

**Great Place to Work. Ikke så ringe endda!**

Tage Søndergård Kristensen.  
Arbejds miljøforsker, dr.med.

Denne kommentar blev sendt til de implicerede, men ikke offentliggjort.

Frederik Preisler (FP), der er direktør for reklamebureauet Mensch, har i stærke vendinger angrebet udpegningen af "Europas bedste arbejdspladser", som er gennemført af det internationale institut "Great Place to Work". Ifølge FP er kåringen af de bedste arbejdspladser utroværdig, da der jo ikke er tale om en undersøgelse, der omfatter alle Europas arbejdspladser. Desuden angriber han, at virksomhederne skal betale penge for at blive undersøgt af "Great Place to Work". Hans kritik blev den 22-5 gengivet i talrige udsendelser af DR's Radioavis og på Internettet i DR Nyheder. I radioen kunne man også høre FP sige, at kåringen er "amatøragtig", og at "det ikke har noget at gøre med en seriøs analyse".

Jeg ved ikke, hvorfor FP har følt sig kaldet til at kritisere Great Place to Work, men som en udenforstående ekspert, der har arbejdet med arbejdsmiljøforskning i over 30 år, vil jeg gøre opmærksom på, at FP i helt usædvanlig grad skyder ved siden af i sin kritik.

For det første kritiserer FP, at alle Europas virksomheder ikke deltager i "konkurrencen". Det er naturligvis helt korrekt, men når alle ikke er med, skyldes det jo simpelthen at det ville være umuligt i praksis. For det første ville omkostningerne være så høje, at ingen ville kunne betale. En dækkende undersøgelse af alle virksomheder ville koste mindst 100 milliarder kroner. For det andet ville ingen virksomhed i hele verden kunne magte en sådan opgave. Og for det tredje ville et meget stort antal virksomheder og arbejdstagere sige nej til at medvirke. FP's kritik er altså uden jordforbindelse.

For det andet kritiserer FP, at de deltagende virksomheder selv betaler. Man kunne spørge, hvem der ellers skulle? Sammenlignet med andre lignende undersøgelser er disse kortlægninger meget billige, og ingen tvinger virksomhederne til at deltage i konkurrencen om at være blandt de bedste virksomheder, hvis de ikke ønsker det.

For det tredje siger FP, at der er tale om en "amatøragtig" kortlægning. Det forholder sig lige omvendt. De undersøgelser, som Great Place to Work gennemfører, hører internationalt helt klart til de bedste. Der findes talrige videnskabelige undersøgelser, der understreger lødigheden i det koncept, der anvendes. Der er mange konsulentvirksomheder på det danske marked, der gennemfører dårlige og dyre kortlægninger. Great Place to Work er ikke en af dem.

De kortlægninger, der gennemføres af Great Place to Work, afdækker fem grundlæggende faktorer på arbejdspladsen: Troværdighed, respekt, retfærdighed, stolthed og fællesskab. Man kan også kalde det for virksomhedens sociale kapital. Et stort antal undersøgelser har vist, at virksomheder der scorer højt i denne kortlægning, ikke alene har et fornemt psykisk arbejdsmiljø og en høj trivsel, men også har lavt fravær, lav personaleomsætning og mange ansøgere til ledige stillinger. Dertil

kommer, at disse virksomheder har højere produktivitet, bedre tal på bundlinjen og større udbytter til aktionærene.

I radioen udtalte FP, at når en arbejdsplads var blevet kåret til en af Europas bedste arbejdspladser, så ville det være svært for de ansatte efterfølgende at kritisere arbejdsforholdene. Han overser her, at det netop er de ansattes egne vurderinger og opfattelser, der ligger bag scoringen. Hverken Irma eller Middelfart Sparekasse er kommet sovende til deres flotte resultater.

Måske det var noget for Preislers eget firma at deltage næste år?