAGET I BETRAGTNING
MENER JEG, AT DET ER ET RIGTIG
GODT STED AT ARBEJDE



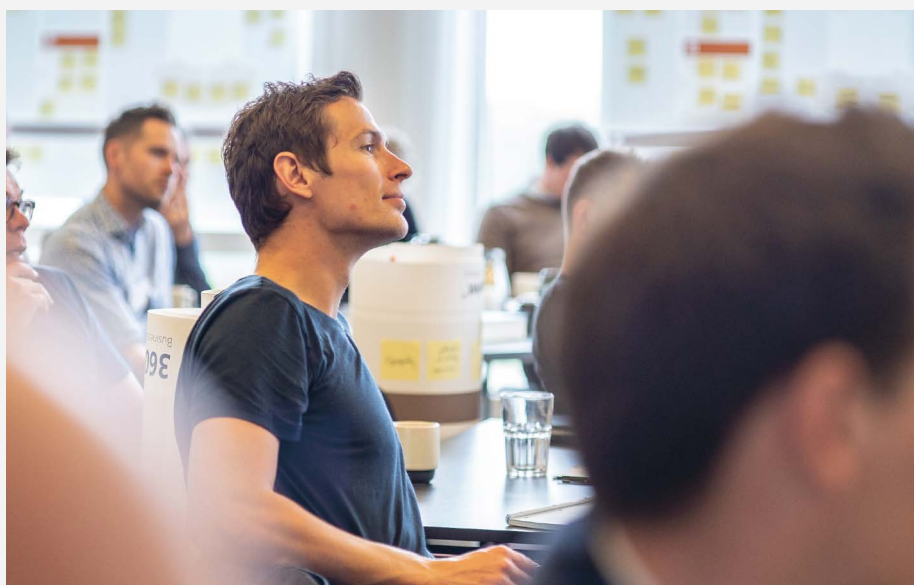
Gennemsnit
Danmark

73 %

Danmarks Bedste
Arbejdspladser

94 %

Tendenser: Kultur, udvikling og ansvar



For mange af arbejdspladserne er det tilmed et strategisk mål i sig selv at være en god arbejdsplads. På lige fod med andre strategiske mål. Baggrunden er dels, at man betragter medarbejderne og det gode arbejdsmiljø, som fundamentet for at kunne indfri arbejdspladsens mål, og styrke dens evne til at tiltrække kvalificeret arbejdskraft, dels at man slet og ret synes, at det er det rigtige at gøre.

“Kulturerne fungerer som ledestjerner, når medarbejderne omgås hinanden og kunderne, og når der træffes beslutninger på arbejdspladsen.”

”Sjov, Respekt og Ansvar” er værdigrundlaget for én af arbejdspladserne. ”Imødekommende, Troværdig, Kompetent og Kundefokuseret” er det for en anden. Og værdierne bæres af lederne og indarbejdes i organisationerne gennem on-boarding-programmer, kulturambassadører, påmindelser på vægge og kopper samt gennem daglige samtaler – med det resultat,

I Great Place to Work® er vi privilegerede, for gennem vores evalueringer af deltagerne i Danmarks Bedste Arbejdspladser får vi et helt unikt indblik i, hvad de gør. Fra rekruttering til ansættelse, over måden, de kommunikerer med medarbejderne på, viser påskønnelse, inspirerer, sikrer balance og udvikling og til måden, de tager ansvar for deres omverden på. Og hvert år bliver vi imponerede. Danmarks Bedste Arbejdspladser er opfindsomme, dedikerede og velovervejede – og de inspirerer os! Den inspiration vil vi gerne dele.

Når man betragter de i alt 56 arbejdspladser, der i år har opnået placering blandt Danmarks Bedste Arbejdspladser, springer særligt tre ting i øjnene. Det er stærke kulturer, fokus på udvikling og et ønske om at efterlade et positivt aftryk.

Kulturen giver næring til strategien

Først og fremmest er der på stort set alle arbejdspladserne en tydelig og markant kultur. Kulturer, der er dybt forankrede i stærke værdisæt og i tydelige forestillinger om, hvad det er for en arbejdsplads, man ønsker.

“Når arbejdspladserne støtter medarbejdernes udvikling, øger det samtidigt medarbejdernes lyst til at afsøge nye måder at gribe opgaver an på, hvilket igen kommer arbejdspladsen til gode.”

at værdierne bliver en naturlig del af medarbejdernes sprog og adfærd.

Men hvilken funktion har de så, de stærke og værdibårne kulturer? Jo, de virker retningsgivende og adfærdsledende. Kulturerne fungerer som ledestjerner, når medarbejderne omgås hinanden og kunderne, og når der træffes beslutninger på arbejdspladsen. Det gør mange ting nemmere. For med en klar kultur er den forventede adfærd så at sige aftalt på forhånd. For eksempel i forhold til, hvordan det forventes, at man optræder, når man skal modtage nye kolleger. Og det er praktisk. For Danmarks Bedste Arbejdspladser 2019 har i årets løb taget imod flere end 750 nye kolleger tilsammen.

De stærke kulturer gør tilsvarende udviklingsprojekter lettere, fordi de virker som usynlige rettesnore. Det ligger i kortene, hvor grænsen går, og hvornår man kan tillade sig at være endnu mere risikovillig eller modig, når arbejdspladsen går nye veje. Det kommer eksempelvis til udtryk i værdisæt som ”Be Caring, Be You, Be Bold, Be a Pro” (Scandic Hotels), og ”Mod, Passion og Integritet” (Roche Pharmaceuticals). Med en stærk kultur ved alle, hvornår det forventes, at man ”spiller med” og tager ansvar. Man kan med andre ord sige, at kulturen på arbejds-

pladserne giver næring til strategien.

Arbejdspladserne vokser med medarbejderne

Et andet iøjnefaldende kendetegn ved de 56 arbejdspladser er deres næsten enstemmige overbevisning om, at det er gennem udvikling af medarbejderne, at arbejdspladserne skal udvikle sig og vokse, og om at de kun ved at være blandt de dygtigste kan overleve. Én af arbejdspladserne omtaler sågar sig selv som en Talentfabrik. Inspireret af sportens verden er det en klar strategi for Billund Vand & Energi at tiltrække talenter og videreudvikle dem for at hjælpe dem videre til fremtidig succes inden- eller udenfor arbejdspladsens rammer.



Når arbejdspladserne støtter medarbejdernes udvikling, øger det samtidigt medarbejdernes lyst til at afsøge

nye måder at gribe opgaver an på, hvilket igen kommer arbejdspladsen til gode. Overbevisningen er dog ikke kun økonomisk rationelt begrundet eller kun rettet mod særlige ”talenter”. En mere generel holdning om, at man er forpligtet overfor de medarbejdere, man har ansat, spiller også ind. På den måde bliver udviklingsperspektivet nærmest et grundvilkår.

“Man kan med andre ord sige, at kulturen på arbejdspladserne giver næring til strategien.”

I gennemsnit bruger arbejdspladserne 40 timer om året på udvikling pr. medarbejder, og 55 procent af arbejdspladserne tilbyder ikke-jobrelaterede kurser til medarbejderne. Flere af landets bedste arbejdspladser tilbyder tilmed medarbejderne et uddannelsesbudget, som de selv råder over og kan bruge på kurser og træning. Kurser og formel træning udgør dog kun en lille del af de udviklingsaktiviteter, arbejdspladserne tilbyder. Den væsentligste udvikling foregår ved hjælp af

“For mange af arbejdspladserne er det en del af værdierne og kulturen at balancere arbejdspladsens og omgivelsernes interesser, ligesom at medarbejderne opfordres til at balancere arbejde og privatliv.”

intern rotation, deltagelse i projekter, større og stadig mere komplekse opgaver såvel som ved, at lederne giver konstruktiv og kontinuerlig feedback og aktivt opsøger faglige drøftelser med deres medarbejdere.

En medarbejder hos Mekoprint udtaler fx: ”Jeg er blevet mødt utrolig positivt i forhold til uddannelsesønsker og ønsker om at påtage mig et helt nyt arbejdsområde. Det har sikret mig en stor faglig udvikling. Min leder møder mig med stor empati og oprigtig interesse for de ting, som betyder noget for mig. Både privat og arbejdsmæssigt.



Overskud til at kære sig

Et sidste kendetegn, der går igen blandt de 56 arbejdspladser, er deres ønske om at sætte positive aftryk i samfundet – både globalt og lokalt. De bedste arbejdspladser bidrager til de-

res omgivelser som ”gode samfundsborgere” med innovative aktiviteter eller økonomisk støtte til projekter, der breder sig fra det nære til det fjerne, men har rod i arbejdspladsens idealer om at være tilstedeværende og drage omsorg.

Eksemplerne spænder vidt fra ansvarlig adfærd overfor kakao-bønder i det østlige Afrika til kræftsyge i Danmark og hjemløse i København – og oftest har medarbejderne været med til at pege på, hvem de synes, arbejdspladsen skal dele sit overskud med. Det skaber stolthed!

”Vi bidrager virkelig meget til samfundet, og det gør mig stolt af at arbejde i MARS. Det inkluderer blandt andet servering til hjemløse i samarbejde med Hus Forbi og donationer af overskydende dyremad til bl.a. Inges Kattehjem og Dyreværnet”. (Medarbejderkommentar, Mars Danmark).

For mange af arbejdspladserne er det en del af værdierne og kulturen at balancere arbejdspladsens og omgivelsernes interesser, ligesom at medarbejderne opfordres til at balancere arbejde og privatliv. Og på samme måde som medarbejderne trives bedre i balance og herigennem opbygger både stolthed og samhørighed, gør

arbejdspladserne det samme – bare på samfundsniveau.



Danmarks Bedste Arbejdspladser kerer sig om samfundet af et godt hjerte og derigennem bliver både trivslen, stoltheden og samhørigheden forstærket. For medarbejderne og for arbejdspladsen.

Danmarks Bedste
Arbejdspladser 2019



20-49
medarbejdere

1. IIH NORDIC

“BEHIND THIS DOOR YOU WILL FIND THE BRIGHTEST MINDS COMBINED WITH ADVANCED ENTERPRISE TECHNOLOGY” STÅR DER PÅ DØREN HOS IIH NORDIC PÅ ISLANDS BRYGGE. EN 4-DAGES ARBEJDSUGE, INVOLVERING OG FAGLIG STOLTLED ER NOGLE AF INGREDIENSERNE BAG DET DIGITALE BUREAU IIH NORDICS SUCCES.

VINDER

20-49
medarbejdere



Medarbejdere:

48

Branche:

Informationsteknologi

Web:

iihnordic.dk



Der er næppe mange virksomheder, der kan opstille en formel for deres præstationer. Men det kan det digitale bureau IIH Nordic, der i år kåres som Danmarks Bedste Arbejdsplads i kategorien 20-49 medarbejdere.

Formlen ser sådan ud: Ny viden + nye værktøjer + adfærd = resultater. Den er udtænkt af Henrik Stenmann. Han er medstifter af IIH Nordic og administrerende direktør. Bureauet har han etableret sammen med Steen Rasmussen, som han lærte at kende i konsulentbranchen. I dag tøver han ikke med at kalde den erfaring "sit livs værste arbejdsplads". Arbejdstiden var horribel, livskvaliteten stemt i mol.

"Det var ikke ualmindeligt, at vi først stoppede arbejdsdagen efter midnat. Og så var vi igen i gang klokken otte om morgenen."

Duo'en tog derfor en drastisk beslutning og etablerede deres egen virksomhed, IIH Nordic, hvis vision var, at det skulle være en arbejdsplads, hvor man skabte mest mulig livskvalitet gennem teknologi, og hvor sigtet var at "skabe mest mulig lykke" for både medarbejdere og kunder.

Undervejs byttede de to stiftere roller efter at have vurderet hinandens styrker. Rasmussens kvaliteter skulle udfoldes på de indre linjer i forhold til "data og analytics", Stenmanns på de ydre. Stenmanns stædighed, ildhu og tyrkertro på egne idéer blev følgelig afgørende for IIH Nordics opgør med forventningerne til arbejdslivets traditionelle tilrettelæggelse og organisering.

Virksomheden var den første på verdensplan, der med så mange medarbejdere

indførte en 4-dages arbejdsuge med betaling for fem. Den begyndte på forsøgsbasis, men i dag er det normen på Islands Brygge. Det har imidlertid ikke været omkostningsfrit. Det har været både en sej, slidsom og strabadserende rejse med lige dele op- og nedture.

Naturligvis skal IIH Nordic som andre virksomheder tjene penge. MEN: Værdi er ikke kun kolde kontanter, ifølge virksomhedens filosofi. Værdi er også medarbejdertilfredshed, kundetilfredshed, langvarige relationer og langsigtede strategier. Derfor har de hele tiden fokus på innovation for at finde nye, intelligente teknologiske løsninger, der hjælper deres kunder.

Og IIH Nordics prioriteter virker på bundlinjen. Selvom antallet af arbejdstimer er faldet, er produktiviteten steget mærkbart. Sygefraværet er i bund. Trivslen er i top, og man rekrutterer de allermest efterspurgte kandidater i branchen nationalt som internationalt, samtidig med at virksomheden sidste år havde sit bedste økonomiske resultat nogensinde.

Henrik Stenmann betoner, at fælles faglig stolthed skubber gevaldigt til medarbejdertilfredsheden. IIH Nordic har været indstillet til et hav af priser. "Det giver stolthed, at vi sammen har skabt faglige resultater i det, der er vores kerneaktivitet."

Men IIH Nordic er meget andet end en 4-dages arbejdsuge. "Vores transformation har skabt en anden ledelsesstil. Den 4 dage lange arbejdsuge er for os blevet ligesom fitness, frokostordninger og frugtkurve. Det er blot en hygiejne-faktor. Nogleordet er for os i dag involvering.

Vi er mere coaches end ledere for vores medarbejdere."

"Vi har medarbejdertilfredshedsundersøgelser på ugentlig basis. Det betyder, at vi kan følge med i, hvordan medarbejderne har det, får de nok feedback, er deres personlige udvikling tilstrækkelig, og er de ambassadører for virksomheden," fortæller Henrik Stenmann.

"Den arbejdsglæde vi har skabt på vores arbejdsplads, den bunder i virkeligheden i, at medarbejderne ikke tvivler på, at de har medindflydelse på, hvad der sker i IIH Nordic. Selvfølgelig er det ledelsen, der sætter rammerne, men de må aldrig være så snævre, at der ikke er plads til innovation."

"Vi har også været igennem en fase, hvor vi hyldede de unge talenter og slog på tromme for frie rammer. Men vi gav for frie tøjler. Som ung skal du først erfare og få nogle kilometer i benene, derefter er banen kridtet op for idéerne og initiativtrangen. Derfor er det også vigtigt som leder at tale ambitionsniveauet lidt ned og ikke hylde talenterne for hurtigt."

Henrik Stenmann understreger i den sammenhæng, at de unge skal have et frirum, men samtidig skal de lære. Derfor har de ændret deres koncept med 4-dages arbejdsuge, så de den sidste dag i måneden har, hvad de kalder Innovation Friday.

"I dag har jeg for alvor forstået, hvad forandringsledelse er for en størrelse. I den sammenhæng er forventningsafstemning, kommunikation og feedback alfa og omega. De tre målestokke skal ledelsen være fuldstændigt afstemt om og enig i at kæmpe for."

Danmarks Bedste Arbejdsplads 2019

20-49 medarbejdere

NR.	ARBEJDSPLADS	ANTAL MEDARBEJDERE	ANTAL ÅR PÅ LISTEN
1	IIH Nordic	48	3
2	PanzerGlass	39	3
3	Q-Construction	38	1
4	Invokers	46	3
5	SecureLink Danmark	29	1
6	Acies	30	1
7	Birkelse Plejecenter	22	1
8	Geoinfo	46	5
9	Billund Vand & Energi	34	4
10	Martin Bencher Group	35	2
11	Unit4	20	1
12	Readynez	24	3
13	Louisenlund Bosted	25	3
14	Peak Consulting Group	40	2
15	Dwarf	48	1

02. PANZERGLASS

PanzerGlass arbejder med tre overordnede mål: at skabe en stærk bundlinje, være et stærkt brand og være den bedste arbejdsplads. Vi skaber den gode arbejdsplads ved at sikre, at samarbejde og tillid er nøglekomponenter i virksomheden, ligesom en høj grad af agilitet og frihed under ansvar er væsentlig for organisationens tankesæt.

Hertil skal tilføjes mangfoldighed. Hos PanzerGlass påskønnes medarbejdernes diversitet, herunder kombinationen af forskellige nationaliteter, erfaringer og ungdommeligt gåpåmod, der bidrager til virksomhedens kontinuerlige fremdrift.

PanzerGlass arbejder målrettet på at være blandt Danmarks bedste og mest attraktive arbejdspladser – for at tiltrække nye medarbejdere, men i særdeleshed for at fastholde de nuværende loyale medarbejdere.

Medarbejdere: 39
Branche: Detailhandel
Web: panzerglass.com

**Panzer
Glass™**



03. Q-CONSTRUCTION

Q-Construction er en moderne entreprenørvirksomhed, der har solid erfaring med at tage hånd om byggeprojekter fra idé til indflytningsklart byggeri.

Vi vil med afsæt i glade, dedikerede og kompetente medarbejdere være den mest moderne og attraktive entreprenørvirksomhed i Danmark. Hos os har medarbejderne derfor frihed under ansvar, vi sætter kunden i fokus, bidrager til en positiv stemning og udvikler personlige og faglige kompetencer.

Som arbejdsplads har vi en uformel omgangstone, korte beslutningsveje og et godt Q-lige-sammenhold, der styrkes gennem flere sociale arrangementer i løbet af året. I Q-Construction skaber og fejrer vi succes sammen, og vi arbejder dagligt ud fra missionen om at sikre en tryk og god oplevelse af byggeri.

Medarbejdere: 38
Branche: Anlægsvirksomhed og ejendomme
Web: qconstruction.dk



04. INVOKERS

Invokers er en arbejdsplads, der er drevet af en stærk fællesskabsfølelse og stor interesse for innovation. Det har været tilfældet siden opstarten i 2006. Udover fællesskab og innovation, er virksomheden bygget på de ikke-nedskrevne værdier "tillid", "passion" og "respekt", som er fundamentet for både det stærke sammenhold og den høje leverancekvalitet.

Invokers er et team af medarbejdere, der er stolte over hver enkelt af de adskillige linjer kode, vi har skrevet, og over hver eneste af de utallige sticky notes vi har klistret op på væggene i processen med at skabe værdifulde løsninger til vores kunder og arbejdsglæde for brugerne.

Medarbejdere: 46
Branche: Informationsteknologi
Web: invokers.dk



05. SECURELINK DANMARK

Det handler om mennesker, processer og teknologi hos os! Vores kerneværdi er "people first", og i SecureLink Danmark er vi 29 medarbejdere. Mange har flere roller og ansvarsområder og tager mange forskellige hatte på hver dag – for hos os dyrker vi den brede faglighed.

På vores arbejdsplads har alle medarbejdere vinger og rødder. Det lyder som en kliché, at vi er en stor familie, men det er vi på godt og ondt. Her er plads til at være menneske, både hjemme og i arbejdslivet. Det giver os stor værdi at være og at turde være mennesker sammen.

Medarbejdere: 29
Branche: Informationsteknologi
Web: securelink.net/da-dk/



06. ACIES

Vores medarbejdere er vores virksomhed! Vi vil være kendt og anerkendt for at skabe den bedste softwarevirksomhed i Danmark. For at nå det mål er vi bevidste om, at vi er dybt afhængige af vores medarbejdere. Vi arbejder derfor med værdibaseret ledelse som middel til at skabe en arbejdsplads med motiverede og glade medarbejdere.

Vores vision, mission og værdier er grundstenene i vores dagligdag. Vi skaber tillid mellem ledelsen og medarbejderne ved at være åbne og ærlige overfor hinanden. Vi lytter til vores medarbejdere og giver dem stor indflydelse. Vi har en meget flad struktur, alle medarbejdere refererer enten til en teamleder eller til én af ejerne. Det skaber en virksomhed, hvor der hverken er langt fra medarbejder til ledelse eller fra tanke til handling.

Medarbejdere: 30
Branche: Informationsteknologi
Web: acies.dk

Acies

07. BIRKELSE PLEJECENTER

Vi er en arbejdsplads, hvor vores værdier er den røde tråd mellem vores ord og handlinger. Vi vil gerne være kendt for at have et arbejdsmiljø, hvor vi kan tale ind i såvel de gode som de udfordrende opgaver, vi sammen møder gennem arbejdet med mennesker. Vi vil være en arbejdsplads, hvor vi skaber udvikling gennem det, der udfordrer os.

Medarbejdere: 22
Branche: Sundhedssektoren
Web: birkelse-plejecenter.dk



08. GEOINFO

Hos Geoinfo danner faglig stolthed og oprigtig interesse for hinanden fundamentet for et samarbejde, hvor sigtet altid er at udvikle løsninger, som skaber værdi for kunderne. Hertil er motivation og tillid essentielle kendetegn for både vores arbejdsplads' sociale struktur og ledelsesform.

Organisationsstrukturen er flad, og der prioriteres både tid og ressourcer til at skabe en tryk og meningsfuld hverdag for medarbejderne, der alle skal have mulighed for at balancere deres arbejds- og privatliv. Denne prioritering er udtryk for en gennemgående respekt for, at alle medarbejdere er forskellige og hele mennesker.

Hos Geoinfo er vores medarbejdere stolte over at være nørdede, at turde at tænke nyt samt at turde skifte retning, hvis noget ikke fungerer.

Medarbejdere: 46
Branche: Informationsteknologi
Web: geoinfo.dk



09. BILLUND VAND & ENERGI

Forsyningsvirksomheden Billund Vand & Energi ønsker at være en arbejdsplads ud over det sædvanlige. Fra vores perspektiv skaber den gode og attraktive arbejdsplads nemlig det bedste udgangspunkt for at kunne tiltrække og fastholde de bedste medarbejdere. Samtidig giver det os det bedste udgangspunkt for at udføre vores kerneopgave; at fastholde stabile lave priser på vand, rense spildevand og at producere grøn og CO2-neutral energi til gavn for Billund Kommune og deres kunder.

En ansættelse i Billund Vand & Energi skal dog ikke nødvendigvis være for resten af livet. For os er det en succes at tiltrække store talenter og udvikle dem professionelt og personligt. Vi vil – inspireret af sportsverdenen – udvikle vores talenter og gerne hjælpe dem videre til succes. Vi vil være kendt som en arbejdsplads, hvor talenter kan skabe en karriere.

Medarbejdere: 34
Branche: Fremstilling og produktion
Web: billundvand.dk



10. MARTIN BENCHER GROUP

Martin Bencher vil være en attraktiv arbejdsplads for vores medarbejdere. Vi hylder Initiativ, Samarbejde og Innovativ tænkning. Vi fejrer de gode resultater, offentliggør de gode historier og arbejder proaktivt for at skabe et godt arbejdsmiljø.

Vi er ét team, og sammen når vi vores mål. Vi arbejder med integritet og respekt for hinanden og miljøet – og vi accepterer ikke anden adfærd.

Vi tilbyder en firmakultur, vi er stolte af, et ungt og dynamisk team, en virksomhed i konstant udvikling, stor grad af frihed og ansvarlighed samt mulighed for at udvikle sine kompetencer og gøre karriere.

Medarbejdere: 35
Branche: Transport
Web: martin-bencher.com



11. UNIT4

Mennesker udgør hjertet i de organisationer, vi arbejder med. Vi tilbyder ikke bare os selv og vores kunder et "Great Place to Work", men også "a better way of working". En filosofi vi efterlever hver dag, og som gennemsyrrer vores arbejde med at udvikle ERP-løsninger, der er intelligente, fleksible og intuitive for brugerne. Produkter der sikrer, at brugerne kan fokusere på at anvende mere tid på det meningsfyldte og værdiskabende arbejde, de brænder for.

Unit4 er en teknologivirksomhed, som er "in business for 4U", og vi arbejder dedikeret på at skabe en bedre "People Experience" internt såvel som for alle vores kunder på verdensplan.

Medarbejdere: 20
Branche: Informationsteknologi
Web: unit4.com/dk



12. READYNEZ

Vi tror på, at fremtiden tilhører dem, der er klar til den, og HR's vigtigste opgave er at sikre, at vi og vores medarbejdere også er klar til fremtiden.

Vi ønsker en uformel organisation og omgang med hinanden, hvor der er fokus på sund fornuft mere end på principper, hvor gode idéer, initiativ og samarbejde belønnes og hjælpes på vej.

Vi forventer ikke, at folk er perfekte, men at alt gøres med den rigtige indstilling, vilje og med fokus på at skabe endnu bedre oplevelser for vores kunder – alt sammen med udgangspunkt i vores værdier "We Care, We Collaborate, We Deliver, We Challenge".

Medarbejdere: 24
Branche: Rådgivningsvirksomhed
Web: readynez.com/da



13. LOUISENLUND BOSTED

Vi tør at udvikle os, at designe vores fremtid, at være kreative og nysgerrige på os selv og på omverdenen.

Vi skaber fælles håb for forandring ved at arbejde tværfagligt og ved at være bevidste om vores faglighed. Vi samarbejder med tillid på en åben og respektfuld måde. Vi skaber arbejdsglæde i en værdibaseret struktur. Vi tror på, at friheden til at være forskellige styrker og udvikler vores kreativitet.

Vi vil gerne være kendt for at være en attraktiv, rummelig og ansvarlig arbejdsplads, hvor der er masser af hjertevarme, latter og livsglæde.

Medarbejdere: 25
Branche: Sundhedssektoren
Web: bosted-louisenlund.dk



14. PEAK CONSULTING GROUP

Peak er en virksomhed, der består af meget kompetente mennesker med individuelle behov.

Det er vores fornemmeste opgave i Peak at sikre, at vi udnytter den indsigt og erfaring, som vores medarbejdere bringer ind i Peak. Derfor skal ledelse og arbejdsplads sikre synergi imellem Peaks strategiske mål og vores medarbejders behov og ambitioner.

Vi mener grundlæggende, at alle mennesker er 10'ere på en 10-skala, og derfor handler det om at matche og opbygge vores medarbejdere med deres opgaver, så de kan stråle.

Det er både medarbejdere og leders fælles mål at sikre høj medarbejdertilfredshed og efterlevelse af den DNA, som kendetegner vores virksomhed. Det opnår vi gennem åben dialog, så forbedringspotentialer kan identificeres og handlinger gennemføres hurtigt og effektivt.

Medarbejdere: 40

Branche: Informationsteknologi

Web: peakconsulting.dk

Peak[®]
consulting
group

15. DWARF

Vi vil være kendt for at være en arbejdsplads, der sætter kreativitet og læring i højsædet. Det vil vi, fordi vi tror på, at det giver de bedste resultater og forudsætninger for bæredygtig udvikling.

Vi vil aldrig sælge løsninger, som vi ikke selv ville have købt. Det siger vi ikke for at lyde flinke og ansvarlige. Snarere siger vi det, fordi vi har en klar egeninteresse i, at de projekter, vores kunder køber af os, skaber synlig værdi – for så bliver afregningen til Dwarf bare et spørgsmål om at bruge lidt af det øgede dækningsbidrag til at betale leverandøren.

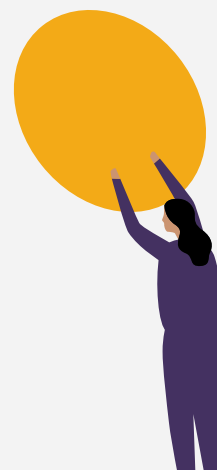
Vi er en kulturbåren virksomhed, der gennem de sidste 19 år har udviklet en forretnings- og arbejdskultur, der baserer sig på tillid og transparens samt på kritisk og kreativ sans.

Medarbejdere: 48

Branche: Informationsteknologi

Web: dwarf.dk

D W A R F



Danmarks Bedste
Arbejdspladser 2019



50-499
medarbejdere

1. ROCHE PHARMACEUTICALS

VINDER

50-499
medarbejdere

DET ER EN MANGEÅRIG DELTAGER I DANMARKS BEDSTE ARBEJDS-
PLADSER, DER I ÅR INDTAGER FØRSTEPLADSEN I KATEGORIEN 50-499
MEDARBEJDERE. I HELE 14 ÅR HAR ROCHE PHARMACEUTICALS BE-
FUNDET SIG BLANDT DE ALLERBEDSTE, MEN SOM I 2012 ER ROCHE I ÅR
DEN BEDSTE. OG DET ER TIL TRODS FOR – ELLER MÅSKE SNARERE PÅ
GRUND AF – AT MEDICINALVIRKSOMHEDEN I DET FORGANGE ÅR HAR
GENNEFØRT EN STØRRE ORGANISATIONSÆNDRING.



Medarbejdere:

128

Branche:

Bioteknologi og medicinalindustri

Web:

roche.dk



Det kræver mod at deltage i en undersøgelse om medarbejdertilfredshed i et år, hvor man som Roche Pharmaceuticals går igennem den største organisationsændring nogensinde. Givetvis ville det kunne få nogle virksomheder til at springe et år over i undersøgelsen om Danmarks Bedste Arbejdspladser. "Men ikke når man er Roche Pharmaceuticals," siger HR-direktør Linda Vestergaard og fortsætter: "Det er vigtigt for os at 'tage temperaturen', når vi foretager så stor en ændring i vores organisation."

Årets placering og resultater, kalder Linda Vestergaard, da også "fantastisk". Det lille ord ledsages af et stort smil.

Historien om Roches organisationsændring går tilbage til begyndelsen af 2018. Her var der udsigt til dels store forandringer i markedet og en øget konkurrence, dels ændringer i Roches produktportefølje – fra få, store produkter til mange, mindre produkter. Samtidig var den globale organisation i gang med en transformation, så der var behov for en langt mere fleksibel og agil organisation.

Roche er bl.a. førende inden for kræftbehandling og var blandt de første til at lancere immunterapi i kræftbehandling. Derudover står Roche bag lægemidler til behandling af bl.a. sklerose, blødersygdom og influenza.

"I og med at vi kunne se, at forandringens vinde blæste, ønskede vi at gøre organisationen klar til at være mere agil. I første omgang arbejdede vi med kreative workshops, hvor vi trænede idégenerering sammen og gennemførte undervisning i growth mindset," fortæller Linda Vestergaard.

I starten af 2019 fik fire såkaldte design teams med hver syv medarbejdere til opgave at komme med forslag til agile organisationsmodeller, der kunne sikre virksomheden fremover. Efter tre ugers arbejde, hvor grupperne havde arbejdet sammen med en konsulent, havde fået feedback fra deres øvrige kolleger og indarbejdet deres forslag, fik ledelsesgruppen medarbejdernes forslag til en ny måde at arbejde på i Roche.

Få uger efter kunne ledelsen præsentere den nye organisation, hvor intet mindre end 80 procent af det arbejde, som de fire design teams havde udarbejdet, var inkluderet. Medarbejderne har derfor sat mere end markante fingeraftryk på Roches nye organisation. I den nye model er nøgleordet fleksibilitet. Ledelsen er skubbet ud i organisationen, hvor medarbejderne er ansvarlige for at lede og udvikle sig selv. Den nye organisationsmodel er cirkelrund og placerer kunden i centrum. Alle medarbejdere hører hjemme i et af de omliggende centre, hvor lederens – som Roche kalder

Center Head – fornemmeste opgave er at coache og udvikle den enkelte medarbejder. Det skal sikre, at Roche hele tiden har de rette kompetencer i organisationen, og den enkelte medarbejder har mulighed for at udvikle sig. "Vi har ingen tidshorisont i forhold til, hvor længe modellen holder. Jeg tror, den er langtidsholdbar, fordi den er så fleksibel, og vi hele tiden kan tilpasse den til, hvad der sker omkring os," vurderer Linda Vestergaard.

Hun er overbevist om, at kilden til organisationsændringens succes er, at medarbejderne har været involveret og har været med til at skabe den. For som hun siger: "De bedste idéer får vi sammen med kolleger fra alle dele af organisationen."

Den nye organisationsmodel har faktisk betydet, at Roche har skåret et helt lag af mellemledere væk.

"Vores kolleger har udvist sand ledelse ved at foreslå en organisationsmodel, som efter deres overbevisning er den optimale, selv om det i nogle tilfælde har betydet, at de har nedlagt deres eget job."

Tidligere var der 22 ledere i Roche. I dag er der otte og selskabets administrerende direktør. Mellemliderjobbet er i dag ændret til et ekspertjob.

Danmarks Bedste Arbejdsplads 2019

50-499 medarbejdere

NR.	ARBEJDSPLADS	ANTAL MEDARBEJDERE	ANTAL ÅR PÅ LISTEN
1	Roche Pharmaceuticals	128	14
2	Middelfart Sparekasse	319	18
3	Abakion	85	13
4	Pentia	82	5
5	Delegate	70	6
6	Job-, Aktivitets- og Kompetencecenteret, Gentofte Kommune	118	4
7	Bitzer Electronics	121	10
8	Sopra Steria	63	2
9	Coop Trading	105	10
10	Carl Ras	389	6
11	Precis Digital	58	3
12	Mekoprint	333	4
13	Devoteam	179	18
14	Obton og Koncenton	130	2
15	DIS	338	3
16	Spangenberg & Madsen Rådgivende Ingeniørfirma	66	3
17	Adecco Danmark	98	10
18	Mars Danmark	91	11

Danmarks Bedste Arbejdsplads 2019

50-499 medarbejdere

NR.	ARBEJDSPLADS	ANTAL MEDARBEJDERE	ANTAL ÅR PÅ LISTEN
19	Siteimprove	249	5
20	Missionpharma	61	8
21	Boligkontoret Århus	100	5
22	Process Engineering	110	2
23	Spjald Pleje- & Aktivitetscenter	69	1
24	Exerp	100	5
25	Aarhus Vand	237	3
26	GROHE Northern Europe	60	3
27	AWA	52	1
28	Lindab	494	3
29	Hilti Danmark	191	7
30	CA Karrierepartner & a-kasse	112	3
31	SAS Institute	221	1
32	Dana Lim	181	2
33	Wihlborgs	98	1
34	Unik System Design	169	3
35	Lærernes a-kasse	68	4

02. MIDDELFART

SPAREKASSE

I Middelfart Sparekasse handler hverdagen om mere end om at tjene penge – hverdagen handler om måden, vi tjener penge på, og hvordan vi forvalter vores overskud. Det skal være til gavn og glæde for både kunder, medarbejdere og lokalsamfund.

Medarbejderne har en betroet opgave. Vi forvalter de "herreløse" penge, som Sparekassen har lagt til side siden 1853. Vores fornemmeste opgave er at sikre, at der også er en sparekasse, som kan gøre en positiv forskel for de kommende generationer. Det arbejde begynder med arbejdsglæde.

Vi opnår kun solide resultater og tilfredse kunder ved at sikre, at medarbejderne har det godt. Medarbejdernes trivsel er det fundament, vi kan udvikle Sparekassen på.

Medarbejdere: 319

Branche: Finansielle sektor og forsikring

Web: midspar.dk



03. ABAKION

Vi er et rådgivende IT-konsulenthus, der er befolket af specialister og IT-frontløbere, som opererer i feltet mellem IT, forretning og forandring. Som arbejdsplads er vi et levende eksempel på fremtidens digitale arbejdsplads, hvor individuel motivation og udvikling, fællesskab, fleksibilitet og work-life-balance kan koges ned til de bærende HR-principper. Med denne motivation driver vi vores forretningsmæssige mål og skaber samtidig udvikling og fastholdelse af den enkelte medarbejder.

Medarbejdere: 85

Branche: Informationsteknologi

Web: abakion.dk

abakion

04. PENTIA

Pentia er et uafhængigt, digitalt konsulenthus fyldt med nytænkende strateger, designere og udviklere. Vores mission er at være en solid og ambitiøs drivkraft for vores kunder, samarbejdspartnere og for os selv, og i mere end 20 år har vores glade og dygtige medarbejdere gået forrest på den rejse, altid med fokus på vores værdier: Sjov, Respekt og Ansvar.

I Pentia differentierer vi os ved, at vi understøtter vores medarbejders sunde balance mellem arbejds- og privatliv samtidig med, at vi har et meget højt niveau af ekspertise og erfaring indenfor vores felt. Vi bryster os samtidig af at være en ærlig arbejdsplads, hvor empati og fællesskab vægtes højere end individuelle præstationer. Vi tror på, at sammen kan vi lykkes.

Medarbejdere: 82

Branche: Informationsteknologi

Web: pentia.dk



pentia

05. DELEGATE

Når man er kåret til Danmarks Bedste IT-arbejdsplads flere år i træk, så ved man, at man gør noget rigtigt.

Samtidig er vi ydmyge overfor den udfordring, det er at blive ved med at forbedre sig. Vi skal skabe rammerne for, at vores ledere og medarbejdere hver dag kan leve og opleve vores værdier både internt og eksternt bl.a. ved at fastholde vores kultur på vores udviklingsrejse, fastholde den langvarige relation med både medarbejdere og kunder samt, at alle i Delegate-familien stadig har lyst til at komme til "familiefesterne". Vores mål er, at den enkelte medarbejders oplevelse bliver tænkt ind i alt, vi gør som virksomhed.

Medarbejdere: 70

Branche: Informationsteknologi

Web: delegate.dk

delegate

06. JOB-, AKTIVITETS- OG KOMPETENCECENTERET, GENTOFTE KOMMUNE

På JAC arbejder vi for at give vores borgere et bedre liv gennem læring. Derfor har vi sat et stærkt hold af kompetente og passionerede ledere og medarbejdere, som hver dag arbejder for vores fælles mål.

Vi tror på 'magien i synergien' mellem alle led i organisationen, og vi er stærkt optagede af at flytte magten fra chefgangen og give medarbejderne så meget indflydelse, råderum og plads til nye idéer som overhovedet muligt.

JAC's succes skal måles i mødet mellem medarbejderne og borgerne. Vi lykkes, når vi sammen slipper passionen løs og har modet til at prøve nye ting af, som giver borgerne nye muligheder gennem læring. Det kommer vi i mål med, og det er vi stolte af!

Medarbejdere: 118

Branche: Social- og omsorgssektoren

Web: jacinfo.gentofte.dk



**JOB-,
AKTIVITETS- OG
KOMPETENCECENTERET**

07. BITZER ELECTRONICS

Bitzer Electronics vil være frontløber, hvad angår innovative og effektive løsninger til kunderne og samtidig være blandt Danmarks Bedste Arbejdspladser.

Vores mission, vision og værdier gennemsyrrer hele organisationen og de beslutninger, vi træffer. Det er vigtigt for os at bevare det høje niveau af tillid, stolthed og fællesskab, der præger virksomheden, og vi skal have kompetente ledere på alle niveauer, som formår at flytte medarbejderne i den ønskede retning. Dette kræver dygtige ledere og medarbejdere, som er klar til at tage udfordringen op og har tillid til hinanden.

Hos Bitzer Electronics har vi særligt fokus på sammenhængskraften på tværs af organisationen, lederudvikling, kompetenceudvikling for alle, bevarelse af innovationskraften og samarbejde og tillid til hinanden.

Medarbejdere: 121

Branche: Fremstilling og produktion

Web: bitzer.de



08. SOPRA STERIA

Vores kunder oplever os som deres foretrukne end-to-end leverandør, som er dedikeret, værdiskabende og fokuseret. Det er vi taknemmelige for.

For vi vil være kendt for at have dygtige konsulenter, der forstår og samtidig udfordrer vores kunder, og som derfor skaber de bedste resultater for dem. Vi vil være kendt for, at vores konsulenter gør en forskel, har en holdning og stiller spørgsmål. Vi vil skabe sammenhold, udvise motiverende ledelse og dele vores viden og kompetencer på tværs, hvilket kendetegner vores Power-of-Sharing-filosofi.

For vores medarbejdere vil vi være kendt for, at de oplever faglig udvikling og har spændende opgaver med frihed under ansvar. Vi skal være den bedste arbejdsplads, de har oplevet.

Medarbejdere: 63

Branche: Informationsteknologi

Web: soprasteria.dk

sopra  steria

09. COOP TRADING

I Coop Trading ønsker vi at være en exceptionel arbejdsplads, og vi er stolte af, hvor vi er nået til. Som vi skriver i vores People Mission, så inspirerer og udfordrer vi vores medarbejdere i et lærende, anerkendende og sjovt miljø, hvor vi samtidig fokuserer på den enkeltes livsbalance og udvikling.

Denne People Mission er med til at sikre, at vi til stadighed har fokus på både Coop Trading som arbejdsplads og på den enkelte medarbejder, og det gode læringsmiljø på arbejdspladsen understøtter vi ved at skabe tid og rammer til refleksion, kreativitet og udvikling.

Medarbejdere: 105

Branche: Detailhandel

Web: cooptrading.com



10. CARL RAS

I Carl Ras har vi som led i vores Employer Branding-strategi udformet et medarbejderløfte, der beskriver det unikke ved Carl Ras som arbejdsplads. Løftet gives til både nuværende og potentielle medarbejdere, og lyder som følger: "Vi vil være branchens bedste arbejdsplads. Ligeværdighed, ordentlighed, høj faglighed og fremdrift er grundstenene i vores tilgang til hinanden og til omverdenen. Vores medarbejdere har frihed til og ansvar for at gøre det, der skal til for at skabe det bedste samarbejde med vores kunder og levere de bedste løsninger. Vi tror på og udøver nærværende og dygtig ledelse, og vi er stolte over, at vores fællesskab er stærkt og familiært."

Medarbejdere: 389

Branche: Detailhandel

Web: carl-ras.dk



11. PRECIS DIGITAL

IT-virksomheden Precis Digital blev grundlagt i 2012 af tidligere Goole-medarbejdere på baggrund af en ambition om at definere den næste generation af digitale marketingsbureauer.

For at indfri den ambition og kunne levere de bedste løsninger for kunderne, ved Precis, at de har brug for kompetente medarbejdere. Arbejdspladsen er derfor karakteriseret ved en sammensætning af unge, energiske og intelligente medarbejdere, der er fælles om et sæt kerneværdier og bestræbelsen på at skabe en ekspertkultur. Samtidig opleves medarbejdernes forskellige kompetencer og personligheder som en fordel, der bidrager til, at de bedste beslutninger træffes.

Medarbejdere: 58

Branche: Medievirksomhed / Informationsteknologi

Web: precisdigital.com

precis.

12. MEKOPRINT

Mekoprint er en familieejet virksomhed, der har eksisteret i 65 år. Vi har et stærkt team-baseret sammenhold, som er karakteriseret ved et fælles fokus på at gøre det så nemt som muligt for kunderne at drive og udvikle deres forretning sammen med Mekoprint.

Da vi er 100% ordreproducerende, er vi dybt afhængige af medarbejdernes kompetencer og engagement. Derfor er vores motto, at vi skaber sammen. Det betyder, at vi passer på hinanden, og at vores samarbejde på tværs af teams, afdelinger og divisioner er baseret på respekt og ligeværdighed – uanset jobfunktion.

Vi er ambitiøse og vil placere os i Top 10 af Danmarks Bedste Arbejdspladser samt være én af de sundeste virksomheder i Danmark – inden 2020.

Medarbejdere: 333
Branche: Fremstilling og produktion
Web: mekoprint.dk

mekoprint

13. DEVOTEAM

I Devoteam lever vi vores værdier i en flad organisationsstruktur, hvor frihed og ansvar til den enkelte prioriteres. Medarbejderne kan ønske om, hvem de vil have som personaleleder og om deres faglige tilhørsforhold, og Devoteam imødekommer ønskerne efter bedste evne. Derudover kan medarbejderne i udbredt grad arbejde hvor og hvornår, de vil, under hensyn til kundens behov.

Vi tror på, at medarbejderne yder deres bedste, når de oplever stor selvstændighed, og at transparens fremmer forståelsen for beslutninger og oplevelsen af retfærdighed. Begge dele understøtter vores selvledelseskultur.

Medarbejdere: 179
Branche: Rådgivningsvirksomhed
Web: devoteam.com



14. OBTON OG KONCENTON

Selvom Obton og Koncenton er to forskellige virksomheder, sidder vi fysisk sammen og føler os som ét samlet hold. Vi deler vores fem kerneværdier, der ligger til grund for alt, vi gør, og har en klar og tydelig ledelse, som samler os på tværs.

Ordene handlekraft, glæde, vindermentalitet, flid og ordentlighed er en del af vores hverdag, og vi bruger dem aktivt både i handling og i intern kommunikation. For vi vil være Danmarks stærkeste investeringsalternativ, og det indebærer, at vi har de stærkeste produkter, de stærkeste kunder og frem for alt de stærkeste medarbejdere.

Vi vil være den mest attraktive arbejdsplads i Danmark, og vores fastholdelsesprocent på 95,3 i første kvartal af 2019 understreger vores ambition.

Medarbejdere: 130
Branche: Finansielle sektor og forsikring
Web: obton.com & koncenton.com



OBTON - KONCENTON

15. DIS

Drivkraften i DIS er en passion for teknik, og vi stræber altid efter at udfordre os selv og søge bedre løsninger. Derigennem holder vi et konstant fokus på at udvikle vores medarbejdere og skabe en arbejdsplads, der både er udfordrende og sjov at være en del af.

Det unikke ved DIS er fællesskabet, det høje faglige niveau og vores "DIS DNA". Her er det muligt at sætte sit aftryk på fremtidens løsninger, og med vores mange faglige og sociale arrangementer styrker vi sammenholdet på tværs af faggrupper og landegrænser. Derfor er det at være medarbejder hos DIS mere end bare et job.

Medarbejdere: 338
Branche: Rådgivningsvirksomhed
Web: d-i-s.dk



16. SPANGENBERG & MADSEN RÅDGIVENDE INGENIØRFIRMA

Spangenberg & Madsen er og vil være en spændende arbejdsplads, hvor ambitionsniveauet og fagligheden er i top. Vi vil være på forkant med udviklingen, og med "S&M Akademiet" får alle S&M'ere i samråd med ledelsen mulighed for at planlægge deres karrierevej og få stillet fagligt udfordrende opgaver.

Vi arbejder med projekter fra start til slut, og igennem projekterne vægter vi samarbejde og sparring højt. Gode idéer og løsningsforslag implementeres uagtet anciennitet og baggrund, og vi værner om vores familie-ånd og uformelle tone, som er særlig vigtig for os i en tid, hvor vi vækster.

Vi vil have flere dygtige S&M'ere og sammen være den ledende rådgiver inden for vores fagområde.

Medarbejdere: 66
Branche: Rådgivningsvirksomhed
Web: sogm.dk



17. ADECCO DANMARK

I Adecco ses medarbejderne som arbejdspladsens vigtigste aktiv. Vi tror på, at arbejdspladsen – ved at fokusere på trivsel og engagement blandt medarbejderne – får mulighed for at hæve barren og dermed skabe en kultur, hvor top-performance og trivsel går hånd i hånd. Når medarbejderne trives, er grunden lagt for, at de føler frihed til at levere på et højt niveau og skabe det stærkeste udgangspunkt for arbejdspladsens kunder og kandidater.

Kulturen i Adecco er i høj grad præget af arbejdet med mennesker, og i Adecco er man aldrig i tvivl om at "people come first".

Medarbejdere: 98

Branche: Rådgivningsvirksomhed

Web: adecco.dk

Adecco

18. MARS DANMARK

Mars er en familieejet virksomhed med en række dybt forankrede værdier, som guider medarbejdernes adfærd i hverdagen: Kvalitet, Ansvar, Gensidighed, Effektivitet og Frihed.

Med afsæt i værdierne forsøger Mars kontinuerligt at sikre, at nye medarbejdere hurtigt falder til, får succes samt fortsætter deres udvikling. Vi følger derfor regelmæssigt op på medarbejdernes personlige udviklingsplaner for at sikre, at princippet om gensidighed efterleves, og at medarbejderne ønsker at blive og udvikle sig hos Mars over en længere periode.

Mars vil nemlig være en arbejdsplads, hvor potentielle medarbejdere søger til, og hvor nuværende ønsker at blive og udvikle sig.

Medarbejdere: 91

Branche: Fremstilling og produktion

Web: mars.dk

MARS
Danmark

19. SITEIMPROVE

Siteimprove er en mangfoldig og inkluderende arbejdsplads, hvor vi mødes i øjenhøjde og udvikler os sammen. Vi ser os selv som en holistisk arbejdsplads, der sætter mennesket i centrum, samler fagligheden, nærer det stærke fællesskab og giver tilbage til samfundet.

Vores spændende vækstrejse har givet mange af vores medarbejdere gode muligheder for at få mere ansvar og udvikle deres karriere internt. Samtidig bliver vi ved med at øge vores fokus på netop karriere og udvikling, da vi gerne vil være kendt for at være et fagligt stærkt og nytænkende hus, hvor alle kan lære af hinanden og blive udfordret fagligt.

Medarbejdere: 249

Branche: Informationsteknologi

Web: siteimprove.dk

Siteimprove

20. MISSIONPHARMA

Missionpharma er en af verdens største udbydere af generisk medicin, engangsartikler og hospitalsudstyr til udviklingslande verden over.

Den position har vi opnået gennem en unik forretningsmodel, dygtige medarbejdere og en virksomhedskultur bestående af fire grundlæggende elementer: Værdi, teamwork, tillid og passion. Alt hvad vi gør, skal skabe værdi for kunden eller for medarbejderen. Vi arbejder som et team, hvor ingen er uundværlig. Der er tillid både internt mellem ledelse og medarbejdere og eksternt i forhold til leverandører, samarbejdspartnere og kunder. Vi brænder for det, vi laver.

Medarbejdere: 61

Branche: Sundhedssektoren

Web: missionpharma.com

 **MISSIONPHARMA**
cfaogroup.com

21. BOLIGKONTORET ÅRHUS

"Butleren" er det symbolske billede på en medarbejder i Boligkontoret Århus: I faglig topform og initiativrig, men også altid positiv, indlevende, løsningsorienteret og hjælpsom hele vejen rundt. Vi gør tingene nemt for andre.

Vi stoler på den enkelte og forventer, at medarbejderne selvstændigt træffer beslutninger samt giver entydige og brugbare råd til kunder og andre samarbejdspartnere. Stive regler, hierarkier og nulfejls-idealer skal man lede længe efter, for vi opfordrer hinanden til at slippe idéer fri og tænke anderledes – man må hellere fejle end at sidde passivt på hænderne. På den måde udvikler vi dynamiske medarbejdere såvel som organisationen. Det hele bindes sammen af en uhøjtidelig og ligefrem omgangstone med plads til forskellige meninger, humor og selvironi.

Medarbejdere: 100

Branche: Anlægsvirksomhed og ejendomme

Web: bk-aarhus.dk

 **BOLIGKONTORET**
ÅRHUS

22. PROCESS ENGINEERING

Process Engineering skal være en attraktiv arbejdsplads, hvor der er plads til familieliv, og medarbejderne trives og oplever arbejdsglæde. Samtidig skal PE kunne tiltrække og fastholde medarbejdere gennem udfordrende opgaver og efteruddannelse samt ved at have fokus på en lav personaleomsætning og lavt sygefravær.

Ledelsen skal være synlig og have en faglighed, så medarbejderne kan sparre med dem. Vi har mange forskellige eksperter ansat, men vi er ét team, uanset hvilken afdeling man er tilknyttet. Det betyder, at vi i fællesskab – på kryds og tværs af afdelinger – deler vores viden.

Medarbejdere: 110

Branche: Rådgivningsvirksomhed

Web: proeng.dk



PROCESS ENGINEERING A/S

23. SPJALD PLEJE- & AKTIVITETSCENTER

Hos Spjald Pleje- og Aktivitetscenter samarbejder vi i fællesskaber, hvor alle har funktionskasketter på og arbejder selvstændigt.

For os har det i adskillige år fungeret med delvist selvkvørende teams. Vi har seks pleje-teams og 8-11 beboere pr. team og ad hoc personale til køkken, administration, pedel og aktivitetspersonale, som også koordinerer de frivilliges hjælp til beboerne og personale. Strukturen medvirker, at der altid er nogen, der ved, hvad der skal gøres, eller som hurtigt kan finde svar. Der er derfor ikke langt fra idé til handling. Relationerne på kryds og tværs udvikler os – og som konsekvens kan vi mere sammen.

Medarbejdere: 69

Branche: Sundhedssektoren

Web: spjald-plejehjem.dk



DANSKE
DIAKON
HJEM

24. EXERP

Det ligger i Exerps DNA at være en god arbejdsplads. Vi motiverer vores medarbejdere til at være selvdrevne i et agilt miljø, hvor kvalitet er i højsædet. Vi har stort fokus på uddannelse og udvikling, men vi har samtidig øje for medarbejdernes work-life-balance. Vi udviser respekt for vores medarbejdere og sikrer et tillidsfuldt arbejdsmiljø, hvor det er accepteret at begå fejl.

Hos Exerp tiltrækker og fastholder vi nemlig medarbejdere ved at udfordre dem med arbejdsopgaver, der vækker deres nysgerrighed og ønske om at lære nyt. Samtidig kompenserer vi dem med markedstilsvarende lønpakker og personalegoder. For vi arbejder aktivt med at skabe en arbejdsplads, der er motiverende, og hvor den enkelte medarbejder har stort medansvar.

Medarbejdere: 100

Branche: Informationsteknologi

Web: exerp.com



25. AARHUS VAND

Aarhus Vand er en arbejdsplads, hvor alle gør en forskel og er med til at sætte dagsordenen med deres viden og talent. Hos os kan man udvikle sig fagligt og personligt i en innovativ og internationalt førende organisation.

Vi arbejder udviklingsorienteret med ressourceoptimering for at løse nogle af verdens største vandudfordringer. FN's verdensmål for bæredygtig udvikling er omdrejningspunktet for den indsats, vi yder hver eneste dag. Aarhus Vand har en kultur, der er præget af stolthed, og hvor vores værdier – Vi-følelse, Ansvarlighed, Nyskabelse og Dialog – er kernen i alt, hvad vi gør. Vi har et professionelt arbejdsmiljø med en meget høj medarbejdertilfredshed, og vi arbejder dagligt på at gøre en god arbejdsplads endnu bedre.

Medarbejdere: 237

Branche: Fremstilling og produktion

Web: aarhusvand.dk

aarhusvand

26. GROHE NORTHERN EUROPE

GROHE er en arbejdsplads præget af vores værdier, og en performancekultur hvor tillid, stolthed og fællesskab er afgørende elementer for vores succes.

GROHEs kultur afspejler en arbejdsplads, hvor samarbejde, relationer og resultater går hånd i hånd, og uanset funktion arbejder alle mod et fælles mål. Selvom vi er en stor virksomhed, er vi agile og tilpasser os idéer, initiativer og fejrer succeser – små som store! Vi har modet til at gøre tingene anderledes, bryde vaner og bruge tiden på at se fremad snarere end bagud. Tingene går stærkt, men medarbejdernes passion gør det muligt.

Medarbejdere: 60

Branche: Fremstilling og produktion

Web: grohe.dk



27. AWA

Forretningsdrevne initiativer er fundamentet for AWA, og vi ønsker, at du skal være en del af og fremsætte idéer, der understøtter disse.

Vi investerer i din udvikling, fra det øjeblik du starter. Det gør vi ved at sørge for relevant træning, uddannelse, en fornuftig balance mellem arbejdsliv og fritid, ved at give dig passende udfordringer, feedback og kompensation for din indsats. Omvendt forventer vi, at du er modig, åben og passioneret omkring dit arbejde og i dine interaktioner med kollegaer og kunder.

Medarbejdere: 52

Branche: Rådgivningsvirksomhed

Web: awa.com/da



28. LINDAB

Lindab vil være en arbejdsplads, hvor alle medarbejdere møder glade på arbejde og bidrager til det fællesskab, som vi kort og godt beskriver: Lindab-ånden.

På det faglige plan arbejder vi aktivt for at skabe et sundt indeklima og forenkle opførelsen af bæredygtige bygninger. Vi kalder det Good Thinking, og det er vores filosofi og afsæt for alt, vi gør. Vores filosofi går hånd i hånd med Lindab-ånden, som også handler om, at vi internt gør os umage og hele tiden bestræber os på at være en virksomhed, hvor vi tror på dialog er vejen til at sikre høj trivsel. Derfor kan vi igen i år kalde os for én af Danmarks Bedste Arbejdspladser.

Medarbejdere: 494

Branche: Fremstilling og produktion

Web: lindab.com/dk



29. HILTI DANMARK

I Hilti lever vi vores værdier, som er dybt forankret i vores kultur, og i den måde vi vurderer, udvikler og aflønner vores medarbejdere på. Alle nye medarbejdere trænes i kulturen og deltager i team camps, ligesom medarbejderne løbende får feedback på, hvordan de lever værdierne.

I Hilti ønsker vi at skabe udviklingsmuligheder for alle. Både for de medarbejdere, der ønsker at forblive i nuværende rolle, og for dem, der ønsker at gå ad ledervejen. Faktisk besættes 80% af vores lederstillinger internt. I Hilti er ledelse således en prioritet, og vi leder særligt gennem synlighed. Eksempelvis er døren ind til cheferne åben, og feedback fra medarbejdere på alle niveauer er en hel naturlig del af vores kultur og af det at udvise entreprenørskab.

Medarbejdere: 191

Branche: Fremstilling og produktion

Web: hilti.dk



30. CA KARRIEREPARTNER & A-KASSE

I CA vil vi have de mest tilfredse kunder i a-kassebranchen. Et så ambitiøst mål kommer imidlertid ikke af sig selv – det kommer gennem dedikerede, engagerede og kompetente medarbejdere, der hver dag gør deres yderste for at gøre vores kunder tilfredse.

Derfor arbejder vi i CA løbende på at sikre en høj medarbejdertrivsel, sikre at alle har indflydelse på deres egen arbejdssituation, og så arbejder vi på at skabe et højt tillidsniveau på tværs af hele organisationen. Dette er en forudsætning for, at vi kan levere og blive ved med at levere topresultater og samtidig fremstå som den a-kasse, det er mest attraktivt at arbejde i.

Medarbejdere: 112

Branche: Rådgivningsvirksomhed

Web: ca.dk



31. SAS INSTITUTE

SAS Institute skaber indsigt via data i private og offentlige virksomheder. Vores medarbejdere har kæmpe viden og engagement i at hjælpe kunderne med at håndtere den enorme transformation, som digitalisering i form af bl.a. kunstig intelligens og "machine learning" skaber i samfundet.

SAS er en virksomhed, der formår at slå bro mellem de nyeste teknologier og vores mangeårige erfaring inden for databehandling og -analyse, så de nye talenter og de garvede seniorer får det bedste ud af hinanden. Det afspejler sig i lange ansættelsesforhold og gode karrieremuligheder i og uden for Danmark, langvarige kunderelationer og konstant udvikling på 35. år på dansk jord.

Medarbejdere: 221

Branche: Informationsteknologi

Web: sas-institute.dk



32. DANA LIM

I Dana Lim er det ikke ligegyldigt, hvordan vi når vores mål. Derfor har vi parallelt med vores strategiplaner, defineret et værdigrundlag, der beskriver, at vi er engageret i den enkelte medarbejder, at der er plads til alle, der kan og vil, samt at vi tager et socialt ansvar for vores medarbejdere og i lokalområdet.

Vores værdier er kort sagt udtryk for "ordentlighed". Vi tror på, at ansvar trives bedst i et trykt miljø, og at tilfredse og stolte medarbejdere udgør hjørnestenen i en sund forretning. Derfor prioriterer vi høj anciennitet, tryghed i ansættelsen og den gode atmosfære på arbejdspladsen højt.

Medarbejdere: 162

Branche: Fremstilling og produktion

Web: danalim.dk



33. WIHLBORGS

Wihlborgs er et ejendomsselskab og vores ambition er at levere høj service samt at skabe en god oplevelse for vores kunder og de mange mennesker, der hver dag færdes i vores ejendomme. Vores stærke virksomhedskultur er afgørende, da medarbejderne er Wihlborgs ansigt udadtil. Vi tror på, at glade medarbejdere, der trives og er stolte af deres arbejde, giver glade og tilfredse lejere.

Ved at sætte bæredygtighed i centrum – både miljømæssigt og socialt – gør vi Wihlborgs til en fantastisk arbejdsplads, hvor vi værner om hinanden. Sammen har vi mulighed for at vokse og udvikle os. Det giver os styrke til at gøre vores yderste for lejerne, lokalområderne og regionen.

Medarbejdere: 98

Branche: Anlægsvirksomhed

og ejendomme

Web: wihlborgs.dk



34. UNIK SYSTEM DESIGN

Hos Unik udvikler vi software til mennesker. I et tæt samarbejde med vores kunder udvikler vi fleksible og resultatskabende løsninger med brugerens hverdag i centrum.

Mange af vores medarbejdere har siddet på begge sider af bordet, så vi kender vores kunders forretning og deres hverdag. Vi elsker at dygtiggøre os, sparre og engagere os, og så er vi en skønsm blanding af praktikere og akademikere med det tilfælles, at vi alle brænder for at bidrage og gøre vores bedste.

I Unik vægter vi kvalitet, tilfredse kunder og faglig udvikling højt. Vi tager ansvar for os selv og hinanden, og vi trives med at arbejde med en bred og alsidig vifte af kunder og kolleger.

Medarbejdere: 169

Branche: Informationsteknologi

Web: unik.dk



35. LÆRERNES A-KASSE

Lærernes a-kasse er en nonprofit-organisation, der hjælper lærere tilbage i job, hvorfor det er let for vores medarbejdere at finde arbejdet meningsfuldt. A-kassen har klare målsætninger om at skabe de bedste løsninger til kerneforretningen, og medarbejderne tildeles ansvar for at finde måden at indfri målsætningerne på.

Lærernes a-kasse tror på anerkende ledelse og på løsninger og muligheder frem for begrænsninger og problemer. Det stiller krav til både ledelse og medarbejdere om at være aktører frem for ofre, når a-kassens målsætninger skal indfris, og derfor er ledelse og kolleger gode til at spørge hinanden om, hvordan de bedst bidrager til kerneforretningen. Den proces skærper deres fokus på, hvorfor de er her, og hvad der skal til for at lykkes.

Medarbejdere: 68

Branche: Non-profit organisation

Web: laka.dk



Danmarks Bedste Arbejdspladser 2019



500+ medarbejdere

1. SPAREKASSEN KRONJYLLAND

DANMARKS STØRSTE SPAREKASSE ER NU OGSÅ DANMARKS BEDSTE ARBEJDSPLADS I KATEGORIEN FLERE END 500 MEDARBEJDERE. BAG DEN KÅRING LIGGER EN LANGSIGTET STRATEGI MED FOKUS PÅ MEDARBEJDERTILFREDSHED.

VINDER

500+
medarbejdere



Medarbejdere:

753

Branche:

Finansielle sektor og forsikring

Web:

sparkron.dk



**SPAREKASSEN
KRONJYLLAND**

Hovedsædet ligger i Randers, men de 50 afdelinger, som betjener Sparekassen Kronjyllands mere end 165.000 kunder, er i dag fordelt udover det meste af landet. Der er nemlig sket meget, siden sparekassen blev etableret for 190 år siden. Men én ting er uændret; Sparekassen Kronjylland er stadig selvejende, og det er helt centralt for dens succes, forklarer adm. direktør Klaus Skjødt:

"Som selvejende institution kan vi tænke langsigtet på en helt anden måde end eksempelvis de aktionær-ejede banker, da de hvert kvartal skal stå til regnskab overfor både analytikere og aktionærer. Vores mål er at skabe en stærkere sparekasse på lang sigt. Det gør vi i en balance mellem kunder, medarbejdere, sparekassen og samfundet."

Da de i Sparekassen Kronjylland i 2016 vedtog en ny treårig strategi, havde de derfor også fokus på netop de fire interessenter. Eksempelvis var det målet at skabe Danmarks mest tilfredse kunder og samtidig øge den i forvejen høje tilfredshed blandt de cirka 700 medarbejdere. For nogle uger siden kunne analysebureauet EPSI så afsløre, at Sparekassen Kronjylland nu har Danmarks mest tilfredse kunder på både privat og erhverv.

"Det kunne ikke lade sig gøre uden tilfredse medarbejdere. Der er ganske enkelt en meget tæt sammenhæng mellem de to ting, og det er faktisk også det, som kåringen fra Great Place to Work er med til at understrege. Tilfredse medarbejdere er helt centrale for at skabe tilfredse kunder. Ikke mindst når man som os fokuse-

rer rigtig meget på relationer mellem mennesker. Det gælder både mellem medarbejdere og mellem medarbejdere og kunder," fortæller Klaus Skjødt.

Sparekassen Kronjylland har derfor holdt fast i, at alle kunder har en personlig rådgiver, de kan ringe direkte til, ligesom sparekassen de seneste år har åbnet ni nye fysiske afdelinger. Den seneste er åbnet i Odense, og ligesom de andre steder har de rette medarbejdere været nøglen til succes.

"Vi kan ganske enkelt se, at det er medarbejdernes personlighed, netværk og kompetencer, der er det afgørende, når vi åbner et nyt sted. Derfor gør vi også meget ud af at knytte medarbejderne til virksomheden og til hinanden," siger Klaus Skjødt.

Den administrerende direktør mener, at sparekassens måde at måle på gør en stor forskel for medarbejdernes tilfredshed. I Sparekassen Kronjylland er der nemlig ingen individuelle mål.

"Vores kunder skal stole på, at de får det rigtige råd. Derfor sætter vi ikke mål for, hvor meget vores rådgivere skal sælge af et givent produkt. I stedet sætter vi overordnede mål for kunde- og medarbejdertilfredshed, som hele afdelingen sammen skal sikre, at vi når. Ved at fokusere på holdindsats skaber vi et miljø, hvor medarbejderne naturligt interesserer sig for hinanden og arbejder positivt sammen om eksempelvis at gøre kunderne tilfredse," vurderer Klaus Skjødt, der også oplever, at mange nye medarbejdere bliver overrasket over hjælpsomheden. "For os er det selvfølgelig at hjælpe

naboafdelingen, hvis de har behov for det. Det er en positiv overraskelse for en del af vores nye medarbejdere. Netop vores kultur og strategi er derfor også noget, som jeg bruger en del tid på, når jeg deltager på vores onboarding-dage for nye medarbejdere," fortæller Klaus Skjødt, som sammenligner Sparekassen Kronjyllands tilgang med familieejede virksomheder, hvor tillid er et centralt begreb.

"Helt grundlæggende tror jeg, at alle medarbejdere kommer på arbejde for at gøre deres bedste. Der er ingen, som ønsker at præstere dårligt, lave fejl eller andet. Derudover vil de gerne have en vis tryghed og en betydelig frihed. De rammer skal vi skabe, og det gør vi bedst ved både at have og vise tillid. Det kan nogle gange være svært i en gennemreguleret sektor som den finansielle med store krav til compliance, men det kan lade sig gøre, når tilliden er reel, og du altid tænker den ind i dine forretnings- og arbejds-gange," mener Klaus Skjødt.

Han peger også på en flad struktur og dygtige lokale ledere som helt afgørende for, at Sparekassen Kronjylland nu bliver kåret som Danmarks Bedste Arbejdsplads. Det er dog ikke kun i forhold til kunde- og medarbejdertilfredshed, at Sparekassen Kronjylland skaber gode resultater. I 2019 har de leveret det bedste halvårsregnskab i virksomhedens historie, og den gode udvikling er fortsat, så Sparekassen Kronjylland udover at modtage førstepladser for deres vigtigste målepunkter – kunde- og medarbejdertilfredshed – også kan levere et stærkt økonomisk resultat.

Danmarks Bedste Arbejdsplads 2019

500+ medarbejdere

NR.	ARBEJDSPLADS	ANTAL MEDARBEJDERE	ANTAL ÅR PÅ LISTEN
1	Sparekassen Kronjylland	753	2
2	Scandic Hotels	1387	5
3	DHL Express & Aviation	708	5
4	Beierholm	1191	11
5	Louis Nielsen	869	1
6	If Skadeforsikring Danmark	823	2



02. SCANDIC HOTELS

Scandic-koncernen er markedsleder i Norden med 280 hoteller fordelt i seks lande. Og som Nordens største hotelkæde har vi et ansvar. Et ansvar for, at vores gæster har en fantastisk oplevelse, når de bor hos os. Men allervigtigst har vi et ansvar for at sikre, at alt vi gør, har bæredygtighed i centrum.

I mere end 25 år har Scandic arbejdet dedikeret med bæredygtighed. Vores medarbejdere er den vigtigste ressource, og med en inkluderende indsats er Scandic lykkedes med at skabe en unik og mangfoldig arbejdsplads med godt 100 forskellige nationaliteter.

Vi har også sat miljømæssige branchestandarder, som konkurrenter og gæster i dag tager for givet – fx er alle Scandic-hoteller svanemærket som bevis for vores grønne dedikation.

Medarbejdere: 1387
Branche: Hotel- og restaurationsbranchen
Web: scandichotels.dk

Scandic

03. DHL EXPRESS & AVIATION

DHL Express & Aviation forbinder mennesker og forbedrer liv. Vi har en arbejdsplads, hvor vi sammen skaber fremragende resultater, og hvor alle skal være glade for at gå på arbejde.

Vores medarbejdere karakteriseres os med ord som "familie", "rummelig", "tolerant", "sjov" og "resultatorienteret", og vi vil være kendt for at være en fantastisk arbejdsplads med gode ledere, der giver vores superstjerner mulighed for at gøre det bedste, de kan, for vores kunder. På den måde bliver vi et førstevalg for mennesker, der vil have et meningsfuldt arbejde og et førstevalg for vores kunder, fordi de mærker vores engagement og oplever fantastisk service.

Medarbejdere: 708
Branche: Transport
Web: dhl.dk



04. BEIERHOLM

I Beierholm giver vi vores medarbejdere de bedste rammer; til at tænke nyt, drømme stort, skabe stærke resultater og til at udvikle deres talent.

Sammen når vi nye mål. Men vi gør det allerbedst, når den enkelte medarbejder kan skabe resultaterne på sin egen måde. Vi tror på, at tillid og frihed er fundamentet for, at individet kan udfolde sit potentiale og skabe et arbejdsliv i balance. Et arbejdsliv med plads til både store ambitioner og nære relationer. Hvor arbejdstid hænger sammen med familieliv, kærestetid og fritid. Og et arbejdsliv med plads til den enkeltes ambitioner. For kun et arbejdsliv i balance skaber overskud – både hos den enkelte medarbejder og for vores fælles kultur.

Medarbejdere: 1191
Branche: Finansielle sektor og forsikring
Web: beierholm.dk

BEIERHOLM
VI SKABER BALANCE

05. LOUIS NIELSEN

I dag står Louis Nielsen for salget af næsten hver anden brille i Danmark, og vi er dermed landets største optikerkæde. Men med en fortid som branchens "grimme ælling" har det krævet en usædvanlig indsats at nå dertil, en indsats, der bygger på medarbejderne og organisationens kultur.

Centralt i kulturen står partnerskabet med de lokale butiksindehavere, der faciliterer et stærkt og oprigtigt engagement blandt medarbejderne. Pionerånd, kammeratskab, professionalisme og et ufravigeligt kundefokus. Det er værdierne, der skaber den særlige arbejdsglæde i Louis Nielsen, de store resultater og de afgørende landvindinger på den rejse, der skal gøre virksomheden til en førende sundhedsudbyder i Danmark.

Medarbejdere: 869
Branche: Detailhandel
Web: louisnielsen.dk



06. IF SKADEFORSIKRING DANMARK

I If vil vi skabe en arbejdsplads, hvor vi er passionerede. Vi stræber efter, at medarbejderne ser en mening i det, de arbejder med, og at de glæder sig til at komme på arbejde. Vi vil hjælpe hinanden med at det lykkes, og alle i If spiller derfor en lige stor rolle for vores udvikling.

Vi fokuserer på at være innovative i hverdagen og udfordre det, der ikke giver mening. Vi vil sørge for, at vores kunder er korrekt forsikret, og vi vil vælges, fordi vi er enkle at have med at gøre og altid er hjælpsomme, når ulykken er ude.

Medarbejdere: 823
Branche: Finansielle sektor og forsikring
Web: if.dk



SPECIALPRISEN

Danmarks Bedste
Arbejdsplads for

UNGE

SPECIALPRISEN

Danmarks Bedste
Arbejdsplads til

INKLUSION

SPECIALPRISEN

Danmarks Bedste
Arbejdsplads for

SENIORER

SPECIALPRISEN

Danmarks Bedste
Offentlige Arbejdsplads

OFFENTLIGE

Specialpriser 2019

**I GREAT PLACE TO WORK VIL VI SÆTTE FOKUS PÅ MANGFOLDIGHED
PÅ ARBEJDSPLADSEN. AF FLERE ÅRSAGER.**

Danske virksomheder oplever vækst, og i flere brancher er det en udfordring at rekruttere den rette arbejdskraft. Enten fordi arbejdspladserne søger særligt specialiserede kompetencer, eller fordi ansøgerpuljen inden for en given branche eller fagområde er for lille. Der er derfor brug for at få alle i spil. Med årets mangfoldighedspriser anerkender vi de arbejdspladser, der tager ansvar for – og lykkes med – at inkludere de unge, seniorerne og medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk.

Det er en velkendt udfordring, at det kan være svært at få foden indenfor på sin første arbejdsplads, da mange arbejdsgivere efterspørger medarbejdere med stor erfaring. Derfor er det prisværdigt, når arbejdspladser påtager sig et ansvar for at integrere de yngre medarbejdere på arbejdsmarkedet og ovenikøbet lykkes med at gøre det til et gensidigt udviklende samarbejde.

Tilsvarende ser vi flere eksempler på arbejdspladser, der gennem forskellige inklusionstiltag, tager aktivt ansvar for at integrere forskellige minoritetsgrupper på arbejdspladsen. Arbejdet kræver ofte en ekstra indsats, men gevinsterne er mærkbare. En god integration af medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk forbedrer samarbejdet internt og bidrager til en bedre integration i samfundet i øvrigt.

Endvidere vil vi fremhæve de arbejdspladser, der sikrer, at vi som samfund skaber vilkår, der ligeledes tilgodeser de erfarne og ældre medarbejdere, og som gør det attraktivt at blive længere på arbejdsmarkedet. Denne medarbejdergruppe kan med al deres erfaring og ro skabe den nødvendige balance i en arbejdsgruppe. Vi hylder derfor de arbejdspladser, der har fokus på at skabe arbejdsvilkår, som imødekommer medarbejdere på 60+.

Den sidste af vores fire specialpriser anerkender Danmarks Bedste Offentlige Arbejdsplads på tværs af vores tre lister. Alle arbejdspladser kan være gode arbejdspladser – uanset branche, sektor eller størrelse. Når det er sagt, så er rammevilkårene vidt forskellige fra branche til branche og ikke mindst fra sektor til sektor. Derfor har Great Place to Work en tradition for at hædre den bedst placerede offentlige arbejdsplads blandt de deltagende arbejdspladser.

Lad opfordringen være givet videre: En inkluderende indsats overfor nuværende som fremtidige medarbejdere kan bidrage til at sikre virksomheden den nødvendige arbejdskraft i fremtiden, ligesom undersøgelser igen og igen viser, at mangfoldige arbejdspladser skaber bedre resultater end meget homogene arbejdspladser. Sidst, men ikke mindst er signalværdien stor for virksomheder, der tager et medansvar for at sikre os allesammen de bedst mulige vilkår og fremtid.

BEIERHOLM

ER REVISIONSBRANCHEN OGSÅ FOR DE UNGE? UTVIVLSOMT, HVIS MAN SPØRGER ÉN AF DANMARKS STØRSTE REVISIONS- OG RÅDGIVNINGSVIRKSOMHEDER – BEIERHOLM.



For virksomheder i revisionsbranchen er det særligt værdifuldt at fastholde sine medarbejdere i lange ansættelsesforhold, idet virksomhedernes kunder værdsætter en stabil relation til sine revisorer og rådgivere. I Beierholm arbejder de derfor strategisk på at skabe en attraktiv arbejdsplads, hvor medarbejderne har lyst til at blive i lang tid – og især har virksomheden fokus på de unge generationer, der har mange år foran sig i branchen.

For at udvikle fremtidens revisorer ansætter Beierholm årligt store grupper af trainees med henblik på senere fastansættelse. Samtidig bidrager trainee-programmet positivt til virksomhedens udvikling. De unge udfordrer, hvad en "attraktiv arbejdsplads" er, og deres forventninger om dynamik, udfordringer, anerkendelse og feedback sætter aftryk på og udfordrer virksom-

hedskulturen. Men Beierholm tager udfordringen op og omfavner den.

Med et omfattende trainee-forløb understøtter Beierholm de unges udvikling med blandt andet en uddannelsesplan, en erfaren buddy og ved at tildele traineen ansvar. Ud fra betragtningen om at et meningsfuldt arbejde kræver ansvar, tildeles de unge typisk kundeansvar allerede under trainee-tiden og dermed mulighed for at tage ejerskab, opbygge lange relationer til kunderne og vokse sammen med dem. Det er derigennem, at arbejdets formål og mening bliver tydeligt, udviklende og giver mod på mere.

Forholdet mellem Beierholm og de unge er gensidigt givende; Beierholm klargør de unge til erhvervet og fremtiden, og de unge bidrager til at udvikle virksomheden til fremtidens rådgivervirksomhed.

SPECIALPRISEN

Danmarks Bedste
Arbejdsplads for

UNGE

Medarbejdere:

1191

Branche: Finansielle sektor
og forsikring

Web:

beierholm.dk

Om:

Beierholm er en landsdækkende rådgivnings- og revisionsvirksomhed med ambitioner om at være branchens bedste til mennesker. Dette gennemsyrrer virksomhedens værdigrundlag, der understreger, at Beierholm stiler højt på både egne og kundernes vegne samt bestræber sig på at skabe løsninger til hele mennesker.

BEIERHOLM
VI SKABER BALANCE

SCANDIC HOTELS

I MERE END 25 ÅR HAR SCANDIC ARBEJDET DEDIKERET MED BÆREDYGTIGHED. CENTRALT FOR DETTE ARBEJDE ER EN INKLUDERENDE INDSATS MED HENBLIK PÅ AT SKABE EN UNIK OG MANGFOLDIG ARBEJDSPLADS FOR SCANDICS MEDARBEJDERE MED MERE END GODT 100 FORSKELLIGE NATIONALITETER.



Hos Scandic er det ingen hindring ikke at være helt flydende på dansk. For Scandic er det vigtigere at tiltrække kandidater, der matcher kulturen, og de lader sig derfor ikke afskrække, hvis det danske sprog kræver en finpudsning.

Scandic tilbyder nemlig danskundervisning til alle medarbejdere, som ønsker eller har behov for at forbedre deres danskundskaber. Undervisningen foregår i arbejdstiden og tager udgangspunkt i det niveau, den enkelte medarbejder befinder sig på, samt i ord og situationer, der relaterer sig til medarbejdernes hverdag.

"Vi ser helt klart danskundervisning som en investering og en win-win-situation for det kollegiale sammenhold og gæsteoplevelsen." (Citat fra kulturprofilen)

Danskundervisningen skal forbedre kommunikationen i relation til både kolleger og gæster samt bidrage til en bedre indslusning i samfundet generelt. Samtidig er initiativet blevet til for at øge trivslen på arbejdspladsen og for at kunne fastholde og rekruttere nye medarbejdere.

Mange af Scandics stillingsopslag slås desuden op på både dansk og engelsk, ligesom jobannoncerne er skrevet i et kort og letforståeligt sprog af hensyn til dem, for hvem dansk ikke er modersmålet. Scandic supplerer tiltagene med film, tegninger, piktogrammer og tegnsprog som inkluderende initiativer, der styrker og skaber de bedste forudsætninger for en vellykket kommunikation på tværs af en medarbejdergruppe med stor diversitet.

SPECIALPRISEN

Danmarks Bedste
Arbejdsplads til

INKLUSION

Medarbejdere:
1387

Branche:
Hotel- og
restaurationsbranchen

Web:
scandichotels.dk

Om:
Scandic-koncernen driver i alt 280 hoteller i seks lande i Europa, heraf 27 i Danmark. Scandic mener, at det pålægger dem et ansvar for både miljø og medarbejdere. Et ansvar de har haft fokus på i mere end 25 år blandt andet ved at skabe en inkluderende og mangfoldig arbejdsplads. Medarbejdergruppen i Scandic spænder da også vidt, hvad angår alder, uddannelsesbaggrund og nationalitet. Diversiteten i medarbejdergruppen ses som en styrke, der gør det muligt for Scandic – nu og for fremtiden – at indfri deres mission "Create great hotel experiences for the many people".

Scandic

MIDDELFART SPAREKASSE

I EN BRANCHE UNDER KONSTANT FORANDRING OG HVOR MANGE MEDARBEJDERE OPLEVER AT BLIVE SENDT I RETNING AF EFTERLØN ELLER EN FRATRÆDELSAFTALE, NÅR DE NÆRMER SIG 60 ÅR, POSITIONERER MIDDELFART SPAREKASSE SIG PÅ ET MENNESKESYN, HVOR ERFARING OG KOMPETENCER BETYDER MERE END ALDER.



Med 18 år på listen over Danmarks Bedste Arbejdspladser har Middelbart Sparekasse for længst manifesteret sig som en god arbejdsplads – både for unge, ældre og for dem derimellem. Dette er ikke en selvfølge i en branche, der i høj grad dikteres af markedets forandringer og teknologiens udvikling. For hvor flere af sparekassens konkurrenter er opmærksomme på alder, når de rekrutterer og vurderer deres medarbejdere – ud fra en overbevisning om, at en ung alder betyder mere forandringsparat – skiller sparekassen sig ud ved at vægte medarbejdernes kompetencer og erfaring højere end alder. Selv når dåbsattesten viser 60+.

Hele 17 procent af medarbejderne i Middelbart Sparekasse er således over

60 år, hvor det tilsvarende tal for resten af finanssektoren blot er otte procent. Tilsvarende er gennemsnitsalderen 41 år i finanssektoren, mens den i sparekassen er 49 år.

Middelbart Sparekasse modtager derfor årets specialpris som Danmarks Bedste Arbejdsplads for seniorer for deres menneskesyn – og det er til trods for hverken at have en seniorpolitik eller seniorordning, udover de vilkår, der er overenskomstbestemt. I stedet aftaler sparekassen jobbeskrivelse og timeantal individuelt med hver medarbejder, der dermed selv kan efterspørge forandring, når krop eller sind kræver det. For som HR-chef, Helle Lund Gregersen, siger: "Du kan lige så vel være kørt træt, når du er 40 år, som når du er 68 år.

SPECIALPRISEN

Danmarks Bedste
Arbejdsplads for

SENIORER

Medarbejdere:

319

Branche:

Finansielle sektor og forsikring

Web:

midsp.dk

Om:

Middelbart Sparekasse har eksisteret siden 1853, og selvom udgangspunktet i dag er et andet, er opgaven i bund og grund den samme: At sikre kunderne en sund økonomi og bidrage til at udvikle samfundet. Succes handler for sparekassen om den økonomiske bundlinje, men også om mere end den. Succes handler i lige så høj grad om at skabe tilfredshed blandt kunder og medarbejdere samt at styrke lokalsamfundet som udtryk for samfundsambitionen: "Til fælles bedste".



JOB-, AKTIVITETS- OG KOMPETENCECENTERET, GENTOFTE KOMMUNE (JAC)

"ALLE KAN LÆRE NOGET, OG ALLE KAN BLIVE TIL NOGET". DET ER BLEVET EN VISION, SOM DE I JAC ARBEJDER EFTER HVER DAG. VED AT UDDELEGERE ET STØRRE OG STØRRE ANSVAR TIL MEDARBEJDERNE SKABER DE BEDRE TRIVSEL FOR BÅDE MEDARBEJDERE OG BORGERE.



JAC arbejder for at give borgere et bedre liv gennem læring. De tror på "magien i synergien" mellem alle led i organisationen, og de er følgelig optaget af at flytte ansvaret fra ledelsen og give medarbejderne så meget indflydelse, råderum og plads til nye idéer som overhovedet muligt.

Én af måderne, hvorpå JAC er lykkedes med at decentralisere ledelsesansvaret, er i relation til arbejdspladsens strategiproces. JAC har i flere år praktiseret en meget flad ledelsesstruktur, og i forbindelse med deres seneste strategiproces, tog de det arbejde et skridt videre. Sammen skulle de lægge en strategi, der kunne optimere deres ydelser, og samtidig sælge JAC overfor omverdenen.

JAC's succes med at inddrage medarbejderne i strategiprocesen gav dem blod på tanden og mod på at udfordre den flade ledelsesstruktur yderligere. Det udmøntede sig i en beslutning om, at ledelsen lagde alle ledelseskasketter for sammen med medarbejderne at skabe JAC's fremtidige tilbud.

Arbejdet foregik på strategi-camps, hvor deltagerne mødtes henover to dage med det formål at lave oplæg til resten af personalegruppen. Helt centralt var det, at repræsentanter fra alle kroge af arbejdspladsen, nye som gamle, skulle deltage, og at indholdet hverken var fastlagt eller besluttet på forhånd. Efter de to strategidage fik de øvrige medarbejdere mulighed for at komme med input, og den færdige strategi blev præsenteret på JAC's

SPECIALPRISEN

Danmarks Bedste
Offentlige Arbejdsplads

OFFENTLIGE

Medarbejdere:

118

Branche:

Social- og omsorgssektoren

Web:

jacinfo.gentofte.dk

Om:

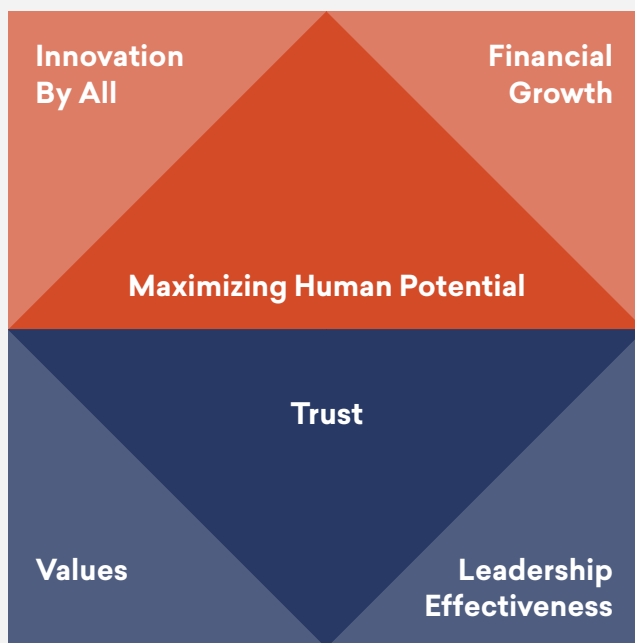
"Vores mission rækker ud over JAC's egne vægge. Vi har en mission om at vise omverdenen, at borgere med særlige behov kan udvikle sig og lære noget nyt, uanset hvilket psykisk eller fysisk udgangspunkt, man har som menneske. Vi oplever, at vi i de her år er med til at ændre hele diskursen omkring borgere med særlige behov og deres forudsætninger for læring. Der er mange omkring os, som lytter og lader sig inspirere af den tilgang, vi har til borgerne og læring."

årlige virksomhedskonference, hvor alle teams arbejdede videre med den og gjorde den til allemandseje.

Strategiprocesen har været medvirkende til, at de i JAC har ændret deres mindset i relation til borgerne, således at de i dag er de første i Danmark, der tilbyder læringsforløb og kurser til borgere med særlige behov som en del af deres dagtilbud.



Great Place to Work-modellen 2020



I mere end 30 år har Great Place to Work evalueret og anerkendt arbejdspladser verden over med udgangspunkt i definitionen af en god arbejdsplads som et sted, hvor *medarbejderne har tillid til de mennesker, de arbejder for, er stolte af det arbejde, de udfører og føler fællesskab med deres kolleger*. Og vi har set, at de arbejdspladser, som lever op til definitionen, også er gode forretninger. Blandt andet har de lavere sygefravær og lavere medarbejderomsætning end gennemsnittet, og i USA viser studier, at arbejdspladser på listen over de bedste arbejdspladser giver et aktieafkast, som er tre gange højere end de øvrige børsnoterede arbejdspladser.

For os, der hver dag er i tæt kontakt med arbejdspladserne, synes det logisk, at medarbejdere, der føler sig godt informeret om arbejdspladsernes langsigtede mål, som involveres og påskønnes, og som ved, hvad der forventes af dem, bidrager til arbejdspladsens gode resultater.

Men vi oplever også en verden omkring os, som er anderledes, end da vi startede ud for 30 år siden. Alle forventer og fortjener en fantastisk arbejdsplads. Det har fået os til at stoppe op og undersøge, om der er anledning til at føje andre perspektiver til vores måde at betragte de gode arbejdspladser på.

Great Place to Work for ALL

Baseret på analyser af vores omfattende datamateriale med svar fra mere end 100 millioner respondenter på verdensplan har vi identificeret, hvad der adskiller de allerbedste af de gode arbejdspladser fra de øvrige – også på deres økonomiske formåen. Resultatet er, at de allerbedste arbejdspladser skiller sig ud indenfor fire områder, og det har fået os til at føje fire nye aspekter til Great Place to Work-modellen.

“Arbejdspladser, der er gode for alle medarbejdere, er i stand til at optimere det menneskelige potentiale gennem effektive ledere, meningsfulde værdier og et velfunderet niveau af tillid blandt alle medarbejdere, uanset hvem de er, eller hvad de laver.”

Maksimering af det menneskelige potentiale

En første iøjefaldende observation er, at arbejdspladser, hvor ALLE medarbejdere har en konsistent positiv oplevelse af arbejdspladsen, uanset demografiske karakteristika som fx køn, alder og etnisk baggrund, øger deres omsætning tre gange hurtigere end arbejdspladser, hvor medarbejdernes oplevelse af arbejdspladsen er mindre konsistent. Vi kan med andre ord se, at arbejdspladser, der formår at bringe alle medarbejderes potentiale i spil, klarer sig bedre end de øvrige.

Effektivt lederskab

Lignende observationer gør sig gældende på en række områder, der vedrører ledelse i sin mest rendyrkede form. Vi ser, at arbejdspladser øger deres omsætning hurtigere end andre arbejdspladser, hvis medarbejderne i særlig høj grad har tillid til ledelsens kompetencer og vision, oplever ledelsen som imødekommende og oprigtigt interesseret i medarbejderne, samt når de oplever, at ledelsen evner at udvikle og formidle en klar strategi

Værdier

Mange arbejdspladser har værdier, der minder om hinanden, men karakteristisk for de allerbedste er, at værdierne ikke blot er principper på en væg. Værdierne er vejledende principper i hverdagen og udgør fundamentet for arbejdspladskulturen. Værdierne guider medarbejdere og ledere i deres beslutninger, fx beslutninger om samarbejde, ansættelser, opsigelser, beslutninger i relation til kunder og opkøb af andre virksomheder.

Innovation

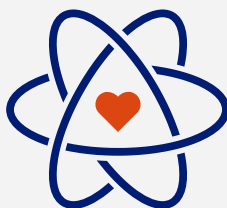
Endelig er det karakteristisk for de bedste arbejdspladser, at medarbejderne oplever en lederadfærd, der inviterer til kreativitet og nytænkning og at de føler, at de medvirker til organisationens udvikling. Arbejdspladserne i den bedste fjerdedel øger deres omsætning tre gange så hurtigt som de øvrige arbejdspladser.

Observationerne har resulteret i bogen "A Great Place to Work for All – Better for People. Better for Business. Better for the World", ligesom de har medvirket til en re-definition af den gode arbejdsplads og en revision af Great Place to Work-modellen og metoden, som nu lyder:

Alle gode arbejdspladser er defineret ved medarbejdernes grad af tillid, stolthed og fællesskab. De allerbedste arbejdspladser er i stand til at udfolde virksomhedskulturens fulde konkurrencekraft ved at skabe en god arbejdsplads for ALLE deres medarbejdere.

Arbejdspladser, der er gode for alle medarbejdere, er i stand til at optimere det menneskelige potentiale gennem effektive ledere, meningsfulde værdier og et velfunderet niveau af tillid blandt alle medarbejdere, uanset hvem de er, eller hvad de laver. Er disse forudsætninger på plads, resulterer det i øget innovation og vækst.

Hvis du ønsker inspiration og at vide mere om baggrunden for vores ny metode, kan du købe bogen "A Great Place to Work For All" på www.saxo.com eller kontakte os på www.greatplacetowork.dk/.



A close-up, slightly blurred photograph of a man and a woman working together. The man, in the foreground, wears a white flat cap, glasses, and a beard. He is smiling and looking down at something he is holding. The woman, partially visible on the right, has blonde hair and is also smiling. They appear to be in a workshop or office setting with a window in the background.

**Great
Place
To
Work®**