

Great
Place
To
Work®

Danmarks Bedste
Arbejdspladser®

DENMARK

2018



Great
Place
To
Work®

2018 DANMARKS BEDSTE
ARBEJDSPLADSER

LEDER

Det er med glæde og stolthed, at vi for 18. år i træk offentliggør listen med **Danmarks Bedste Arbejdspladser®**.

Set udefra kan de i alt 65 arbejdspladser i de tre størrelseskategorier synes meget forskellige. Den mindste arbejdsplads beskæftiger 20 medarbejdere, den største 2.073, og mere end 14 forskellige brancher er repræsenteret. På tæt hold har arbejdspladserne dog ikke så få fællesnævner: Adspurgte, hvad der kendetegner dem som arbejdsplads, lyder svaret igen og igen: *Medarbejderne er vores vigtigste ressource. At være en god arbejdsplads for vores medarbejdere med plads til det hele menneske er dybt forankret i vores værdisæt, og kun gennem tillid og gensidig respekt kan vi skabe motivation og engagement til gavn for både livskvaliteten, kunderne og i sidste ende virksomhedens resultater.*

Og trivslen er høj. Imponerende 95% af medarbejderne på Danmarks Bedste Arbejdspladser 2018, der tilsammen repræsenterer mere end 10.000 medarbejdere synes alt taget i betragtning, at deres arbejdsplads er et rigtig godt sted at arbejde. I det forgangne år har arbejdspladserne til sammen haft en medarbejdertilvækst på 7% og har øget omsætningen med 9%.

Vi har i 2018 sat fokus på mangfoldighed ved at lade alle tre specialpriser, som uddeles i forbindelse med offentliggørelsen af **Danmarks Bedste Arbejdspladser** handle om mangfoldighed – om de helt unge, om seniorerne og om medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk. I en tid, hvor flere brancher melder, at de har vanskeligt ved at rekruttere kvalificeret arbejdskraft, synes vi, at det er værd at skele ekstra meget til, hvordan nogle arbejdspladser ved at være gode til inklusion, formår at øge antallet af potentielle kandidater.

På samme måde er det med udgangspunkt i rekrutteringsudfordringen, at vi i **Great Place to Work** i de kommende år vil gøre en ekstra indsats for at hjælpe gode arbejdspladser med at dele deres historier – både internt i forhold til eksisterende medarbejdere og eksternt i forhold til nye medarbejdere. Et kapitel, som vi ser frem til at tage hul på.

I denne rapport kan du læse om arbejdspladserne på årets lister og finde portrætter af kategori- og specialprisvinderne. Vi synes, at det er inspirerende læsning, og håber, at mange vil læse med, så vi på den måde kan inspirere andre arbejdspladser til også at blive fantastiske arbejdspladser.

Rigtig god læselyst.
Great Place to Work-teamet

“

“Imponerende 95% af medarbejderne på Danmarks Bedste Arbejdspladser 2018 synes alt taget i betragtning, at deres arbejdsplads er et rigtig godt sted at arbejde.”

INDHOLD

2. **LEDER** Af Great Place To Work teamet

4. **LISTERNE** Med Danmarks Bedste Arbejdspladser 2018

20. **PORTRÆT** Af Absalon Hotel Group

22. **PORTRÆT** Af Elbek & Vejrup

20. **PORTRÆT** Af DHL Express Aviation

26. **SPECIALPRISER** Bedste Offentlige Arbejdsplads, Bedste Arbejdsplads for Unge, Seniorer og Til Inklusion

34. **SURVEY, RÅDGIVNING, EMPLOYER BRANDING**

Great Place To Work®

Danmarks Bedste Arbejdspladser®

DENMARK 2018

DANMARKS BEDSTE MINDRE ARBEJDSPLADSER

20-49 MEDARBEJDERE

Absalon Hotel Group

DANMARKS BEDSTE MINDRE ARBEJDSPLADSER 2018

20-49 MEDARBEJDERE

ÅRETS VINDER
2018

1



ABSALON HOTEL GROUP

Absalon Hotel Group er en familiedrevet hotelkæde med stolte traditioner, masser af karakter og kvalitetsbevidste og engagerede teams. Således har to af kædens hoteller, Andersen og Absalon Hotel, siden de blev gennemrenoveret i henholdsvis 2012 og 2015, ligget højt på top 10-listen på anmeldelsessitet "TripAdvisor". Absalon Hotel Groups kerneværdier er omsorg, hygge, gæst-

frihed og service ud over det sædvanlige, hvilket samlet defineres som "CARE". Det ønsker man, at gæsterne straks mærker, når de besøger kædens hoteller. Samtidig lægges vægt på, at udvikling, ledelse og konstant fokus på gode resultater sikrer dynamik. Den Københavnske arbejdsplads venter aldrig på, at noget sker. Absalon får selv tingene til at ske!

Medarbejdere: 47
Branche: Hotel- og restaurationsbranchen
Web: www.absalon-hotel.dk

2



IIH NORDIC

Ved at prioritere implementering af nye teknologier, produktivitetsoptimering og kontinuerlig støtte til at udvikle i forvejen intelligente mennesker, har det digitale konsulentbureau IIH Nordic muliggjort en 4-dages arbejdsuge med fuldtidslønnere. Medarbejderne arbejder kun 30 timer om ugen, uden at det svækker hverken arbejdspladsens top- eller bundlinje – som derimod er vokset,

siden arbejdspladsen indførte den nye struktur. IIH oplever, at det skaber tilfredshed, mindsker sygefravær og stress og påvirker omsætningen positivt. På den baggrund mener IIH Nordic, at kontinuerlig produktivitetsoptimering og løbende uddannelse af medarbejderne gør det muligt for dem at skabe både stor værdi for deres kunder og at holde fokus på arbejdspladsens værdier: Tillid, hjælpsomhed, glæde og nysgerrighed.

Medarbejdere: 46
Branche: IT
Web: www.iihnordic.com

3



BRISTOL-MYERS SQUIBB

Bristol-Myers Squibb er en global biofarmavirksomhed, hvis mission er at udvikle medicin til hjælp for patienter med alvorlige sygdomme. Det er netop patienternes helbred og sygdom, der driver BMS' medarbejdere verden over. Derfor har arbejdspladsen fokus på at skabe de nødvendige og optimale rammer og vilkår for medarbejderne, fx ved at tilbyde dem et fleksibelt arbejde, frihed under

ansvar og mulighed for udvikling og læring. Medarbejderne bidrager med stor dedikation til kulturen både ved at yde en ekstra indsats, når det er nødvendigt og ved at bidrage til det sociale fællesskab. Bristol-Myers Squibb tror nemlig på, at kombinationen af den positive kultur og dygtige mennesker sammen skaber BMS' succes.

Medarbejdere: 41
Branche: Medicinal
Web: www.bmsdanmark.dk

4



DAXIOMATIC

Arbejdsglæde står højt på agendaen hos IT-virksomheden Daxiomatic. På arbejdspladsen hersker en hjemlig og social atmosfære med nærvær og integritet, og det danner rammerne for et netværk af specialister inden for ERP-branchen. Daxiomatic ønsker at gøre alle DAX-kunder glade, og det gennemsyrrer alt, hvad arbejdspladsen gør – såvel eksternt og internt. Ud fra forestillingen om, at glade

kollegaer skaber glade kunder, har alle hos Daxiomatic fuld medbestemmelse i deres hverdag, som de kan sammensætte efter egne interesser, ønsker og kompetencer. Der er ingen chefer, og som kollega er man sin egen leder. Derfor bryster Daxiomatic sig af at være et levende bevis på, at det kan lade sig gøre at have en høj faglighed og arbejdsglæde på samme tid.

Medarbejdere: 41
Branche: IT
Web: www.daxiomatic.dk

5



UNGDOMSCENTER KNUDMOSEN

På Ungdomscenter Knudmosen er ambitionen at skabe et godt arbejdsmiljø, hvor professionalitet og udvikling er i centrum – bl.a. med fokus på at optimere hver enkelt medarbejders kompetencer. Som medarbejder på Knudmosen forpligter den enkelte sig således til at bidrage til at skabe en positiv og udviklende atmosfære samt et arbejdsmiljø, hvor ingen har patent på "den bedste

metode". I stedet betragtes forskellighed som en styrke i relation til at løse arbejdspladsens fælles opgave og i forhold til at udvikle et sundt arbejdsmiljø med samarbejde, anstændighed, respekt, gennemsigtighed, kommunikation og indflydelse. Ungdomscenter Knudmosen er bevidst om, at det kræver en fælles indsats at skabe et arbejdsmiljø, som alle medarbejdere er aktive medskabere af.

Medarbejdere: 42
Branche: Uddannelses- & kursusvirksomhed
Web: www.knudmosen.dk

DANMARKS BEDSTE MINDRE ARBEJDSPLADSER 2018

20-49 MEDARBEJDERE

6

HOWE
MOVING DESIGN
SINCE 1928

HOWE

HOWE er en international møbelvirksomhed og en af pioniererne inden for pladsbesparende og multifunktionelle designmøbler til kontraktmarkedet. Medarbejdergruppen består af mennesker med forskellige og selvstændige holdninger, normer og værdier, hvilket arbejdspladsen anser som en styrke. Diversiteten bidrager til et mangfoldigt miljø, hvor der er god plads til udvikling af

Medarbejdere: 23
Branche: Fremstilling og produktion
Web: www.howe.com

både medarbejdere og HOWE selv. Forskellighederne samles under HOWEs fælles værdisæt, der medvirker til at sikre, at arbejdspladsen indfrier sin vision og fastholder sin udvikling. Hos HOWE handler det nemlig om at yde sammen, og arbejdspladsens stærke fællesskab og familiære kultur bidrager til, at medarbejderne arbejder sammen og for hinanden på tværs af afdelinger og landegrænser.

7

Louisenlund Bosted
Kontakt: 0 2022 København - Nørstevang 100
Kontakt: 0 2022 København - Nørstevang 100

LOUISENLUND BOSTED

Bostedet Louisenlund ønsker at byde alle sine beboere, potentielle beboere og medarbejdere velkommen med en åben og varm imødekommenhed. Arbejdspladsen er rummelig og ansvarlig og prioriterer ordentlighed og åbenhed såvel som faglighed, trivsel og arbejdsglæde højt. Hos Louisenlund vil man gerne skabe et innovativt og tværfagligt arbejdsfællesskab med frihed og plads

Medarbejdere: 24
Branche: Sundhed og omsorg
Web: www.bosted-louisenlund.dk

til forskelligheder. Man tror nemlig på, at det fremmer både medarbejdernes kreativitet og stimulerer udvikling i arbejdet. Arbejdspladsen har erfaret, at en værdibaseret ledelsesstruktur i organisationen er lykkedes, hvilket i dag afspejles i medarbejdernes trivsel, tillid, faglige stolthed og sammenhold.

8

Panzer Glass™

PANZERGLASS

Hos retailvirksomheden PanzerGlass vil man være bedst til alt, hvad arbejdspladsen gør. Derfor lægges vægt på ærlighed, og det tilstræbes at handle både direkte og at holde de løfter, arbejdspladsen giver. På den måde mener PanzerGlass bedst, man kan skabe en organisation, der adskiller sig udadtil og samarbejder indadtil. I dette samarbejde er tillid og fleksibilitet nøglekomponenter,

Medarbejdere: 34
Branche: Detailhandel
Web: www.panzerglass.com

ligesom også en høj grad af fleksibilitet og princippet om frihed under ansvar er en væsentlig del af organisationens grundlæggende tankesæt. Her skal tilføjes mangfoldighed. Hos PanzerGlass påskønnes medarbejdernes diversitet, fordi man mener, at blandingen af nationaliteter, erfaringer og ungdommeligt gåpåmod bidrager til arbejdspladsens fremdrift.

9

precis.

PRECIS DIGITAL

I 2012 blev IT-virksomheden Precis Digital grundlagt af tidligere Google-medarbejdere, der oplevede et tomrum. Derfor skabe de Precis ved brug af intelligente, datadrevne marketingfærdigheder og -teknologier samt et fokus på den gode præstation. Arbejdspladsens ambition er at definere den næste generation af digitale marketingsbureauer. For at indfri ambitionen og levere de bedste

Medarbejdere: 36
Branche: IT
Web: www.precisdigital.com

løsninger for kunderne, ved Precis, at de har brug for kompetente mennesker. Derfor er arbejdspladsen karakteriseret ved en sammensætning af unge og energiske, kloge mennesker, der samler sig om et sæt fælles kerneværdier og bestræbelsen på at skabe en ekspertkultur. Samtidig opleves medarbejdernes forskellige kompetencer og personligheder som en fordel, der bidrager til, at de klogeste beslutninger træffes.

10

AMGEN®

AMGEN DENMARK

Amgen Danmark er en bioteknologisk lægemiddelvirksomhed, der bestræber sig på at give medarbejderne plads til at være sig selv med mulighed for at udvikle sig. Hos Amgen får medarbejderne plads til at vokse og til at indfri sit fulde potentiale. Dette tilskynder arbejdspladsen ved at tilbyde mange af medarbejderne nye udfordringer og udviklingsmuligheder. Det er arbejdspladsens over-

Medarbejdere: 31
Branche: Medicinal
Web: www.amgen.dk

bevisning, at det er den bedste måde at forme fremtidens ledere på. Samtidig er det udtryk for en arbejdspladskultur, der er præget af tillid og innovation, hvor alle handler i overensstemmelse med sine ord og i overensstemmelse med arbejdspladsens værdier. Hos Amgen tør man prøve ting af, og hvis det fejler, så opmuntrer man og støtter hinanden til at fortsætte og prøve igen.

DANMARKS BEDSTE MINDRE ARBEJDSPLADSER 2018

20-49 MEDARBEJDERE

11

Vest Administrationen A/S

VEST ADMINISTRATIONEN

Stemningen hos Ejendomsadministrationsselskabet Vest Administrationen er kendetegnet ved en uformel og behagelig omgangsform samt af et princip om, at hver medarbejder skal kunne være sig selv. På arbejdspladsen kommer denne respekt for forskellighed fysisk til udtryk ved et udvalg af enkelt- og flerrumskontorer, der kan benyttes af medarbejderne afhængigt af deres individuelle behov,

Medarbejdere: 20
Branche: Rådgivning
Web: www.vestadministrationen.dk

ligesom de i vid udstrækning kan arbejde hjemmefra. Vest Administrationen stiller nemlig ikke særlige krav til den enkelte medarbejder, men forventer en naturlig respekt i deres direkte kunderelationer. Således forfølger Vest Administrationen en vision om at gøre det let for kunderne samt en mission om at skabe en arbejdsplads med plads til sjov, rum til personlig udvikling, og hvor en god indsats anerkendes.

12

Vejen Forsyning a/s

VEJEN FORSYNING

Hos Vejen Forsyning arbejder man med vand og spildevand gennem datterselskaberne – Vejen Vand, Vejen Spildevand og Vejen Renseanlæg. Alle arbejder for at sikre, at deres kunder har rent drikkevand, og at deres forbrugsvand ledes væk, så spildevandet kan renses og genbruges. Vejen Forsyning tager opgaverne seriøst, og alle medarbejderne forventes at tage et ansvar. Men medarbejderne får også

Medarbejdere: 32
Branche: Energiforsyning
Web: www.vejenforsyning.dk

medindflydelse og motiveres til at balancere familieliv og arbejdsliv i en atmosfære, der er både åben og respektfuld og hvor omgangstonen er uformel. Hos Vejen Forsyning er der således plads til at have "et glimt i øjet" og til at fokusere på muligheder frem for begrænsninger, når der skal findes løsninger på de udfordringer, arbejdspladsen møder i dagligdagen.

13

invokers
BUSINESS VALUE THROUGH USER EXPERIENCE

INVOKERS

invokers er en digital konsulentvirksomhed bestående af udviklere, designere og innovatører, der arbejder sammen om at udtænke og levere kreative projekter i krydsfeltet mellem ERP, web og mobility samt digital forretningsudvikling. I invokers er man stolt over hver enkelt af de adskillige linjer kode, der er skrevet, og over hver eneste af de utallige sticky notes, der er klistret op på væggene i

Medarbejdere: 31
Branche: Rådgivning
Web: www.invokers.dk

processerne for at skabe værdifulde løsninger til kunderne og for at bidrage til deres brugeres arbejdsglæde. invokers er med andre ord en arbejdsplads, hvis drivkraft består af både fællesskab og faglig passion, og det har været tilfældet siden opstarten i 2006. Arbejdspladsen tror på, at værdierne "tillid", "passion" og "respekt" fremmer både det stærke sammenhold og den høje leverancekvalitet.

14

GEOINFO

GEOINFO

Hos IT-virksomheden GEOinfo danner faglig stolthed og oprigtig interesse for hinanden fundamentet for et samarbejde, hvor sigtet altid er at dygtiggøre sig. Hertil er motivation og tillid essentielle kendetegn for både arbejdspladsens sociale struktur og ledelsesform. Organisationsstrukturen er flad, og der prioriteres både tid og ressourcer til at skabe en tryk og meningsfuld hverdag for medarbej-

Medarbejdere: 42
Branche: IT
Web: www.geoinfo.dk

derne, der alle skal have mulighed for at balancere deres arbejds- og privatliv. Dette er udtryk for en gennemgående respekt for, at alle medarbejdere er forskellige og hele mennesker. Hos GEOinfo er de stolte over at være nørdede, at turde at tænke nyt samt at turde skifte retning, hvis noget ikke fungerer. Og så skaber det stolthed, når tilgang og løsninger skaber værdi for kunderne.

15

DHL

DHL SUPPLY CHAIN

Hos DHL Supply Chain Denmark arbejder de tæt sammen for at indfri ambitionen om at levere den bedste service og højeste kvalitet til deres kunder. Med en informativ og åben strategi forsøger ledelsen således at skabe et positivt miljø for tovejskommunikation på tværs af arbejdspladsen samt i relation til kunderne. Medarbejderne er bevidste om vigtigheden af deres indsats, som kommer til udtryk i

Medarbejdere: 36
Branche: Transport og logistik
Web: www.dhl.dk/da/logistics.html

deres engagement for at levere høj kvalitet, deres strøm af forbedringsidéer, entusiasme og faglige ekspertise. Medarbejderne hos DHL Supply Chain Denmark føler, at de har et formål, kommunikationskulturen er positiv og arbejdsbalancen opleves fornøftig. Derfor oplever arbejdspladsen en høj jobtilfredshed.

DANMARKS BEDSTE MINDRE ARBEJDSPLADSER 2018

20-49 MEDARBEJDERE

16



BILLUND VAND & ENERGI

Med henvisning til visionen "Vi vil være kendt for at være en god arbejdsplads" ønsker forsyningsvirksomheden Billund Vand & Energi at være en arbejdsplads ud over det sædvanlige. Fra arbejdspladsens synspunkt skaber den gode og attraktive arbejdsplads ganske enkelt det bedste udgangspunkt for at kunne tiltrække og fastholde de bedste medarbejdere. Det er Billund Vand & Energis filosofi, at

Medarbejdere: 35
Branche: Fremstilling og produktion
Web: www.billundvand.dk

det skal være sjovt at gå på arbejde, hvilket understøttes ved at lade medarbejderne fokusere på de opgaver, de finder mest interessante. Arbejdspladsen anerkender ydermere, at medarbejderne er forskellige og har varierende ønsker til opgaver, karriereplaner og behov i relation til arbejds- og privatliv. Ved at omfavne disse aspekter tror Billund Vand & Energi på, at samtlige medarbejdere kan bidrage innovativt til at løfte arbejdspladsen til nye højder.

17



SPANGENBERG & MADSEN RÅDGIVENDE INGENIØRFIRMA

Spangenberg & Madsen (S&M) blev grundlagt i 1905 og er derfor en af landets ældste rådgivende ingeniørvirksomheder. Arbejdspladsen har altså en lang stolt historie – og S&M er i dag landsdækkende og specialiseret i rådgivningsydelser inden for alle typer tekniske installationer. Arbejdspladsen har en holistisk tilgang til rådgivning, og sætter altid kunden

Medarbejdere: 48
Branche: Rådgivning
Web: www.sogm.dk

i centrum. Ydermere er S&M en familiedrevet virksomhed, og kulturen præges naturligvis af en stærk og familær ånd mellem kollegaerne, der både er stolte af at være fagnørder på deres felt og glade for fester og sociale arrangementer. Derfor trods medarbejderne i S&M årligt afstanden mellem arbejdspladsens kontorer og mødes til en stor weekendfest i "bedste Spangenberg & Madsen stil".

18



UNICEF DANMARK

Hos UNICEF Danmark går medarbejderne på arbejde for at bidrage til, at børn overalt i verden har mulighed for at leve og skabe sig en fremtid. For medarbejderne er arbejdet derfor altid meningsfuldt, og det gør dem stolte samt motiverer dem til at yde det bedste, de kan. At være medarbejder hos UNICEF handler om at redde børns liv, hvilket gør arbejdspladsen til noget særligt. Men det fordrer sam-

tidig også, at fokus fastholdes, og at man ikke læner sig overmodigt tilbage. UNICEF ønsker hele tiden at skabe, fastholde og forny den gode arbejdspladskultur, og arbejdspladsen ved, at det ikke er noget, der kommer af sig selv. Det er noget, der skal arbejdes for.

Medarbejdere: 44
Branche: Non-profit
Web: www.unicef.dk

19



PEAK CONSULTING GROUP

Peak Consulting Group er en konsulentvirksomhed, der beskæftiger sig med projekt-, program- og porteføljeledelse. Arbejdspladsen præges af en entreprenørånd, der motiverer medarbejdernes lyst til at bidrage med deres ypperste inden for arbejdspladsens faglige virke. Ambitionsniveauet forudsætter, at medarbejderne ønsker at videreudvikle sig fagligt. Peak forsøger derfor både at stille med-

arbejderne spændende opgaver og opfordrer dem til at sparre med hinanden til fordel for arbejdsglæden og sjov i hverdagen. Det kan samtidig medvirke til, at medarbejderne har energi og tid til familie og venner ud over arbejdet. Kun på den baggrund mener Peak, at medarbejderne kan være de bedste kollegaer for hinanden, og Peak den bedste samarbejdspartner for kunderne.

Medarbejdere: 30
Branche: Rådgivning
Web: www.peakconsulting.dk

20



FESTINA FINANCE

Festina Finance udvikler og leverer finansielle rådgivningsløsninger til bank og pension, der faciliterer en ligeværdig og effektiv dialog mellem rådgiver og kunde. Arbejdspladsen kendetegnes af fagligt engagerede og selvkørende medarbejdere, hvilket betyder, at Festina Finance har kunnet bevare en flad struktur, hvor den enkelte medarbejder har stor frihed til at påvirke både produkt og egne

arbejdsvilkår. Følgelig oplever medarbejdere såvel som kunder, at arbejdspladsen er et rart sted at være, at de fysiske rammer er gode, og stemningen er munter og indbydende. For Festina Finance er det vigtigt at bevare disse forhold til trods for en relativ hurtig vækst. Derfor forsøger arbejdspladsen at sikre, at medarbejderne lærer hinanden at kende gennem et uformelt samarbejde og ved forskellige sociale sammenkomster.

Medarbejdere: 48
Branche: IT
Web: www.festinafinance.com



Great
Place
To
Work®

Danmarks Bedste
Arbejdspladser®

DENMARK

2018

DANMARKS BEDSTE MELLEMSTORE ARBEJDSPLADSER

50-499 MEDARBEJDERE

DANMARKS BEDSTE MELLEMLISTE ARBEJDSPLADSER 2018

50-499 MEDARBEJDERE

ÅRETS VINDER
2018

1

elbek & vejrup
VERDI GENNEM IT

ELBEK & VEJRUP

Elbek & Vejrup's strategi er enkel: den aarhusianske arbejdsplads vil være bedst til at levere forretningsløsninger, der skaber værdi og konkurrencemæssige fordele for samarbejdspartnerne. Det kan kun lykkes ved at have Danmarks bedste kollegaer, og det mener Elbek & Vejrup, de har. Elbek & Vejrup har skabt en attraktiv arbejdsplads med en høj grad af arbejdsglæde, fællesskab, samarbejde og

Medarbejdere: 128
Branche: IT
Web: www.elbek-vejrup.dk

engagement. Arbejdspladsen har et konstant fokus på uddannelse og videreudvikling og en kultur, hvor medarbejderne bliver inddraget i at skabe de forbedringer, der skal til for, at arbejdspladsen fortsat kan udvikle sig og vokse. Elbek & Vejrup vil også i fremtiden være Danmarks bedste og mest attraktive arbejdsplads, så de kan tiltrække nye og fastholde de nuværende loyale kollegaer.

2

Roche

ROCHE PHARMACEUTICALS

Roche Pharmaceuticals har de sidste 12 år ligget i toppen blandt Danmarks bedste arbejdspladser i kategorien mellemstore arbejdspladser. Det skyldes blandt andet et stort fokus på arbejdspladsens tre værdier: Mod, Passion og Integritet. I Roche vægtes respekt og en uformel omgangstone i hverdagen. Medarbejderne taler pænt til hinanden og udviser i det hele taget en høj grad af integritet. På

Medarbejdere: 130
Branche: Medicinal
Web: www.roche.dk

arbejdspladsen hersker en stor grad af passion, engagement og begejstring for hinanden og for arbejdspladsens virke. Desuden kendetegnes Roche ved mod til at prøve nye ting, udfordre idéer og give hinanden konstruktiv feedback. Alt i alt er værdierne medvirkende til at gøre Roche Pharmaceuticals til en af Danmarks bedste arbejdspladser.

3

abbvie

ABBVIE

AbbVie er et samlingssted for ildsjæle, der knokler for en fælles vision: At forbedre forholdene for patienter verden over. Arbejdspladsen ønsker medarbejdere, der arbejder innovativt, hvilket understøttes med innovative rammer for arbejdet i form af fleksible mødetider, ligesom den enkelte medarbejder opfordres til at strukturere sit arbejde på den måde, der giver størst mulig effektivitet og arbejdsglæde.

Medarbejdere: 88
Branche: Medicinal
Web: www.abbvie.dk

AbbVie rummer mange stærke og forskellige fagligheder, som bliver sat i spil på kryds og tværs i kraft af deres arbejde for at skabe medicinske gennembrud, der kan forbedre livet for patienter og deres pårørende. Når AbbVie oplever succes, er det en integreret del af hverdagen at fejre det i fællesskab, hvilket ifølge dem selv forener det bedste fra skandinavisk og amerikansk virksomhedskultur.

4

MIDDELFART SPAREKASSE

MIDDELFART SPAREKASSE

Middelfart Sparekasse ser sig selv som en arbejdsplads til glæde for både medarbejdere, kunder og lokalsamfund. Banken skal tjene penge på linje med alle andre pengeinstitutter – men arbejdspladsen adskiller sig, ifølge dem selv fra konkurrenterne, ved deres fokus på flere bundlinjer. Deres produkter er mægtige til alle andre pengeinstitutter. Forskellen er menneskene og den kultur og de værdier, der

Medarbejdere: 321
Branche: Finanssektoren
Web: www.midspar.dk

præger arbejdspladsen. Tilfredse og motiverede medarbejdere er forudsætningen for, at Middelfart Sparekasse kan lykkes på alle parametre. Derfor er arbejdspladsen i gennem en årrække kåret som en af Danmarks bedste arbejdspladser, og arbejdspladsen arbejder hver dag for at blive endnu bedre. Til glæde for Middelfarts kunder, medarbejdere og lokalsamfund – eller "til fælles bedste", som var udgangspunktet, da Sparekassen blev grundlagt i 1853.

5

pentia

PENTIA

Pentia er et uafhængigt digitalt konsulenthus bestående af nytænkende strategier, designere og udviklere. Arbejdspladsens mission er at være en solid og ambitiøs drivkraft for kunder, samarbejdspartnerne – og for dem selv. Pentia har de sidste 20 år været drevet af glæde og kompetente medarbejdere og et konstant fokus på arbejdspladsens værdier: "sjov", "respekt" og "ansvar".

Medarbejdere: 85
Branche: IT
Web: www.pentia.dk

Pentia er en arbejdsplads med en sund balance mellem arbejde og familie samtidig med et meget højt niveau af ekspertise og erfaring indenfor arbejdspladsens felt. Pentia byrster sig af at være en ærlig arbejdsplads, hvor empati og fællesskab vægtes højere end individuelle præstationer, og hvor medarbejderne lykkes i fællesskab.

DANMARKS BEDSTE MELLEMLISTE ARBEJDSPLADSER 2018

50-499 MEDARBEJDERE

6

carl ras
værktøj og beslag

CARL RAS

Carl Ras er i meget høj grad en værdibaseret arbejdsplads, der værner om værdier som professionalitet, nysgerrighed og samarbejde. Værdierne gennemsyrrer organisationen og er omdrejningspunktet for, at medarbejderne kan levere i en krævende branche og vide, hvad der forventes af dem. Carl Ras sammenligner sig selv med et elitesportsteam. Det er nemlig den ambition

Medarbejdere: 355
Branche: Detailhandel
Web: www.carl-ras.dk

og samarbejdsånd, arbejdspladsen ønsker, at den enkelte medarbejder skal opleve. I et elitesportsteam passer deltagerne på hinanden, lærer af hinanden, og rummer hinandens forskelligheder. Forskellige styrker anerkendes, uden at der går noget fra én selv. Man bidrager til fællesskabet. Den metafor bruger Carl Ras som inspiration til arbejdspladsens måde at arbejde på.

7

coop
Trading

COOP TRADING

Coop Trading ønsker at være en exceptionel arbejdsplads og er stolt af den rejse, arbejdspladsen er på. Arbejdspladsen har med sin "People Mission" fokus på at "inspirere og udfordre i et lærende, anerkendende og sjovt miljø, samt fokus på den enkeltes livsbalance og udvikling". Coop Trading har med missionen til stadighed fokus på trivsel

Medarbejdere: 99
Branche: Detailhandel
Web: www.cooptrading.com

på arbejdspladsen og den enkelte medarbejder ud fra et ønske om at understøtte det gode læringsmiljø ved at skabe tid og rammer til refleksion, kreativitet og udvikling.

8

Santander Consumer Bank

SANTANDER CONSUMER BANK DANMARK

Santander er en bank, men ikke en almindelig en af slagsen. Banken har ingen fysiske filialer, men er en digital bank med alle medarbejdere samlet under samme tag for at fastholde arbejdspladsens særlige ånd og fællesskabsfølelse. En del af Santander-ånden er, at janteloven ikke eksisterer. Arbejdspladsen vil være bedst til det, den laver og arbejder efter forestillingen om, at ingen skal sige,

Medarbejdere: 281
Branche: Finanssektoren
Web: www.santanderconsumer.dk

at noget ikke kan lade sig gøre, før det er prøvet af. Derfor er der ikke langt fra idé til handling. Som medarbejder hos Santander har medarbejderne travlt, men der er samtidig plads til sjov. Det er et fælles ansvar, at alle trives – og selv om medarbejderne løber stærkt, fejres arbejdspladsens succeser altid.

9

JOB-,
AKTIVITETS- OG
KOMPETENCECENTERET

JOB-, AKTIVITETS- OG KOMPETENCECENTERET, GENTOFTE KOMMUNE

JAC er et offentligt kompetencecenter med højt til loftet. Arbejdspladsens vision er at give alle borgere nye muligheder i livet gennem læring og udvikling. På JAC er medarbejderne guld. Jo mere indflydelse, ansvar og succes medarbejderne får, jo mere lykkes arbejdspladsen. JAC er gået hele vejen og

Medarbejdere: 108
Branche: Sundhed og omsorg
Web: www.jacinfo.dk

har ladet alle 100 medarbejdere udarbejde strategien for virksomheden uden topledelsens indblanding. Arbejdspladsen tror nemlig på, at det er medarbejdernes ambitioner og visioner, der bærer virksomhedens succes. JAC er kendt for at have modet til at udfordre den flade ledelsesorganisering og gå hele vejen. Arbejdspladsen er ikke optaget af magt eller stjerner på skuldrene, men er i stedet optaget af at skabe et liv, der giver borgerne nye muligheder.

10

devoteam

DEVOTEAM

Devoteam kendetegnes som arbejdsplads ved en række stærke og bærende værdier. Fundamentet er tillid, respekt, åbenhed, fleksibilitet og hjælpsomhed, kombineret med en stor faglig stolthed. Værdierne udledes i en flad organisationsstruktur, hvor frihed og ansvar til den enkelte prioriteres. Medarbejderne kan selv ønske deres personaleleder og faglige tilhørsforhold, som arbejdspladsen søger

Medarbejdere: 158
Branche: Rådgivning
Web: www.devoteam.com

at imødekomme efter bedste evne. Medarbejderne kan i udbredt grad arbejde hvor og hvornår, de vil, under hensyn til kundens behov. Arbejdspladsen tror på, medarbejderne yder deres bedste, når de gives stor selvstændighed, og at transparens fremmer forståelsen for beslutninger og oplevelsen af retfærdighed. Devoteams åbenhed sætter medarbejderne i stand til at forstå sammenhænge og påtage sig ansvar, hvilket understøtter selvledelseskulturen.

DANMARKS BEDSTE MELLEMLISTE ARBEJDSPLADSER 2018 50-499 MEDARBEJDERE

11

LODAM ELECTRONICS

Hos Lodam er fokus på innovation, og derfor har arbejdspladsen skabt en uformel og dialogbaseret kultur, der understøtter et innovativt miljø. Nye idéer og innovative tilgange hilses altid velkomne, og arbejdspladsen opfordrer konstant sine medarbejdere til at tænke ud af boksen. De gode idéer bliver drøftet og testet i projekter eller nye

processer – og bliver derefter implementeret. Lodam ved, at medarbejdere er mere motiverede til at sætte flere og mere ambitiøse mål i et trykt og anerkendende miljø, så derfor trænes alle ledere og medarbejdere i at tage udgangspunkt i det, der allerede fungerer godt.



Medarbejdere: 111
Branche: Fremstilling og produktion
Web: www.lodam.com

12

ABAKION

I IT-virksomheden Abakion arbejder medarbejderne ud fra en særlig arbejdspladsfilosofi bygget på "Empowerment". Arbejdspladsen arbejder bevidst for at give plads til, at medarbejdernes gode idéer kan udvikle sig og ledergruppen udviser følgelig en høj risikovillighed med hensyn til at støtte op om medarbejdernes forslag. Abakion mener nemlig, at nøglen til medarbejdernes motivation og drive

ligger i deres mulighed for at kunne udvise initiativ og påvirke deres egen arbejdsdag. Ledelsen bakker bl.a. medarbejderne op ved at lade dem udøve selvledelse over egne opgaver samt i udformningen af deres strategiske mål. Abakion dyrker det at være proaktiv som en arbejdsstil, der samtidig signalerer den måde, arbejdspladsen gerne vil møde sine kunder og omverdenen på.



Medarbejdere: 75
Branche: IT
Web: www.abakion.dk

13

MISSIONPHARMA

Missionpharma er en af verdens største udbydere af genrisk medicin og hospitalsudstyr til udviklingslande verden over. Denne position er opnået gennem en unik forretningsmodel og dygtige medarbejdere, ligesom virksomhedskulturen har været et helt afgørende element. Kulturen i Missionpharma er overordnet set baseret på fire grundlæggende elementer:

1. Værdi. Alt hvad arbejdspladsen gør skal give værdi for kunden eller værdi for medarbejderen.
2. Teamwork. Missionpharma arbejder som et team, hvor ingen er uundværlig.
3. Tillid. Der er tillids- og samarbejdsrelationer mellem ledelse og medarbejdere og eksternt i forhold til leverandører, samarbejdspartnere og kunder.
4. Passion. Missionpharma brænder for det, arbejdspladsen laver.



Medarbejdere: 63
Branche: Medicinal
Web: www.missionpharma.com

14

MEKOPRINT

Mekoprint er en familieejet virksomhed, der har eksisteret i snart 65 år. Arbejdspladsen er kendetegnet ved et stærkt team-baseret sammenhold og et fælles fokus på at gøre det nemmest for kunderne at drive og udvikle deres forretning sammen med Mekoprint. Mekoprint er 100% ordreproducerende og arbejdspladsen er derfor dybt afhængig af medarbejdernes kompetencer og engagement.

Mekoprints motto er således at skabe sammen. Det kan omsættes til en omsorg for hinanden og et samarbejde på tværs af teams, afdelinger og divisioner baseret på respekt og ligeværdighed – uanset jobfunktion. Arbejdspladsen har nogle ambitiøse mål, blandt andet at komme i top 10 for Danmarks bedste arbejdspladser inden 2020 samt at være én af de sundeste virksomheder i Danmark.



Medarbejdere: 334
Branche: Fremstilling og produktion
Web: www.mekoprint.dk

15

OBTON OG KONCENTON

Obton og Koncenton er et investeringshus, der beskæftiger sig med investeringsløsninger inden for henholdsvis grøn energi og bolig ejendomme. Obton og Koncenton er kendetegnet ved kvalitet og ordentlighed, og arbejdspladsen sætter en ære i at gøre en forskel for sine investorer ved at levere en planlagt og gøre alt for at yde en fremragende kundeservice. Arbejdspladsen er altid lydhør over for

ønsker og forbedringer – både fra investorer og medarbejdere. Obton og Koncenton er en arbejdsplads fyldt med passionerede medarbejdere, der sammen sigter højt på at skabe og indfri nye målsætninger. Det er en arbejdsplads, der værner om sin kultur og ser, medarbejderne som arbejdspladsens vigtigste aktiv. Drevet af fælles ambitioner vil Obton & Koncenton sammen være Danmarks stærkeste investeringsalternativ.



Medarbejdere: 90
Branche: Finanssektoren
Web: www.koncenton.com

DANMARKS BEDSTE MELLEMLISTE ARBEJDSPLADSER 2018 50-499 MEDARBEJDERE

16



SKEL.DK LANDINSPEKTØRER

Hos landinspektørfirmaet Skel.dk er holdningen, at glade kunder og glade medarbejdere går hånd i hånd. Det forventes af medarbejderne, at de leverer den bedst mulige service til deres kunder, men samtidig forudsætter det, at medarbejderne har gode rammer og optimale vilkår på arbejdspladsen for at kunne indfri denne forventning. Skel.dk har et erklæret mål om at blive branchens bedste arbejds-

plads, og derfor er der stor fokus på interne forhold, herunder på tillid til ledelsen, på stoltheden over at være en del af holdet samt på det gode fællesskab på arbejdspladsen. Det er ledelsens holdning, at netop dette fokus fremmer medarbejdernes forståelse for, hvordan deres indsats og handlinger er afgørende for Skel.dks succes, hvilket ydermere er afgørende for, at medarbejderne kan give kunderne en god oplevelse.

Medarbejdere: 62
Branche: Rådgivning
Web: www.skel.dk

17



PHARMAKON

Pharmakon er et anerkendt uddannelses- og udviklingscenter for farmaceutisk praksis beliggende i Hillerød. Arbejdspladsen har 120 medarbejdere, heraf ca. 50 akademikere. Deres hovedaktivitetsområder er farmakonomuddannelsen samt efter- og videreuddannelsesaktiviteter for ledere og medarbejdere indenfor apotekssektoren og life-science-industrien. Derudover arbejder Pharmakon

med forskning og udvikling inden for apotekspraksis, og arbejdspladsens konferencecenter er skabt til læring og har fokus på alt, der bedst muligt fremmer interaktion og formidling af kundskaber. I 2014 blev Pharmakon kåret til Danmarks Sundeste Virksomhed, og Great Place to Work® kårede i 2017 Pharmakon som nr. 21 blandt Danmarks Bedste Arbejdspladser®. Arbejdspladsen arbejder hele tiden for at kunne fastholde de gode resultater blandt andet med særligt fokus på medarbejdertrivsel.

Medarbejdere: 126
Branche: Uddannelses- & kursusvirksomhed
Web: www.pharmakon.dk

18



DJURSLANDS BANK

Djurslands Bank er karakteriseret ved høj trivsel og et stærkt fællesskab på tværs af arbejdspladsen. Medarbejderne er stolte af at arbejde i banken og af dens resultater. Djurslands Bank lægger stor vægt på medarbejderinddragelse. Alle har mulighed for at give sin mening til kende – og der lyttes til, hvad der bliver sagt. For den djurslandske arbejdsplads er det vigtigt, at alle medarbejdere kan iden-

tificere sig med og udleve bankens værdier, og der er en høj grad af frihed under ansvar. Som vidensvirksomhed er det endvidere vigtigt, at alle medarbejderne er dygtige og følger med udviklingen. Derfor tilbyder Djurslands Bank gode kompetenceudviklingsmuligheder med en forventning om, at mulighederne benyttes.

Medarbejdere: 231
Branche: Finanssektoren
Web: www.djurslandsbank.dk

19



CA KARRIEREPARTNER & A-KASSE

I CA vil man have de mest tilfredse kunder i a-kassebranchen. Et så ambitiøst mål kommer ikke af sig selv – det kommer ved, at arbejdspladsens medarbejdere er dedikerede, engagerede og kompetente, og hver dag gør deres yderste for at gøre arbejdspladsens kunder tilfredse. CA arbejder løbende på at sikre en høj medarbejdertrivsel,

på at sikre at alle har indflydelse på egen arbejdsituation samt på at skabe et højt tillidsniveau på tværs af hele organisationen. Alt dette er en forudsætning for, at de i CA kan levere og kan blive ved med at levere topresultater og fremstå som en a-kasse, det er attraktivt at arbejde i.

Medarbejdere: 111
Branche: Finanssektoren
Web: www.ca.dk

20



SOPRA STERIA

Sopra Steria ønsker at være kendt som en attraktiv arbejdsplads med rum til, at den enkelte medarbejder kan udfolde og udvikle sig på både kort og lang sigt. Følgelig ønsker arbejdspladsen en høj grad af tillid imellem medarbejdere og ledelse samt en uformel struktur, hvor alle tør, kan og vil bidrage til arbejdspladsens udvikling ud fra den enkeltes rolle og ansvar. I Sopra Steria respekteres indi-

videt internt såvel som eksternt, men arbejdspladsen tror også på synergien i fællesskabet og den fælles glæde over enkeltmandspræstationer. Ved at fordre et samarbejde og en teamkultur præget af høj faglighed, erfaring og ekspertise tror Sopra Steria på, at arbejdspladsen kan bringe endnu mere værdi til deres kunder som medarbejdere.

Medarbejdere: 111
Branche: IT
Web: www.soprasteria.dk

DANMARKS BEDSTE MELLEMLISTE ARBEJDSPLADSER 2018 50-499 MEDARBEJDERE

21



CROWNE PLAZA COPENHAGEN TOWERS

Crowne Plaza Copenhagen Towers er et af verdens mest bæredygtige hoteller. Fra yderst til inderst er de grønne løsninger rygraden i et internationalt serviceprodukt i topklasse. Som arbejdsplads kendetegnes hotellet og dets 147 medarbejdere ved et stærkt fællesskab og en holdånd,

der går på tværs af afdelinger, og som gør det muligt for arbejdspladsen at løfte selv de mest krævende opgaver. For Crowne Plaza er diversitet og mangfoldighed yderligere en stor del af gæsteoplevelsen og samtidigt også værdier, som arbejdspladsen udlever og afspejler internt.

Medarbejdere: 147
Branche: Hotel og restauration
Web: www.cpcopenhagen.dk

22



BOLIGKONTORET ÅRHUS

Bolitkontoret Aarhus er en moderne, flad og udviklingsorienteret boligorganisation. Arbejdspladsen giver medarbejderne et stort fri rum og forventer, at medarbejderne udfylder det ved at tænke og handle selv – uden først at skulle slå op i tykke manualer. På arbejdspladsen er der en uhøjtidelig og ligefrem omgangstone med plads til forskellige meninger, kærligt drilleri og selvironi. Samtidig er

der hos Bolitkontoret altid rum til nytænkning, fejltrin samt gode muligheder for personlig udvikling og indflydelse på alle niveauer. Arbejdspladsen tror kort sagt på, at tillid, ansvar og inddragelse giver arbejdsglæde. Og arbejdsglæde er forudsætningen for ambitionen: At give deres beboere byens bedste service!

Medarbejdere: 103
Branche: Ejendomsadministration
Web: www.bk-aarhus.dk

23



ONE MARS

Mars er en familieejet virksomhed og har derfor mulighed for at tænke langsigtet. Arbejdspladsen har formuleret en række værdier, som guider medarbejdernes adfærd i hverdagen: Det er "Kvalitet, Ansvar, Gensidighed, Effektivitet og Frihed". Med afsæt i værdierne forsøger Mars kontinuerligt at sikre, at nye medarbejdere hurtigt falder til og får succes i deres nye roller.

Mars har fokus på medarbejdernes fortsatte udvikling. F.eks. følges regelmæssigt op på personlige udviklingsplaner for dels at sikre, at princippet om gensidighed opretholdes, dels for at sikre at medarbejderne ønsker at blive og udvikle sig hos Mars over en længere periode. Mars ønsker at være en arbejdsplads, hvor potentielle medarbejdere søger til, og hvor nuværende ønsker at blive og udvikle sig.

Medarbejdere: 143
Branche: Fremstilling og produktion
Web: www.mars.com/nordics

24



GROHE NORTHERN EUROPE

GROHE er som arbejdsplads karakteriseret ved en unik gejst blandt medarbejderne. I en virksomhed som vokser år efter år, er tempoet højt, og hver enkelt medarbejder kan præge den retning, arbejdspladsen tager. Grohe er ikke bange for at lave fejl og spørger konstant sig selv, hvordan de kan blive endnu bedre. "Eksperimentér og lær" er filosofi-en, og budskabet arbejdspladsen formidler til sine medarbejdere.

GROHE stræber konstant efter nye udfordringer. Ved at bevæge sig ud over sin komfortzone og ind i det ukendte, skaber arbejdspladsen nye og bedre tiltag, trin for trin og dag for dag. Medarbejderstaben er mangfoldig og den enkelte medarbejders individuelle styrke anerkendes. Det er ifølge Grohe det, der gør arbejdspladsen til et fantastisk team!

Medarbejdere: 66
Branche: Fremstilling og produktion
Web: www.grohe.dk

25

aarhusvand

AARHUS VAND

Aarhus Vand er et internationalt anerkendt vandselskab, der arbejder udviklingsorienteret med ressourceoptimering for at løse nogle af verdens største vandudfordringer. FN's verdensmål for bæredygtighed er derfor omdrejningsspejlet for den indsats, medarbejderne yder hver eneste dag – året rundt. Medarbejderne hos Aarhus Vand er med til at gøre en forskel og til at sætte dagsordenen igennem

deres viden og talent. På arbejdspladsen kan medarbejderne udvikle sig fagligt og personligt i en innovativ organisation. Aarhus Vands værdier: Vi-følelse, ansvarlighed, nyskabelse og dialog er kernen i arbejdspladsens kultur og handlinger. Forsyningsvirksomheden har et professionelt arbejdsmiljø med en høj medarbejdertilfredshed, og arbejdspladsen arbejder dagligt på at blive endnu bedre.

Medarbejdere: 222
Branche: Energiforsyning
Web: www.aarhusvand.dk

DANMARKS BEDSTE MELLEMLISTE ARBEJDSPLADSER 2018 50-499 MEDARBEJDERE

26



IF SKADEFORSIKRING - PRIVAT DANMARK

I If er målsætningen at skabe tryghed i kundernes liv ved at sikre, at kunderne er korrekt forsikrede og ved at hjælpe dem hurtigt. If arbejder således målrettet for, at det skal være enkelt og ukompliceret at samarbejde med dem. If ønsker at være de bedste i kundernes opfattelse og i vurderingen som arbejdsplads. Derfor vægtes det højt, at medarbejderne føler tillid, ansvar og stolthed i hverdagen,

og det viser arbejdspladsens medarbejderundersøgelser. Arbejdspladsen stræber efter en åben og tillidsfuld kultur, hvor resultater deles og medarbejderne tager ansvar for egne og fælles mål. If Skadeforsikring anerkender mod, nysgerrighed og initiativer, der kontinuerligt bidrager til at øge både kunders og medarbejders tilfredshed.

Medarbejdere: 411
Branche: Forsikring
Web: www.if.dk

27



NORDIC WATERPROOFING

I Nordic Waterproofing A/S betyder medarbejdernes høje anciennitet, at mange medarbejdere har været en del af og aktive bidragsydere til arbejdspladsens kultur igennem flere årtier. Det har skabt en virksomhedskultur, som blandt andet kendetegnes ved ekstraordinært stærke samarbejdsrelationer. Disse relationer har igennem tiden udmøntet sig i målbare resultater, der ikke blot er kommet arbejds-

pladsen, men også godgørende formål til gode. Nordic Waterproofing vil gerne være kendt som en arbejdsplads, hvor værdierne har fundet vej ned fra plancherne på væggen og udleveres af medarbejderne hver dag. Med arbejdspladsens "Leveregler" har de sammen sat konkrete ord på den kultur og adfærd, som arbejdspladsen mener skaber den rette kultur for organisatorisk succes, og medarbejderne støtter aktivt hinanden i at efterleve disse "Leveregler".

Medarbejdere: 86
Branche: Fremstilling og produktion
Web: www.nordicwaterproofing.com

28



LINDAB

Ingen virksomhed er bedre end de medarbejdere, som den tilsammen udgøres af. Derfor er glade og tilfredse medarbejdere en af de vigtigste værdier i Lindab. For at sikre tilfredse kunder, skal medarbejderne trives. Alle skal føle, at de har indflydelse på og ansvar for, på arbejdspladsens succes. Engagerede medarbejdere som føler sig værdsatte, ser udviklingsmuligheder og tror på Lindabs

fremtid, er arbejdspladsens fundament for fortsat at være en attraktiv og sund arbejdsplads. Et vigtigt omdrejningspunkt for at sikre medarbejdernes engagement er lederne i Lindab, der udøver God Ledelse med udgangspunkt i Lindabs tre kerneværdier – at være jordnære, sikre kundens succes og have orden og klarhed omkring arbejdspladsens arbejde.

Medarbejdere: 499
Branche: Fremstilling og produktion
Web: www.lindab.com

29



EXERP

Exerp er en arbejdsplads med en professionel tilgang til produkter, omgivelser og medarbejdere. Arbejdspladsen arbejder ud fra devisen, at tillid og respekt skaber store resultater, hvilket har været medvirkende til den arbejdsplads, Exerp er i dag:

- Exerp er leverandør af det mest avancerede medlems- og management system til de største fitnesskæder i verden.

- Exerp er en international virksomhed med nogle af de dygtigste medarbejdere fra mere end 20 forskellige lande.
- Exerp arbejder agilt og er opmærksomme på hele tiden at optimere sine processer.
- Exerp arbejder målrettet på at være et "Great Place to Work" hver eneste dag. "Exerp makes the world happier and healthier, by shaping the fitness industry".

Medarbejdere: 94
Branche: IT
Web: www.exerp.com

30



PROCESS ENGINEERING

Process Engineering er en rådgivende ingeniørvirksomhed med fokus på den mekaniske side af procesindustrien. Som rådgivende virksomhed er PE's vigtigste ressource medarbejderne og den viden og service, de leverer til kunderne. Derfor er det en væsentlig årsag til arbejdspladsens succes, at PE kan tiltrække dygtige medarbejdere til arbejdspladsen. Hver af PE's kundegrupper og kunder har indivi-

duelle krav, udfordringer og prioriteringer. PE hjælper med at finde skræddersyede løsninger, der opfylder kundens individuelle behov, hvilket nødvendiggør en høj faglig ekspertise hos medarbejderne. Som arbejdsplads ønsker Process Engineering at være kendt for faglighed, ærlighed og respekt, hvilket reflekteres i deres handlinger og politikker internt som eksternt.

Medarbejdere: 85
Branche: Rådgivning
Web: www.proeng.dk

DANMARKS BEDSTE MELLEMSTORE ARBEJDSPLADSER 2018

50-499 MEDARBEJDERE

31



JCN BOLIG

JCN Bolig er en konkurrencedygtig og specialiseret virksomhed, der ved hjælp af stram tidsstyring, kompetente håndværkere i egenproduktion og dedikeret byggeledelse, formår at levere kvalitetsbyggerier til aftalt pris og tid. JCN arbejder for, at arbejdspladsens værdier altid er en del af arbejdet. Arbejdspladsens værdisæt har således stor betydning i hverdagen både hvad angår medarbej-

Medarbejdere: 100
Branche: Bygge og anlægsvirksomhed
Web: www.jcn-bolig.dk

dere, kunder og samarbejdspartnere. JCN Bolig er i dag blandt de 10% bedste i byggebranchen målt på økonomi, kundetilfredshed og medarbejdetilfredshed. Det resultat har JCN Bolig opnået gennem ordentlighed, kompetente medarbejdere, samarbejde og et stort fælles engagement.

32



SØNDERJYSK FORSIKRING

Det, der karakteriserer Sønderjysk Forsikring som arbejdsplads, er ordentlighed. Arbejdspladsen behandler altid både medarbejdere og kunder på en god og fair måde. Ledelsen vil nemlig gå langt for medarbejdere, der har sunde holdninger og gerne vil yde en ekstra indsats – også hvis medarbejderen ikke kommer helt i mål med sine resultater. Denne politik føres an af lederne og bakkes ydermere

Medarbejdere: 121
Branche: Finanssektoren
Web: www.soenderjysk.dk

op af den administrerende direktør. Sønderjysk Forsikring er en arbejdsplads, der gør meget for at fastholde de gode medarbejdere – også igennem svære perioder, fx i sygdomssituationer. Sønderjysk Forsikring er med andre ord en moderne arbejdsplads, der er forandringsparat og klar til at hjælpe medarbejderne med at håndtere forandringerne på en ordentlig måde.

33

Adecco

ADECCO

I Adecco ses medarbejderne som arbejdspladsens vigtigste aktiv og under devisen om, at hvis Adecco tager sig godt af medarbejderne, så tager medarbejderne sig tilsvarende godt af kunder og kandidater. Adecco 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 topperformance og trivsel

Medarbejdere: 123
Branche: Rådgivning
Web: www.adecco.dk

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 man er i Adecco aldrig i tvivl om at "people comes first".

34



COPENHAGEN MARRIOTT HOTEL

Copenhagen Marriott er Danmarks største femstjernede hotel. Året rundt byder hotellet velkommen til krævende forretnings- og feriegæster fra hele verden, der skal serviceres og tages godt imod af hotellets 177 dygtige medarbejdere. Copenhagen Marriott er kendt som et luksuriøst "home away from home", og den genkendelige familiære stemning afspejles også i medarbejderstaben, der er lige

Medarbejdere: 177
Branche: Hotel- og restaurationsbranchen
Web: www.copenhagenmarriott.dk

så forskelligartet, som gæsterne er. Copenhagen Marriott er en arbejdsplads, hvor kulturelle og individuelle forskelle er en styrke og en decideret nødvendighed for at kunne tilbyde femstjernet service i international topklasse. Arbejdskulturen kendetegnes ved et stærkt sammenhold og en tradition for at passe på hinanden. Det giver tilmed gode muligheder for individuelt advancement op gennem organisationen både i Danmark og internationalt.

35

BELLA
CENTER
COPEN
HAGEN

BELLA CENTER COPENHAGEN

Bella Center Copenhagen er en mangefacetteret virksomhed, der blandt andet tæller Nordens største messecenter, Danmarks største møde- og konferencelocale, virksomhedshotel, restauration, showroom og meget mere. Arbejdspladsen tæller omkring 305 fastansatte medarbejdere, der arbejder for Bella Centers stærke vision om at

Medarbejdere: 305
Branche: Hotel- og restauration
Web: www.bellacentercopenhagen.dk

udvikle fremtidens arbejdsplads, hvorfor Bella Centers organisation har oplevet en gennemgribende transformation og modernisering. Resultatet er en agil organisation med stor motivation og styrke til at skabe gæsteoplevelser, der gør en reel forskel for tusindvis af danske og internationale besøgende.

DANMARKS BEDSTE MELLEMSTORE ARBEJDSPLADSER 2018

50-499 MEDARBEJDERE

36



AC HOTEL BELLA SKY
COPENHAGEN

AC HOTEL BELLA SKY COPENHAGEN

AC Hotel Bella Sky Copenhagen er Nordens største designhotel og en del af den globale Marriott hotelkæde. Den ikoniske hotelbygning er blevet et stolt vartegn for den voksende bydel Ørestad og ligger dør om dør med Bella Center Copenhagen ti minutter fra Københavns centrum. Det er en ung og dynamisk arbejdsplads, der tæller omkring 178 dygtige medarbejdere fra både

Medarbejdere: 178
Branche: Hotel- og restauration
Web: www.acbellaskycopenhagen.dk

Danmark og resten af verden. Som en del af familien på AC Hotel Bella Sky Copenhagen er medarbejderne en del af et ambitiøst og fremadstormende team, der bygger på sammenhold og gensidig respekt, uanset jobfunktion. Hotellet er en rummelig arbejdsplads, der giver plads og mulighed for at vokse – både professionelt og personligt.

37

Siteimprove

SITEIMPROVE

Siteimprove er en global, danskejett softwarevirksomhed, som hjælper organisationer i hele verden med at indfri deres fulde digitale potentiale. Drevet af innovation, er det arbejdspladsens mission at levere værdifuld viden og gøre brugen af internettet bedre. Kulturen af præget af arbejdspladsens værdier, der sætter mennesket i centrum. Arbejdspladsens medarbejdere repræsenterer mere end 40 for-

Medarbejdere: 251
Branche: IT
Web: www.siteimprove.com

skellige nationaliteter og bidrager alle til arbejdspladsens gode arbejdsmiljø, som er karakteriseret ved et stærkt fællesskab, en åben og uformel omgangstone samt en høj faglighed, der styrkes af den mangfoldige medarbejderstab. Samtidig prioriterer arbejdspladsen fleksibilitet og udviklingsmuligheder for alle medarbejdere, således at de kan vokse med firmaet, og bidrage til Siteimproves fortsatte væksteventyr.

38



DANA LIM

Dana Lim er Nordens største producent af lim, spartel- og fugemasse, der i mere end 85 år har leveret kvalitetsprodukter til det nordiske og internationale marked. Arbejdspladsens primære målgrupper er professionelle håndværkere, industriproduktion samt konsumentmarkedet. Organisationen er fast forankret i hovedsædet i Køge. Her ligger Nordens største udviklingsafdeling, produktion,

Medarbejdere: 180
Branche: Fremstilling og produktion
Web: www.danalim.dk

teknisk support, logistikafdeling og administration. Dana Lim ønsker at skabe den bedst mulige arbejdsplads og giver plads til alle, der kan og vil. Det er arbejdspladsens overbevisning, at tilfredse og stolte medarbejdere udgør hjørnestenen i en sund forretning. Derfor prioriteres anciennitet, tryghed i ansættelsen og den gode atmosfære på arbejdspladsen højt. Virksomheden er ejet af Kai Hansen Fond, som hvert år uddeler priser til videnskabelig forskning samt øvrige aktiviteter til gavn for erhvervsliv og samfund.

39

FINANS
FORBUNDET

FINANSFORBUNDET

Finansforbundet er en fagforening, der tror på fællesskabet. Det er nemlig ved hjælp af fællesskabet, at forbundet har opnået fortidens resultater. I fagforeningens begyndelse dannede fællesskabet baggrunden for at opnå grundlæggende rettigheder og sidenhen medbestemmelse på arbejdspladsen. I dag sikrer fællesskabet, at Finansforbundet kan løfte medlemmernes individuelle

Medarbejdere: 162
Branche: Non-profit
Web: www.finansforbundet.dk

kompetencer og dermed øge medlemmernes værdi på arbejdsmarkedet. Arbejdspladsen sætter medlemmerne i centrum og varetager deres interesser igennem samarbejder, hvor Finansforbundet inviterer til udvikling af konkrete løsninger med udgangspunkt i medlemmernes behov og ønsker med "udefra-og-ind-tænkning" som grundlag for involvering og samskabelse. Finansforbundet forbinder mennesker på tværs af grænser, brancher, kompetencer og teknologier for at skabe nye, bæredygtige løsninger. Finansforbundet udvikler det finansielle område, så det tjener mennesket – ikke omvendt.

40

Lærernes a-kasse

LÆRERNES A-KASSE

Lærernes a-kasse er en nonprofit-organisation, der arbejder på at hjælpe lærere tilbage i job. Det finder medarbejderne meningsfuldt. A-kassen har klare målsætninger om at skabe de bedste løsninger til kerneforretningen, men medarbejderne tildeles ansvar for at finde måden at indfri målsætningerne på. Lærernes a-kasse tror på anerkendende ledelse og på løsninger og muligheder fremfor

Medarbejdere: 69
Branche: Non-profit
Web: www.dlfa.dk

begrænsninger og problemer. Det stiller krav til både ledelse og medarbejdere om at være aktører frem for ofre på a-kassens vej til at indfri arbejdspladsens målsætninger. Derfor spørger ledelse og kollegaer hinanden om, hvordan de kan være en succes for kerneforretningen. Det skærper arbejdspladsens fokus på, hvorfor medarbejderne er der, og hvad der skal til for at lykkes.

Great Place To Work® Danmarks Bedste Arbejdspladser® DENMARK 2018

DANMARKS BEDSTE STORE ARBEJDSPLADSER

+500 MEDARBEJDERE

DHL stafetløb

DANMARKS BEDSTE STORE ARBEJDSPLADSER 2018

+500 MEDARBEJDERE

ÅRETS VINDER
2018

1



DHL EXPRESS & AVIATION

DHL Express & Aviation forbinder mennesker og stræber efter at forbedre liv ved at skabe en arbejdsplads, hvor alle medarbejdere glæder sig over at gå på arbejde og hvor gode resultater skabes i fællesskab. Derfor er arbejdspladsen stolt, når medarbejderne beskriver den som en "familie", der er "rummelig", "tolerant", "sjov" og "resultat-orienteret". Ordene stemmer fint overens med DHL's

ambition om at være en arbejdsplads, hvor medarbejderne har mulighed for at være "super-stjerner" og gøre deres bedste for kunderne. DHL tror på, at arbejdspladsen kan blive et førstevalg for mennesker, der ønsker et meningsfuldt arbejde, og et førstevalg for kunder, fordi de oplever et engagement og god service.

Medarbejdere: 659
Branche: Transport og logistik
Web: www.dhl.com

2

Scandic

SCANDIC

Scandic er Nordens største hotelkæde og ønsker at påtage sig det ansvar, det medfører. Et ansvar dels for at gæsterne har en fantastisk oplevelse, når de overnatter på Scandic hotellerne dels for at alt, arbejdspladsen gør, har bæredygtighed i centrum. I 25 år har Scandic arbejdet dedikeret med både social og miljømæssig bæredygtighed. Det betyder bl.a., at arbejdspladsen anser medarbejderne for

den vigtigste ressource, og med en inkluderende indsats har Scandic skabt en mangfoldig arbejdsplads med knap 100 forskellige nationaliteter. Det er arbejdspladsen både taknemlig for og stolte af. Scandic arbejder derudover med at sætte miljømæssige branchestandarder, og som bevis på arbejdspladsens grønne dedikation er alle Scandic-hoteller svanemærket. Denne dedikation agter arbejdspladsen at fortsætte og håber dermed på at inspirere omverdenen.

Medarbejdere: 2073
Branche: Hotel- og restauration
Web: www.scandichotels.dk

3

BEIERHOLM
VI SKABER BALANCE

BEIERHOLM

Beierholm er en landsdækkende rådgivningsvirksomhed, der efterstræber at være branchens bedste rådgivere for mindre og mellemstore virksomheder samt bedst til mennesker – både kunder og medarbejdere. Derfor har Beierholm fokus på at skabe balance i alle arbejdspladsens forhold. Det gælder i forholdet til kundernes forretningsmæssige behov og i forholdet til medarbejdernes ønske

om et spændende arbejde, der både muliggør en faglig og personlig udvikling og et privatliv. I øvrigt vægter Beierholm nærhed og menneskelighed højt, da arbejdspladsen mener, at løsninger kræver hele mennesker og dermed også nærvær og forståelse for kunden og kollegaen. Endelig stiler Beierholm højt på både egne og kundernes vegne ved at handle kompetent og professionelt samt tænke moderne og innovativt – med nye tanker banes vejen for nye muligheder og fremdrift.

Medarbejdere: 1065
Branche: Finanssektoren
Web: www.beierholm.dk

4

SPAREKASSEN
KRONJYLLAND

SPAREKASSEN KRONJYLLAND

Sparekassen Kronjylland er Danmarks største sparekasse og en selvejende institution. Dette tillader arbejdspladsen at fokusere på langvarige relationer i forhold til både kunder og medarbejdere, ligesom arbejdspladsen kan gøre en særlig indsats for samfundet. I Sparekassen tror man på, at tilfredse medarbejdere giver tilfredse kunder, og arbejdspladsen har høje ambitioner for begge dele.

For at indfri ambitionerne om medarbejdernes tilfredshed er skabt en flad struktur, der bygger på ordentlighed og tillid – både eksternt og internt – og hvor den enkelte medarbejder har stor indflydelse samt en høj grad af frihed. Med denne struktur mener arbejdspladsen at kunne indfri ambitionen om at have de mest tilfredse kunder i fremtidens pengeinstitut i balance. En balance, der involverer kunder, medarbejdere, Sparekassen og samfundet.

Medarbejdere: 760
Branche: Finanssektoren
Web: www.sparkron.dk

5

OK

OK A.M.B.A.

I energiselskabet OK a.m.b.a. tilskrives en stærk virksomhedskultur at være en helt afgørende årsag til arbejdspladsens succes. Således har OK formuleret et værdisæt, der efterleves i praksis, og som i det daglige fungerer som et pejlemærke i både store og små beslutningsprocesser. Ydermere er OK meget opmærksom på, at arbejdspladsen

fortsatte fremgang afhænger af, at medarbejderne internt har tillid til hinanden, den rette holdånd, og modet til at udvikle sig. OK investerer derfor konstant i videreudviklingen af både ledere og medarbejdere, og stræber efter at lægge gode afleveringer til hinanden for derigennem spille hinanden bedre.

Medarbejdere: 527
Branche: Fremstilling og produktion
Web: www.ok.dk

CHEERS TIL ABSALONS KULTUR

Absalon Hotel Group var også en familiedrevet hotelkæde med stolte traditioner, før de for tre år siden besluttede at deltage i Danmarks Bedste Arbejdspladser. Men den tidligere, mere udefinerede ånd, er nu struktureret og et af de allervigtigste konkurrenceparametre i forhold til at skabe gode oplevelser.

Af Lizette Ottensten

”N u er vi da virkelig kommet i mål med kulturen”, tænkte driftsdirektør Karina Living fra Absalon Hotel Group, da hun en dag sidste år kom på arbejde på Vesterbro og opdagede, at to af medarbejderne havde fået tatoveret virksomhedens logo - et fint lille piktogram af en elefant - på deres ankel.

”Det var ikke på ledelsens opfordring, men jeg syntes, at det var essensen af, at vi har en god kultur – et synligt bevis på at man er stolt af sin arbejdsplads, stolt af at være en del af den, at man ved, hvad den står for, og hvad man selv står for,” forklarer Karina Living, som har været i virksomheden i 25 år.

Spændende rejse

Hun fortæller, at Absalon Hotel Group, som består af de tre Vesterbro-hoteller Absalon Hotel, Andersen Boutique Hotel og Annex Copenhagen, har været på en spændende og udbytterig rejse de seneste tre år, hvor de har arbejdet med den interne og eksterne kultur med Great Place to Work. Meget er ændret og sat i system, og det skaber gode oplevelser, fordi det er en motiverende kultur.

For eksempel er den interne kommunikation ændret til engelsk, bl.a. fordi medarbej-

derskaren består af omkring 16 forskellige nationaliteter. Absalon Hotel Group ser det som en styrke at være repræsenteret med mange nationaliteter, men de blev ikke rigtig integreret, så længe sproget var dansk.

”Vi syntes, vi havde en god kultur, men vi havde behov for at få en model at arbejde med for at definere den og bruge den til at underbygge vores hoteller. Kulturen er i dag et af vores allervigtigste konkurrenceparametre, og det er væsentligt. Der bliver nemlig stor konkurrence om de bedste medarbejdere i branchen de kommende år. Inden 2021 får København 8.000 nye hotelsenge.”

Krav til hele oplevelsen

Et hotel er nu om dage et produkt, hvor gæster stiller krav til hele oplevelsen. Både det fysiske produkt og hvordan man interagerer med personalet - før under og efter opholdet.

”Medarbejderne er vores vigtigste ressource. Derfor har vi i Absalon Hotel Group lige så stor fokus på, hvordan vi skaber gode oplevelser for os selv, så vi kan skabe gode oplevelser for vores gæster, for det skaber gode resultater, og det skaber igen motivation.”

Absalon Hotel Group har brugt energi på at sætte ord på deres kultur, og hvad det



Absalon
Hotel- og restaurationsbranchen

Hjemsted
København

Antal medarbejdere
47-49

Vision
Inspirerende og unikke oplevelser med design, hjerte og personlighed, man mærker og husker og har lyst til at dele med andre

er, der definerer og differentierer dem fra andre hoteller – ord, som samlet definerer deres kerneværdier og kulturvision.

Kultur-ord 2018

Hele personalet har været med til at stemme, og ordet blev CARE, som udtrykker den omsorg, hygge, gæstfrihed og personlige service ud over det sædvanlige, som man mærker med det samme, når man besøger et af hotellerne i kæden, fortæller Karina Living.

Hun forklarer, at de er en familiedrevet hotelkæde grundlagt i 1938 af øverste direktør Karen Nedergaards bedste-forældre. Kendt for stolte traditioner, masser af personlighed, en høj kvalitet samt et fantastisk team.

Absalon og Andersen rangerer højt på Tripadvisor, og det har de gjort, siden de blev gennemrenoveret i henholdsvis 2012 og 2015.

”Det kræver engagement, fællesskab, stolthed og en lyst til at gøre det endnu bedre og til at bibeholde denne positionering. Derfor er stoltheden hos Absalon

Hotel Group ekstra stor over at blive Danmarks Bedste Arbejdsplads, for det er hele teamets fortjeneste.”

Ros på app

Et stort plus til kulturen har i år været, at al intern kommunikation i 2018 er blevet samlet i appen ”Engage”, som alle medarbejdere har adgang til og har taget imod med kyshånd.

Det er også i appen, at hele teamet giver hinanden små såkaldte *cheers* – anerkendelse i form af digitale ’likes’. De kan handle om alt - lige fra *”Det var fantastisk at være på vagt med dig i går, du fik mig til at grine”* til *”Du engagerer dig og følger op, det skaber bare gode oplevelser for vores gæster. Bliv ved med det.”*

”Alle synes, det er dejligt at blive anerkendt, og cheers er et vigtigt værktøj i forhold til vores kultur. Vi startede med, at alle ledere skulle sende minimum fire cheers om ugen, og alle medarbejdere skulle sende to, men nu har det sit eget liv og fremmer vores kultur, hvor man husker at påskønne hinanden for stort som småt.”

VI GØR DET LIDT MED SJÆLEN

Elbek & Vejrup besluttede sig fra start for at være de bedste i Danmark til det, de laver. Derfor skal de også have den bedste og mest attraktive arbejdsplads, mener de. Her skal være sjovt at arbejde, rig mulighed for at udvikle sig og for at dyrke fællesskaber.

Af Lizette Ottensten

De skal ganske enkelt være de dygtigste i Danmark inden for deres felt. Det var Lars Vejrup og Niels Elbek helt enige om for 22 år siden, da de lavede strategien for deres nystartede IT-virksomhed.

Den enkle strategi har nemlig to konsekvenser: Det er nemt at tiltrække kolleger, for når du er den dygtigste til det, du laver, vil folk gerne ansættes. Og det er meget nemmere at få kunder.

“Den strategi holder stadigvæk, og vi siger det stadigvæk,” fortæller Niels Elbek om virksomheden, der har specialiseret sig i Microsoft-teknologier og rådgiver om forretningsoptimering baseret på IT-løsninger, som de udvikler og implementerer til udvalgte brancher.

Elbek & Vejrup er i dag en IT-virksomhed, som vokser kraftigt. De har 130 ansatte og kontorer seks steder i Danmark.

“Vi bruger meget krudt på at være de bedste i klassen til det fag, vi har, og som vi virkelig kan lide. Det har vi arbejdet på i rigtig mange år, og det er lykkedes for os. Og vores renommé betyder, at det er meget nemmere at rekruttere dygtige, nye kolleger,” siger Niels Elbek.

Ikke overraskede - men glade og meget stolte

Elbek & Vejrup er meget glade og meget stolte over at være blevet Danmarks Bedste Mellemstore Arbejdsplads i år, for der er mange dygtige virksomheder i Danmark.

“Men det kommer ikke som en stor overraskelse. For hvis man laver noget, man synes er sjovt og samtidig bruger ressourcer på uddannelse og træning, så har man en supergod arbejdsplads,” mener Niels Elbek.

Medarbejderne i virksomheden har rig mulighed for efteruddannelse og for selv at foreslå og arrangere, at “guruerne” inden for deres fagområde kommer og laver kurser for dem.

Masser af sociale klubber

“En god arbejdsplads er kendetegnet ved, at vi sætter ting i gang, fordi vi synes, det er sjovt, og fordi vi kan lide det. Vi gør det med sjælen,” forklarer Niels Elbek.

“Det er sådan noget, det kan være svært at sætte ord på, men som gennemsyrrer virksomheden. Vi vil gerne hinanden, både på og uden for arbejdet. Og det smitter af på arbejdet.”

I Elbek & Vejrup betyder det for eksem-

pel, at de har et cykelhold, som 20-25% af medarbejderne er aktive i, og som primært er drevet af Lars Vejrup. Det gør han, fordi han synes, det er hyggeligt og sjovt, og fordi han gerne selv vil cykle.

Der er også en bunke andre fællesskaber og klubber — lige fra madlavning og biografklubber til spinning. Hvis medarbejderne vil starte et fællesskab, bidrager virksomheden gerne, og medarbejderne tager selv ejerskab for at drive det.

Nem vej til beslutningerne

Ligesom Elbek & Vejrup fra start har en strategi om at være de bedste, er det også naturligt, at medarbejderne er med til at bestemme. Hvis man ønsker det, kan man få rigtig meget ansvar.

Jo flere der er blevet ansat, jo flere er involveret i beslutningerne. Da der var 30 ansatte, blev ti af dem gjort til ledere, fordi folk skulle have lyst til at drive det, de var gode til. Som medarbejder refererer man til en leder, og lederen refererer til direktionen. I et marked, hvor det går hurtigt, er det essentielt med en kort vej til beslutningerne for at få succes.

“Fordi vi er en ejerledet virksomhed, har vi frihed til at træffe de rigtige beslutninger, uden at tage hensyn til en økonomi, som er

trukket ned over hovedet på os,” siger Niels Elbek.

Let tilgængelige informationer

Sidste år blev Elbek & Vejrup nummer fire i kategorien Bedste Mellemstore Arbejdsplads. De punkter, som de kunne gøre endnu bedre, har de siden fulgt op på med workshops i de forskellige teams.

Et af punkterne var en bedre intern kommunikationsplatform. Informationerne var der sådan set tidligere, men medarbejderne opdagede dem ikke. Derfor skulle de finde en let tilgængelig løsning.

“Folk har altid deres mobil lige ved hånden, så vi fandt ud af, at en app, som for eksempel også viste beskeder på forsiden af mobilen, når der var noget nyt, ville være det rigtige,” siger Niels Elbek.

Appen er blevet udviklet internt i huset, og medarbejderne er gået til opgaven med stor entusiasme og faglig stolthed. Alle har haft mulighed for at komme med ideer til, hvad der skulle udvikles, og bl.a. kan man nu ude i organisationen kommentere, “like” og selv sætte nyheder op.

Prisen som Bedste Arbejdsplads vil helt sikkert poppe op på alle mobiltelefoner og vække vild begejstring.



Elbek & Vejrup
IT-Branchen

Hjemsted
Hovedsæde Aarhus

Antal medarbejdere
130

Vision
Den foretrukne rådgivnings- og IT-partner inden for udvalgte brancher

DEN STORE GULE MASKINE FYLDT MED SUPERSTARS

Hos DHL Express/Aviation gennemgår samtlige medarbejdere et kultur-engagementsprogram. Programmet gør alle til Certified International Specialists, så de kan agere som ét internationalt netværk med forståelse for virksomhedens adfærd.

Af Lizette Ottensten

Ved kaffemaskinerne hos DHL kan man vælge mellem fire kaffekopper med billeder af superhelte på. De er ikke bare almindelige tegneseriefigurer, men personificerer de fire DHL-værdier *Speed, Passion, Can do* og *Right first time*.

Max er den erfarne, gråhårede ledertype, Neema den passionerede sælger, Mae er kundeservice-agent og kureren Zac har et glimt i øjet og smiler til kunderne. De er essensen af den perfekte DHL-medarbejder og spiller sammen i en terminologi, hvor DHL-medarbejdere generelt omtales som *"The Superstars of the Industry"*.

"Vi bruger dem som rollemodeller i alle mulige former for materiale og i kampanjer. Når de dukker op, har de deres fortrukne karakteristika, men de symboliserer i bund og grund allesammen adfærden, der skal til for at give en god oplevelse," forklarer HR-direktør Pia Baagø Skat-Rørdam, som selv altid vælger kruset med Neema.

For medarbejderne er superhelte en del af DHL, for de møder dem allerede på introduktionskurset.

Verdens største medarbejderprogram

Lige fra det øjeblik, man har underskrevet en ansættelseskontrakt, bliver man del af DHL's Certified International

Specialists (CIS) program, som er verdens største kultur- og medarbejderengagements-program. Samtlige af DHL Express/Aviations 100.000 medarbejdere i flere end 220 lande skal igennem det. I alt er der 85 forskellige moduler i træningsprogrammet, og 11 af dem er for alle. De øvrige moduler er tilpasset forskellige funktionsniveauer i organisationen.

"Programmet skal føre medarbejderne godt og trygt ind i, hvad det er for et sted, de er landet. Hvad er det for en kultur, vi har, hvad er det for en adfærd, vi har forventning om, og hvad er det for en *"big yellow machine"*, som vi kalder det, som de er blevet del af," forklarer HR-direktøren.

Faktisk stifter man allerede bekendtskab med programmet før sin første arbejdsdag. DHL sender nemlig en onboarding-pakke hjem til medarbejderen, så man har mulighed for at møde en kurer – DHL's ultimative kundemøde.

Kultur pakket ind i konkret viden

"På onboarding-programmet er der en lang række af aktiviteter og teamøvelser, som bygger motivationen op, så man har lyst til at være en del af det. For det er en fed fornemmelse, det er nogle sjove kolleger og nogle gode ledere. Og i hele kulturdelen er der masseret en masse viden omkring scan, sikkerhed, compli-



DHL
Transport og logistik

Hjemsted
DHL Express Vallensbæk
DHL Aviation Kastrup

Antal medarbejdere
675 i Danmark

Vision
Connecting people.
Improving lives

ance, kvalitet, kundeorientering og kundecases. Alt det konkrete der ligger i at kende en virksomhed," fortæller Rikke Kruse, der leder HR i Aviation.

Det betyder, siger hun, at man som medarbejder ikke er i tvivl om, hvordan man bidrager til at være en del af en gruppe og skabe en succes sammen. Det giver tillid til, at der ikke er nogen skjulte agendaer.

Alle arbejder mod samme mål

CIS blev introduceret i 2010, samtidig med at DHL fik det, de kalder deres Focus-strategi. Grundlæggende handler DHL's succes – som både er en forretnings- og en kultursucces – om, at virksomheden har været konsistente rigtig mange år, mener de selv.

"Andre kan også levere fra a til b, men de kan ikke genskabe vores kultur og vores mindset, hvor 300.000 allesammen arbejder på dets samme mål – nemlig at give den perfekte serviceoplevelse. Og som er med på, at når vi mødes som DHL'er til

forskellige events, som den årlige internationale fodboldturnering eller årets medarbejder, så binder DHL-kulturen os sammen. De nationale kulturer betyder ikke noget, for vi er allesammen DHL'er."

Ekspllosion af stolthed

HR-direktøren i den danske del af organisationen er derfor overbevist om, at organisationen vil eksplodere af stolthed over at høre, at DHL i år er gået fra anden- til førstepladsen på listen med Danmarks Bedste Arbejdspladser:

"At blive Danmarks Bedste Arbejdsplads er et vildt mål at have. Særligt når man kommer fra en traditionel branche som logistikbranchen. Det er en vild rejse, vi er på, og det kræver en kæmpe indsats. Derfor er det virkelig en stor bedrift for os og en anerkendelse af, at vi er, hvor vi gerne vil være, og hvor vi forhåbentlig kan blive ved med at være – et sted, hvor vores medarbejdere er glade for at møde ind hver eneste dag. Det er vores ultimative mål."



BEDSTE OFFENTLIGE ARBEJDSPLADS: JOB-, AKTIVITETS- OG KOMPETENCECENTERET

2018 er et godt år for Job-, Aktivitets- og Kompetencecenteret (JAC). Arbejdspladsen har for tredje år i træk forbedret sine resultater i Great Place to Works medarbejderundersøgelse og sikret sig en 9.-plads på listen over Danmarks Bedste Mellemstore Arbejdspladser.

Ydermere blev JAC tidligere i år sammen med 11 andre danske arbejdspladser udvalgt af regeringens ledelseskommision som eksempel på en arbejdsplads, hvor ledelsesstilen har gjort en forskel og skabt målbare resultater for borgerne, og dermed er et eksempel til efterfølgelse og inspiration for andre.

JAC har en bred vifte af dagtilbud til borgere med særlige behov, som ligger på otte forskellige adresser i Gentofte. Her har mere end 100 medarbejdere med forskellige uddannelsesbaggrunde og kompetencer samt omkring 400 borgere med særlige behov fra hele Region Hovedstaden deres daglige gang. Omfanget og en øget tilgang af borgere er resultatet af en større strategisk indsats på JAC de senere år for at skabe mere værdi for både borgere og medarbejdere.

Således har JAC's ledelse målrettet praktiseret en progressiv, tillidsbaseret og flad ledelsesstil og arbejdet aktivt med at sætte klare succeskriterier for, hvordan medarbejderne får mest mulig indflydelse på og ansvar for arbejdspladsens aktiviteter og strategi. I praksis indebærer ledelsesstilen bl.a. åbne ledermøder og decentralt budgetansvar, hvor medarbejderne er med til at udvikle organisationen og selv styrer økonomien i tilbudene. Ledelsen tror nemlig på, at medarbejderne, som er tættest på borgerne i dagligdagen, også bedst kan vurdere, hvad borgerne har brug for.

Medarbejderne laver strategien

For ledelsen ligger guldet hos medarbejderne. Derfor ser ledelsen det som sin vigtigste opgave at sætte en overordnet retning for JAC, som medarbejderne

kan arbejde frit med. Når der fx skal udvikles strategier for organisationen, lægger ledelsen alle kasketter og tager medarbejderne med om bordet på tværs af funktioner, så medarbejderne selv definerer strategiernes indhold. Faktisk har JAC's centerleder Ann-Christina Matzen Andreasen ingen indflydelse – det er alene op til medarbejderne og den øvrige ledergruppe at definere indsatsområder og arbejdsmetoder for JAC's tilbud til borgerne, og centerlederen kan tydeligt mærke effekten: "Jeg kan se, hvilke vilde idéer og resultater for borgerne, vi kan opnå, når vi skaber sammen med medarbejderne og på tværs af organisationen. Gevinsten er samtidig større synergi, engagement, arbejdsglæde og ikke mindst stolthed hos medarbejderne, som kommer borgerne til gavn". Tilbage i 2013 var første gang, at medarbejderne sad med i en strategigruppe, og



Job-, Aktivitets- og Kompetencecenteret,
Gentofte Kommune:
Social- og omsorgssektoren

Hjemsted:
Gentofte

Antal medarbejdere:
108

Værdier:
Passion, frihed under ansvar, tillid,
professionalisme og 'sjov på arbejdet'.

her blev arbejdspladsens vision om, at "alle kan lære noget, og alle kan udvikle sig" formuleret. Visionen er central for arbejdspladsens strategi og afspejler dens mål om at vise omverdenen, at alle mennesker kan udvikle sig og lære nyt, uanset psykisk eller fysisk udgangspunkt.

Danmarks Bedste Offentlige Arbejdsplads

JAC er en arbejdsplads under Gentofte Kommune, og Ann-Christina Matzen Andreasen oplever, at de kommunale rammers snarere understøtter end hæmmer den strategiske rammesætning: "Gentofte Kommune har høje ambitioner på sine borgeres vegne, som vi skal tage alvorligt. Vi skal dokumentere effekten af vores indsats og understøtte borgerne som aktive deltagere, og det er jeg virkelig glad for. Det giver god mening, at vi skal dokumentere, hvad det er for en indsats, vi

yder borgerne, og hvad det betyder for dem. Jeg synes, at der er et fantastisk menneskesyn i Gentofte Kommunes politikker, der jo er en del af vores regler og rammer."

JAC er således forankret i Gentofte Kommunes sociale indsatsområde, som centerlederen er stolt over at være en del af. Følgelig finder hun det også vigtigt, at kommunen sikrer sig, at JAC får mest muligt ud af de midler, den afsætter til borgerne. For ledelsen på JAC er det derfor også naturligt at give arbejdspladsens medarbejdere de bedste forudsætninger, hvilket Ann-Christina Matzen Andreasen betonere fordrer et godt psykisk arbejdsmiljø, der kræver investering – det er midlet til målet.

Hos JAC er det ikke blot vigtigt, hvad arbejdspladsen gør, men også hvordan den gør det. Derfor samarbejder de med Great

Place to Work og deltager i Danmarks Bedste Arbejdspladser for at skabe et godt arbejdsmiljø ud fra en bevidsthed om, at det vil medvirke til at forbedre ledelsens og medarbejdernes arbejdsglæde og komme borgerne til gavn. Samarbejdet har betydet, at JAC er gået frem i målingen tre år i træk og nu indtager 9. pladsen blandt Danmarks Bedste Mellemstore Arbejdspladser. Samtidig tager JAC prisen som Danmarks Bedste Offentlige Arbejdsplads på tværs af kategorier.

"Vi er alle, både ledere og medarbejdere stolte over, at JAC som en offentlig arbejdsplads ligger så højt på listen. Vi vil rigtig gerne tale den offentlige arbejdsplads op, og der er ingen tvivl om, at når man bliver Danmarks Bedste Offentlige Arbejdsplads, så har vi alletiders mulighed for det."

BEDSTE ARBEJDSPLADS FOR UNGE ABSALON HOTEL GROUP

Med udsigt til mere end 8000 nye hotelværelser i København inden 2020 oplever den københavnske hotelkæde, at kampen om talenterne i hotelbranchen i den grad er gået i gang. Der skal mange dygtige hænder til, og på den baggrund gælder det om at kunne rekruttere på et bredt grundlag.

Absalon Hotel Group beskæftiger allerede medarbejdere i alderen 15-64 år og er glade for det store spænd, hvor kolleger kan lade sig inspirere af enten ungdommens gå-på-mod eller de ældres ro og erfaring. Hotelkæden vil gerne afspejle gæsternes og samfundets sammensætning og byder derfor fordomsfrit alle med de rette kompetencer og den rette indstilling velkommen.

Absalon Hotel Group tager ansvar for branchen ved at uddanne hotelreceptionister, og lægger vægt på, at de unge føler sig trygge og godt modtaget. Allerede før opstart, kan eleverne derfor logge på app'en "Engage", og læse om arbejdspladsens kultur, om onboarding-proceduren, uddannelsesmuligheder – og kommunikere med andre medarbejdere. En BUDDY støtter i øvrigt eleverne med læring om kultur og fagspecifikke spørgsmål.

Absalon Hotel Group ønsker i det hele taget at skabe værdi med uddannelse og har erfaret, at de unge medarbejdere ønsker at se sig selv i en fortsat udviklingsproces. Derfor stræber hotelkæden efter, at få de unge til at føle, at de bliver tildelt viden og ansvar. Til formålet har man ud-

viklet systemet "Systematisk oplæring" hvor elevmålsætninger løbende afstemmes med realiseret læring, og hvor det tydeligt ses, hvad den enkelte har lært, kan støttes i og blive anerkendt for.

Det betragtes som en særlig begivenhed, når receptionistelever bliver udlært. Så inviteres kolleger, venner og familie til den traditionelle "Absalon Kaffe / kage-buffet", og den udlærte elev modtager en gave efter eget valg. – Ofte et ur, der både betragtes som et smykke med en betydning, man kan huske, og som man kan have med for livet som et godt minde. Hos Absalon Hotel Group svarer 100% af de yngre medarbejdere under 25 år, at de bliver behandlet ligeværdigt uanset deres stilling på arbejdspladsen, 90% at de bliver tilbudt faglige udviklingsmuligheder.

En receptionistelev udtaler:

"Jeg fik en rigtig varm velkomst til Absalon Hotel. Jeg blev taget godt imod af søde kollegaer, der var tålmodige med mine mange spørgsmål. Absalon er en god arbejdsplads, der tager sig godt af sine medarbejdere, man mærker CARE hver dag og så er det altid sjovt at være på arbejde, men også udfordrende. Man lærer noget nyt hver dag."



Absalon Hotel Group
Hotelkæde

Hjemsted:
Vesterbro, København

Antal medarbejdere:
47

Purpose: En dynamisk virksomhedskultur karakteriseret ved tillid, stolthed og fællesskab og som skaber loyalitet, fantastiske resultater og fantastiske oplevelser..

SPECIAL
PRISEN
2018

BEDSTE ARBEJDSPLADS FOR SENIORER: COOP TRADING

For danske arbejdspladser er der et potentiale i at sikre vilkår, der både kan tiltrække og fastholde de seniorer, som har lyst og mulighed for at blive længere tid på arbejdsmarkedet. Mange af Danmarks Bedste Arbejdspladser er gode til at skabe attraktive arbejdsvilkår for seniorerne, men en af dem gør det særligt godt. Det er indkøbsorganisationen Coop Trading. Her har man på forskellig vis skabt en kultur, hvor det ikke er usædvanligt at fortsætte arbejdslivet efter folkepensionsalderen.

Coop Trading blev etableret i 2008 og beskæftiger sig med sourcing af fødevarer til de fire nationale Coop-organisationer i Sverige, Norge, Finland og Danmark. Samtidig har Coop Trading en ambition om at skabe en exceptionel arbejdsplads for de omtrent 110 medarbejdere blandt andet bestående af indkøbere, produktspecialister, Brand og Design Managers samt diverse i supportfunktioner. Derfor lyder det i arbejdspladsens "People Mission": "Vi inspirerer og udfordrer i et lærende, anerkendende og sjovt miljø og fokuserer på den enkelte livsbalance og udvikling". Coop Trading tilskynder således en god livsbalance, og det er blandt andet ved at tilbyde medarbejderne en række attraktive seniorvilkår.

Fra det år en medarbejder fylder 57 år, tilbydes vedkommende eksempelvis en seniorsamtale om fremtidsplaner og eventuelle ønsker til ændringer i forhold til opgaver og arbejdstid. Samtalen suppleres af muligheden for et seniorkursus, der afholdes i samarbejde med arbejdspladsens pensionsselskab, og har til formål at give medarbejderen overblik over og tryghed i privatøkonomien som forberedelse på seniortilværelsen.

Derudover har medarbejderne hos Coop Trading mulighed for at gå ned i arbejds-

tid. Arbejdspladsen tilbyder alle medarbejdere over 60 år at gå 20 % ned i tid og stadig bevare den fulde pensionsindbetaling. Ordningen muliggør en arbejdsuge på fire dage, hvilket tillader medarbejderne at trappe langsomt ned og dermed få mere tid til fx familie, fritidsinteresser eller andet.

Ydermere er alle medarbejdere fra 60-årsalderen berettiget til ekstra feriefridage. Det betyder, at medarbejderne, når de fylder 60 år, hvert år optjener en ekstra feriefridag. Således har medarbejdere på 64 år eller derover fem ekstra feriefridage årligt med løn. Dertil kommer muligheden for at afholde en 7. ferieuge for egen regning, men med bevarelse af den fulde pensionsindbetaling.

Coop Tradings forskellige seniorinitiativer er udtryk for arbejdspladsens værdisæt, der sætter fokus på at drage omsorg samt udvise respekt for hinanden. Dette anses som grundlæggende forudsætninger for ethvert samarbejde, hvorfor "I care" og "I respect" er to eksempler på arbejdspladsens "TradingMarks" – Coop Tradings leveregler, der gennem ord og handlinger signalerer, hvad arbejdspladsen ønsker at stå for som virksomhed og kollegerne imellem.



Coop Trading: Indkøbsorganisation (sourcing af dagligvarer)

Hjemsted: Hovedsæde Taastrup

Antal medarbejdere: 109 medarbejdere

Vision: "Be the most efficient sourcing company for our partners"

MIN HISTORIE SENIOR ORDNING



Hanne Hallstrøm
HR-assistent

Jeg føler mig meget heldig!

For det første har jeg 'fået lov' til at blive senior (det er bestemt ikke en menneskeret!), og for det andet har jeg et fundament, der umiddelbart vil give mig et seniorliv uden de store økonomiske bekymringer. At der kan komme mange andre bekymringer, er en helt anden sag, og her kan man så for alvor sige "den tid, den sorg"!

Mit gode seniorliv er lig med:

- **4 dages arbejdsuge.** Jeg har som regel fri om fredagen, men CT er jo heldigvis en arbejdsplads fyldt med goder og stor fleksibilitet, så hvis en anden dag passer bedre - både jobmæssigt og privat - så findes der altid en alternativ løsning. Når jeg derudover har 5 seniorfridage om året + almindelig ferie, så er det næsten et luksusproblem at nå at afholde alle fridage. Det kræver prioritering af arbejdsopgaverne!

- **Tid til min dejlige familie** og mange skønne venner.

- **Tid til børnebørn** med spil, leg, weekendture og ferier.

- **Tid til tanker** - og jeg har besluttet, at dette er mit sidste år i CT, før jeg går på pension i 2019 inden sommerferieperioden. En god beslutning, og jeg har god tid til at vænne mig til tanken.

SPECIAL
PRISEN
2018

BEDSTE ARBEJDSPLADS TIL INKLUSION: SCANDIC HOTELS

Scandics mission er "Create great hotel experiences for the many people", og den nordiske hotelkæde ønsker at være en god arbejdsplads for alle.

Scandic-koncernen driver i alt 280 hoteller i seks lande i Europa, heraf 26 i Danmark. Hotelkæden mener selv at det pålægger den et socialt ansvar for både miljø og mennesker, herunder for de omkring 2000 medarbejdere i Danmark. Medarbejderstaben spænder i øvrigt vidt hvad angår alder, uddannelsesbaggrund og nationalitet. Alene på hotellerne i Danmark er hele 93 nationaliteter repræsenteret, og det anses for en styrke for arbejdspladsens ambition om at være for "the many people". På den baggrund findes der nemlig på hotellerne en bred kulturel viden, som er fordelagtig, når gæster fra hele verden skal modtages. Men Scandic er også bevidst om, at en så multikulturel medarbejdergruppe kræver en inkluderende indsats som arbejdsgiver.

Det kommer blandt andet til udtryk i ansættelsessituationer, hvor de fleste stillingsannoncer slås op på både dansk og engelsk. For ikke at skræmme kandidater væk, for hvem dansk ikke er modersmålet, er nogle stillingsannoncer desuden gjort særligt korte og letlæselige, og af samme årsag understreger Scandic, at de ønsker korte ansøgninger. Det vigtigste er, at kandidaterne har de rette kvalifikationer, at de kan identificere sig med arbejds-

pladsens værdier, og ser hotellets mangfoldighed som en styrke.

Scandic tilbyder dog alle medarbejdere danskundervisning, fordi man mener, at det bidrager til at styrke kommunikationen og relationerne medarbejderne imellem og mellem medarbejdere og gæster. "House-keeping" støttes endvidere i deres arbejde ved hjælp af iPads med piktogrammer, som letter kommunikationen med - og rapporteringen til det øvrige personale. Endelig gennemfører arbejdspladsen workshops for medarbejderne med fokus på social bæredygtighed, mangfoldighed og inklusion.

For at imødekomme de mange forskellige kulturelle baggrunde tilbyder Scandics "uniformsprogram" frit valg mellem flere varianter af bukser, nederdele, jakker samt evt. tørklæde, mens vagtplanlægningen tager hensyn til forskellige helligdage og traditioner. På samme måde tages hensyn til kulturelle og religiøse regler og normer, når der serveres personalemad.

Scandic efterstræber således ikke blot at være et hotel for alle typer gæster, men ligeledes en arbejdsplads for alle typer mennesker. Arbejdspladsens strategi for inklusion med specifikke praksisser er udtryk for, at medarbejdernes forskellighed anses for en konkurrencemæssig fordel, og resultatet er en multikulturel medarbejdergruppe, der afspejler det globaliserede samfund, som Scandic er en del af, og som arbejdspladsen forsøger at bidrage til. Derfor hædrer Great Place to Work dem i år som Danmarks Bedste Arbejdsplads til inklusion.



Scandic Hotels:
Hotelkæde

Hjemsted:
6 lande i Europa,
26 byer i Danmark

Antal medarbejdere:
2073 medarbejdere

Mission:
Create Great Hotel Experiences
for the many people

SURVEY RÅDGIVNING EMPLOYER BRANDING

Danmarks Bedste Arbejdspladser blev etableret i 2001 som den danske afdeling af den globale konsulent- og analysevirksomhed, Great Place to Work Inc., der har kontorer i 58 lande verden over. Vi er dedikerede til at skabe et bedre samfund ved at hjælpe arbejdspladser til at blive bedre.

Vi hjælper private og offentlige virksomheder med at skabe gode arbejdspladser med en høj grad af tillid, stolthed og fællesskab, og ved at anerkende de bedste arbejdspladser og fortælle deres historier inspirerer vi andre arbejdspladser til også at blive gode. Endelig hjælper vi arbejdspladser med at styrke deres employer brand, så de bedre kan fastholde og tiltrække attraktive medarbejdere.

Udgangspunktet for vores arbejde er, at alle virksomheder og organisationer har potentialet til at være gode arbejdspladser. Vi tror på, at medarbejdere, der føler sig respekteret og anerkendt, som er stolte af deres arbejde, og som har tillid til ledelsen - også skaber bedre resultater. Det lyder enkelt, men det er ikke let. Det kræver fokus og engagement at skabe en rigtig god arbejdsplads.

Arbejdet med Danmarks Bedste Arbejdspladser giver os en unik indsigt i, hvad der skal til for at skabe en god arbejdsplads. Det viser os også år efter år, at det kan betale sig at skabe en god arbejdsplads. At det er en stærk investering i virksomheden og fremtiden. Danmarks Bedste Arbejdspladser har nemlig lavere frivillig medarbejderomsætning og lavere sygefravær end andre virksomheder. En god arbejdsplads er med andre ord en god forretning.

“

“Det viser os år efter år, at det kan betale sig at skabe en god arbejdsplads. At det er en stærk investering i virksomheden og fremtiden.”

Sådan udvælges Danmarks Bedste Arbejdspladser

Listen over Danmarks Bedste Arbejdspladser bygger på omfattende spørgeskemaundersøgelser blandt medarbejderne på de deltagende arbejdspladser og en grundig gennemgang af arbejdspladsens HR-politikker og praksisser.

Udgangspunktet er definitionen af en god arbejdsplads som et sted, hvor medarbejderne har tillid til ledelsen, er stolte af deres arbejde og føler fællesskab med deres kolleger.

Tillid mellem ledelse og medarbejdere er kernen i den gode arbejdsplads. Tillid opstår når ledelsen opfattes som troværdig, når ledelsen viser respekt for den enkelte medarbejder og når processer og beslutninger opfattes som retfærdige. Stolthed hænger både sammen med oplevelsen af at gøre en forskel, men er også relateret til den stolthed man som medarbejder har, når man fortæller andre, hvor man arbejder. Fællesskab handler om den relation man har til sine kolleger og stemningen på arbejdspladsen.

Alle arbejdspladser med minimum 20 medarbejdere har mulighed for at deltage i undersøgelsen. I 2018 har i alt 135 arbejdspladser gennemført undersøgelsen i Danmark. På verdensplan deltager flere end 7.000 arbejdspladser i undersøgelsen.

VI HAR KONTORER I 58 LANDE VERDEN OVER, HVOR VI:

- **Anerkender** de bedste arbejdspladser gennem vores årlige nationale og internationale “Best Workplaces” lister. Vi offentliggør lister i 58 lande verden over, heraf 19 i Europa, og står endvidere bag de årlige kåringer af Europas, Asiens, Latinamerikas og Verdens Bedste Arbejdspladser.

- **Rådgiver** virksomheder, som ønsker at skabe og opretholde en tillidsbaseret arbejdspladskultur, og som ønsker at styrke deres employer brand.

- **Deler** vores erfaring og viden om, hvad der kendetegner rigtig gode arbejdspladser ved inspirations- og videndelsseminarer og oplæg ved konferencer og netværksmøder.

Great
Place
To
Work®

