

## Pizza varedeklarerer bedre end jobs



■ **BLOGS** | Af Annette Franck

2. NOV. 2018



"Hvorfor har jeg ikke ret til at se HR nøgletal, når jeg søger et job?" spurgte en læser. Han havde læst min forrige blog, "[Ring til HR, Ilse Jacobsen og Morten Albæk](#)". Han har da ret: HR har en opgave med at varedeklarerer ledelse og arbejdsmiljø, så ansatte og jobsøgere har dokumentation for kvalitet. I dag får vi mere information om det lokale pizzeria end om arbejdspladsen.

"Hva' med jobsøgere... hvorfor har jeg ikke ret til at se HR nøgletal, når jeg søger et job?", spurgte en læser mig.

Han havde læst min forrige [Børsen-blog](#) om "skandalen" med virksomhedsejeren Ilse Jacobsen og bestyrelsesformanden Morten Albæks dårlige ledelse, der havde givet et forfærdeligt arbejdsmiljø for medarbejdere. Læseren havde selv oplevet flere arbejdspladser, som han mente skulle have en sur smiley for arbejdsmiljø og ledelseskvalitet.

Min opfordring er, at bestyrelser anvender HR nøgletal på lige fod med rapportering af økonomi og drift. Det er ikke raketvidenskab, og HR nøgletal findes i alle organisationer. Havde Morten Albæk bedt om de informationer, ville han have haft grundlag for at sikre en sund virksomhedsdrift og i øvrigt hjælpe Ilse Jacobsen til at erkende vigtigheden af personaleledelse.

Dårlig ledelse er udbredt, fordi HR nøgletal har ikke samme status som andre rapporteringer. Bestyrelser tager sjældent ansvar for at gribe ind, så længe den økonomiske bundlinje er i orden. Uden den dokumentation har medarbejdere og jobsøgere heller ikke grundlag for at træffe meget vigtige valg.

## **Forklaringsproblem**

Læseren havde to gange søgt attraktive job, men efterfølgende oplevet så dårlig ledelse, at han i begge tilfælde var søgt væk efter bare et års ansættelse.

"Hver gang har jeg siddet med et forklaringsproblem i min jobsøgning, men kendsgerningen er, at det intet havde med mig at gøre. De havde simpelthen ikke præsenteret arbejdspladsen ordentligt. Personaleomsætningen og sygefraværet var enormt. Klimamålingerne og tilliden til ledelsen var i bund. Folk med kvalifikationer og ressourcer søgte væk, for hvem vil frivilligt arbejde for under de forhold?"

Hans undren er berettiget, for de faktuelle arbejdsforhold kan man aflæse ud fra HR nøgletal. Så det er rimeligt at spørge, hvorfor har jobsøgere og ansatte ikke adgang til hel grundlæggende faktuel information om arbejdspladsen?

## **Varedeklaration**

Hans erfaring er desværre ikke enestående. Derfor er spørgsmålet meget relevant, for HR nøgletal er ikke bare afgørende for bestyrelsen. Jobsøgere har også brug for indsigt i kvaliteten af ledelse. Det tjener jo som en varedeklaration af arbejdsmiljøet. Vi får "smiley-information" om kvalitet, når vi køber en pizza, men job søger vi faktisk i blinde.

Igen er løsningen ikke raketvidenskab: En ordentlig arbejdsplads tåler at offentliggøre basale fakta om personaleomsætning, anciennitet og udviklingen i antal ansatte. Informationer, som kan uddybes over for en jobsøger, også hvis der er gode forklaringer på udsving.

Jobsøgere og ansatte bør også kunne følge faktuelle forhold som f.eks. kønsfordeling fordelt på niveauer (væsentlig information for en ambitiøs kvinde, hvis øvre niveauer i en organisation er testosteron-tunge), forholdet mellem frivillige og ufrivillige opsigelser og sygefravær, etc. Klimamålinger skal være tilgængelige (i helhed, ikke bare udvalgte resultater.) Alle oplysninger naturligvis neutraliserede, så tavshedspligt og enkeltpersoner respekteres.

HR har en opgave med at varedeklarere ledelse og arbejdsmiljøet. Når HR fremover trækker tal og forbereder rapportering til bestyrelsen, så kan dele af den information også meget passende stilles til rådighed for medarbejdere og jobsøgere.