



Benchmarking i Trivselmeter

April 2010

Personalestyrelsen
Danske Regioner
KL
CFU
Sundhedskartellet
KTO

Benchmarking i Trivselsmeter

Trivselsmeter giver flere muligheder for at sammenligne resultaterne af arbejdspladsens trivselsmåling med resultaterne på andre arbejdspladser. Det sker via såkaldt benchmarking.

Benchmarking forudsætter, at arbejdspladsen anvender standardspørgeskemaet, og det er kun svar på de 41 spørgsmål i standardskemaet, som indgår i en sammenligning. Det skyldes, at kun sammenligninger af svar på enslydende spørgsmål giver et gyldigt resultat.

Benchmarking er mulig i alle de rapportskabeloner, som Trivselsmeter indeholder. Når tovholderen laver en rapport, skal han eller hun vælge, hvilken type benchmarking, der skal optræde i rapporten.

Det er muligt at vælge mellem to typer benchmarking - central fastlagt og lokalt fastlagt sammenligning. Ved en lokalt fastlagt benchmarking, skal I beslutte, hvilke arbejdspladser, det er relevant at sammenligne.

Benchmarkingen sker på baggrund af resultaterne fra trivselsmålinger fra de seneste tre år. En arbejdsplads, der ønsker at benytte benchmarking, skal derfor arkivere resultaterne af arbejdspladsens trivselsmålinger i benchmark-databasen.

1. Central benchmarking

En central benchmarking opstår i takt med, at I bruger Trivselsmeter. Resultaterne vil ikke nødvendigvis være repræsentative. Det vil afhænge af, hvilke og hvor mange arbejdspladser, som anvender værktøjet.

Indtil brugere af Trivselsmeter har fyldt tilstrækkeligt med data i benchmark-databasen, er det muligt at sammenligne resultaterne af trivselsmålingen på en arbejdsplads med en særlig startbenchmarking, baseret på en repræsentativ undersøgelse fra analyseinstituttet Gallup. Trivselsmeter indeholder en startbenchmarking for hver af de tre offentlige sektorer.

A. Tre sektorer

Alle brugeradministratorer og tovholdere - og hermed også alle undersøgelser - er på forhånd knyttet til en af de tre offentlige sektorer:

- Stat
- Region
- Kommune

Det er kun muligt at lave benchmarking med resultater fra andre arbejdspladser i egen sektor.

B. Forvaltningskategori

Til hver sektor er der på forhånd defineret en række underliggende forvaltningskategorier. Når tovholderen opretter en undersøgelse, knytter han eller hun arbejdspladsen til den rette kategori. Når Trivselsmeter bliver brugt af mange, vil det være muligt at sammenligne svar fra egen arbejdsplads med det samlede resultat af trivselsundersøgelser i den forvaltningskategori, arbejdspladsen tilhører.

Der er følgende forvaltningskategorier i sektoren Stat:

- Politik/administration (alle departementer, styrelser, direktorater, råd, nævn, regionskontorer/retsvæsenet)

- Undervisning/ forskning (universiteter, centre mv.)
- Undervisning/ skoler (professionshøjskoler, erhvervsskoler, gymnasier mv.)
- Drift (politi/ forsvar/ fængselsvæsen/ transport/ tilsyn/ institutioner/ kulturinstitutioner).

Der er følgende forvaltningskategorier under sektoren Regioner:

- Politik og administration (herunder miljø, regional udvikling og uddannelse)
- Sygehuse (somatiske)
- Psykiatri
- Øvrig sundhed
- Socialområdet.

Der er følgende forvaltningskategorier under sektoren Kommuner:

- Administration/stabsfunktioner
- Folkeskoleområdet
- Børneområdet
- Kultur og fritid
- Sundhed
- Teknik og miljø
- Ældreområdet
- Beskæftigelse
- Specialpædagogisk område

2. Lokal benchmarking

Den enkelte brugeradministrator i et ministerium, en region eller en kommune skal definere et organisationshierarki som udgangspunkt for en lokalt defineret benchmarking og valg af tovholdere.

Organisationshierarkiet kan udarbejdes efter eget valg, men værktøjet indeholder en skabelon. Se nedenfor.

Skabelon til organisationshierarki

Stat

Niveau 1: Departementer

Niveau 2: Styrelser og direktorater

Niveau 3: Institutioner (fx de enkelte universiteter, skoler, fængsler, politikredse, kulturinstitutioner)

Niveau 4: Faglige områder (fx afdelinger/ kontorer/ fakulteter)

Regioner

Niveau 1: Direktion inkl. stabsfunktioner

Niveau 2: Forvaltningsområder (sygehuse, institutioner, sundhed, psykiatri, socialområdet og regional udvikling)

Niveau 3: Afdelinger og institutioner

Niveau 4: Afsnit

Kommuner

Niveau 1: Direktion (herunder direktionssekretariat, HR, drift)

Niveau 2: Forvaltninger (fx miljø og teknik, job og arbejdsmarked, forebyggelse og sundhed, skole og undervisning, familie og børn, kultur og fritid, velfærdsservice, HR og drift)

Niveau 3: Forvaltningsområder (fx opdeling af den enkelte forvaltning)

Niveau 4: Distrikts- og områdeledere

Niveau 5: Institutioner (fx daginstitutioner, skoler, ældrepleje, hjemmeplejen mv.)

Niveau 6: Teamledere

For en lokal benchmarking gælder følgende principper:

- Man kan sammenligne sig med arbejdspladser inden for eget ministerium, region eller kommune.
- Man kan sammenligne sig med alle andre arbejdspladser på ens eget niveau eller alle arbejdspladser på et højere niveau. En given skole kan sammenligne sig med alle andre skoler under skoleforvaltningen, med hele skole- og undervisningsforvaltningen eller med hele kommunen.
- Man kan ikke sammenligne sig med en navngiven arbejdsplads - her må man spørge den konkrete arbejdsplads, om de ønsker at indgå i en sammenligning.