

Great Place To Work®

Trust Index©



Om Great Place to Work

Great Place To Work® är världsledaren inom arbetsplatskultur. Vårt uppdrag är att hjälpa varje plats att bli en bra arbetsplats för alla. Vi ger ledare och organisationer erkännandet och verktygen för att skapa en konsekvent och överväldigande positiv medarbetarupplevelse för att bygga kulturer som driver affärer och förbättrar liv och samhälle.

Vårt erkännande är världens mest respekterade och eftertraktade när det kommer till att attrahera talanger och höja företags arbetsgivarvarumärken. Vår egenutvecklade metodik och plattform gör det möjligt för organisationer att fånga, analysera, förstå och agera på alla medarbetares upplevelser.

Vår banbrytande forskning ger organisationer möjlighet att bygga kulturer där talanger stannar och där potentialen hos varje medarbetare frigörs. Vi kopplar samman de djärvaste ledarna, idéerna och innovationerna för att skapa riktigt bra medarbetarupplevelser. Sedan 1992 har vår certifiering, Best Workplaces™-listor och globala benchmark blivit branschstandard och bygger på data från mer än 100 miljoner anställda i 150 länder.

Om undersökningen

Great Place to Work® Model© bygger på definitionen av en utmärkt arbetsplats som "en arbetsplats där medarbetarna litar på dem de arbetar för, är stolta över det de gör och trivs med de människorna de arbetar med".

Varje påstående, av de totalt 60 (standardpåståenden) som ingår i Trust Index©, mäter en specifik aspekt av modellen och passar in i en av de fem dimensionerna.

Trovärdighet, Respekt, Rättvisa, Stolthet och Kamratskap

Trovärdighet – mäter till vilken grad medarbetarna uppfattar ledningens trovärdighet genom att bedöma hur ledningen kommunicerar, deras kompetens och hur konsekvent de arbetar mot visionen.

Respekt – mäter till vilken grad medarbetarna känner att de är respekterade av ledningen, genom att bedöma vilket stöd de får, hur samverkan mellan ledningen och medarbetarna fungerar samt hur ledningen agerar för att visa omsorg för sina medarbetare.

Rättvisa – mäter till vilken grad som medarbetarna känner att de är likvärdigt behandlade av ledningen, att ledningen är objektiv samt om medarbetarna upplever att de blir rättvist behandlade på arbetsplatsen.

Stolthet – mäter medarbetarnas känsla av stolthet i arbetet genom att bedöma deras uppfattning om det egna arbetet, arbetslaget och organisationen.

Kamratskap – mäter medarbetarnas upplevelse av kamratskap på arbetsplatsen genom att bedöma graden av förtrolighet, gemenskap och vänlighet på arbetsplatsen

Dimensionen Trovärdighet

KOMMUNIKATION | KOMPETENS | KONSEKVENNS



Goda kommunikativa beteenden inbjuder till en tvåvägsdialog. Cheferna är både klara och tydliga i sin kommunikation, de är tillgängliga för medarbetarna samt möjliggör för dem att diskutera den information de eventuellt behöver diskutera eller vill dela med sig av. Positiv kommunikation leder till att cheferna får höra om och bemöta rykten innan de börjar spridas. Om medarbetarna vet att deras chefer är ärliga gentemot dem och att de känner att de kan fråga dem om vad som helst, så kommer det inte att bli nödvändigt att fylla informationsgap med gissningar. Tydlig kommunikation gör det lättare för medarbetarna att leva upp till ledningens förväntningar, göra noggranna prioriteringar, vilket i sin tur leder till att de blir mer produktiva.

Ledningens kompetens omfattar förmågan att koordinera människor och resurser på bästa sätt, förmågan att överblicka medarbetarnas arbete och förmågan att tydliggöra Er organisations vision. Medarbetare som upplever att deras ledning är kompetent, är mer villiga att förlita sig på ledningens beslut och rätta sig efter dem när de vägleder dem genom förändringar eller osäkerhet.

Att ledningen uppfattas som konsekvent grundar sig på ärliga och pålitliga dagliga handlingar som syftar till att uppfylla organisationens vision. Det innebär att cheferna är konsekventa i det de säger, i det de gör och håller vad de lovat. I gengäld är medarbetarna övertygade om att deras chefer driver verksamheten på ett etiskt sätt. Genom att arbeta med dessa frågor uppfattar medarbetarna ledningen som trovärdig och det är nödvändigt för att bibehålla tilliten på arbetsplatsen.

Dimensionen Respekt

STÖD | SAMVERKAN | OMSORG



Professionellt stöd till medarbetarna ges genom att tillhandahålla möjligheter att utvecklas i arbetet samt de resurser och verktyg som är nödvändiga för att kunna utföra arbetet. Uppskattning av arbetsprestationer och extra insatser stödjer medarbetarnas individuella arbetsutveckling.

Samverkan mellan medarbetare och ledning kräver att ledningen intresserat söker och svarar på medarbetarnas förslag och idéer, samt att de involverar medarbetarna i beslut som berör dem och deras arbete.

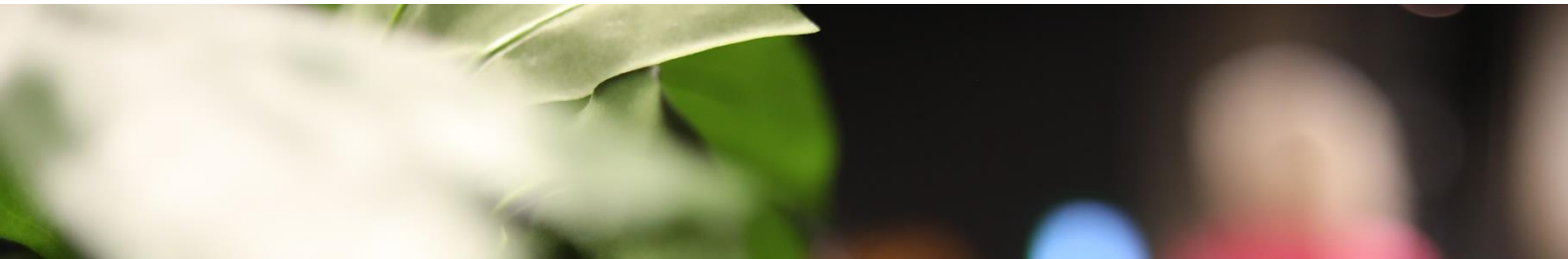
Chefer visar omsorg genom att tillhandahålla en säker och hälsosam arbetsmiljö och genom att visa intresse för medarbetarnas privatliv. Chefer som bryr sig om sina medarbetare är också medvetna om vilken effekt som arbetet har på deras privatliv.

Genom att visa respekt för medarbetarna uppfattar medarbetarna att de blir bättre behandlade vilket ökar deras tillit till organisationen. En miljö som präglas av respekt ökar produktiviteten och förenklar verkställandet av rutiner. Detta görs genom att skapa en kultur där beslut fattas med hjälp av medarbetarna och där man kan dela med sig av idéer om hur arbetsplatsen kan förbättras.

Medarbetarna känner en större entusiasm för sitt arbete om de blir sedda som människor och inte bara som anställda.

Dimensionen Rättvisa

LIKVÄRDIGHET | OBJEKTIVITET | RÄTTVISA



En känsla av likvärdighet förmedlas genom en jämlik behandling av alla människor vid fördelningen av löner och vinstandelar.

Genom att undvika favorisering vid rekrytering och befordran visar ledningen sin objektivitet. Det som är avgörande för att uppnå objektivitet är det som återspeglas i alla personliga kontakter som sker på arbetsplatsen; då människor befordras, vid delegering av arbetsuppgifter eller vid förfrågningar om hjälp för att underlätta arbetsmoment och dylikt.

Rättvisa definieras som avsaknad av diskriminering på grund av människors personliga egenskaper och att det finns rutiner för att pröva beslut om någon känner sig orättvist behandlad.

En kultur som stödjer en rättvis behandling av alla medarbetare, möjliggör för dessa att fokusera på arbetet snarare än att lägga tid på skvaller eller på att behöva försvara sig. En rättvis arbetsmiljö minskar känslan av orättvisa, skvaller och fördomar och möjliggör för medarbetarna att bidra så mycket som möjligt till verksamheten.

Dimensionen Stolthet

DET EGNA ARBETET | LAGARBETET | ORGANISATIONEN



Medarbetarna kan känna stolthet över sitt eget arbete, över det arbete som utförs i deras arbetslag eller på deras avdelning och över Er organisations rykte som organisation, vilket baseras på dess produkter/tjänster och ställning i samhället.

Stolthet över det egna arbetet utvecklas av känslan att den enskildes bidrag är speciellt och unikt för organisationen – att den enskilde är betydelsefull för organisationen. Känslan av stolthet för det egna bidraget kan leda till att medarbetarna stannar länge inom organisationen.

Medarbetarnas stolthet över prestationen i arbetslaget är både ett resultat av det goda arbete som ett lag kan utföra och av ett tydligt erkännande från ledningen att organisationens framgång oftast härrör från ett lagarbete och inte enbart individuella insatser. Det visar sig i att medarbetarna anstränger sig lite extra då det behövs.

Slutligen ser vi medarbetarnas stolthet för organisationen och dess image från organisationens anseende inom branschen, dess förmåga att möta kundernas behov och dess engagemang för att vara till nytta i det samhälle som de verkar i.

Generellt sett påverkas medarbetarnas engagemang i arbetet om de känner stolthet över något av de tre områdena nämnda ovan. Det leder i sin tur till ökad produktivitet, ett effektivare lagarbete och lojaliteten mot organisationen ökar.

Dimension Kamratskap

FÖRTROLIGHET | VÄNLIGHET | GEMENSKAP



Medarbetarna upplever kamratskap på arbetsplatsen när det finns förtrolighet och vänlighet mellan människorna där, när den upplevs som välkomnande, och då det finns en känsla av gemenskap, dvs då medarbetarna upplever att de är en del av ett lag eller familj.

Att främja känslor av vänlighet och närhet och att understryka vikten av gemenskap på arbetsplatsen, bidrar till att medarbetare utvecklar relationer, samarbetar med andra och känner glädje i sitt arbete. Lagandan, samarbetet och engagemanget är en följd av kamratskapet och påverkar positivt kvaliteten, produktiviteten, lönsamheten och medarbetarnas moral.

Detta är en mycket bra arbetsplats

För att en arbetsplats ska uppfattas som mycket bra är det viktigt att det finns en balans mellan samtliga dimensioner i modellen. Medarbetarnas sammantagna uppfattning och bedömning av arbetsplatsen blir en summering av hur de uppfattar ledningens trovärdighet, hur väl de känner att de är respekterade och likvärdigt behandlade av ledningen, samt deras stolthet i arbetet och deras upplevelse av kamratskap.