

# Værdien ligger i opfølgningen



af ledelseskonsulent **EGON PETERSEN**, EP-Consulting  
I ep-consulting@mail.dk |

To ud af tre danske organisationer med mindst 50 ansatte gennemfører i en eller anden udstrækning en undersøgelse af medarbejdernes trivsel. Det fremgår af bogen "Resultatorienterede medarbejderundersøgelser", der forsøger at give svaret på, hvordan målinger kan skabe værdi for både medarbejdere og virksomhed. Forfatterne vil gerne sætte en debat i gang om brug af blandt andet de klassiske trivselsundersøgelser, organisationsevalueringer og kontrolmålinger og komme med deres bud på, hvordan målinger, HR-aktiviteter og strategi kan kobles sammen og give de bedste

resultater for medarbejdere og organisation. Bogen har mange gode velbegrundede kritiske overvejelser, skarpe budskaber og konklusioner, som er forankret både i erfaringer fra egne undersøgelser (Rambøll Management) og med referencer til international forskning, om værdien af medarbejderundersøgelser. For eksempel at værdien af medarbejderundersøgelser ikke ligger i undersøgelsen selv, men i det organisatoriske efterliv i form af samtaler og beslutninger, som den iværksætter. Hvorfor gennemføre en undersøgelse, hvis man ikke har en strategi for, hvordan den skal skabe værdi for organisationen? Bogens styrke ligger helt klart i de første par kapitler, hvor medarbejderundersøgelserne sættes under den kritiske lup, og hvor der går tæt på, hvorfor man skal foretage medarbejdertilfredshedsundersøgelser, og i det sidste kapitel, hvor der gives ni anbefalinger til, hvordan der kan skabes værdiskabende målinger med tilhørende opfølgningsprocesser. Det var en fornøjelse at læse denne blanding af kritisk analyse forankret i egne undersøgelseserfaringer, selvrefleksion og henvisninger til supplerende forskning, gode råd og mange pointer, der kan vække til eftertanke. Forsøget på at komme med et bud på, hvordan man på en meningsfuld og resultatorienteret måde kan foretage opfølgninger på medarbejderundersøgelser, bringer ikke meget nyt under solen.

Det er et godt og prisværdigt initiativ, at Rambøll Management har forsøgt at koble to fagligheder, den mere "ekspert-orienterede" tilgang med tilkøbte Attractors mere "proces-orienterede" tilgang, men jeg savner den tværfaglige synergieffekt. Det ville have været rigtigt godt, hvis der var beskrevet eksempler – enten virkelige cases eller tænkte eksempler på, hvordan man kan gennemføre en undersøgelse og en proces, der er koblet til organisationens strategi, og som kan give værdi for organisationen. Det har vi til gode i opfølgningen.

Trods de kritiske bemærkninger, så er det en meget aktuel bog, der bør læses af ledere og HR-ansvarlige, der står over for at skulle gennemføre medarbejderundersøgelser eller for eksempel ledervurderinger. For den travle skal jeg anbefale de første to kapitler og afslutningen, der er alle pengene værd. Læs den før du gennemfører en medarbejderundersøgelse eller ledervurdering. Jeg vil give bogen 4 ud af 6 stjerner på grund af de første kapitler. <

*Carsten Sørensen, Line Keiding Petersen, Jacob Storch og Karina Solsø: "Resultatorienterede medarbejderundersøgelser - Fra gennemsnitlighed til unikhed og processerne der gør en forskel".*

*L&R Business, 2010. 220 sider. 460 kroner.*

