

ANVISNINGAR FÖR ARBETSBESKRIVNING OCH ARBETSVÄRDERING

Nedan presenteras några aspekter på arbetsbeskrivningar och arbetsvärderingar. Anvisningarna är inte direkt bindande för kommunerna och samkommunerna, utan varje arbetsgivare avgör vad som är ändamålsenligt.

Arbetsbeskrivningar

Om väldigt många anställda hör till samma lönesättningspunkt (lönegrupp) är det i allmänhet bäst att på basis av arbetets svårighetsgrad dela in lönegruppen i några kategorier som beskriver olika typer av arbetsuppgifter. Tjänsteinnehavarna och arbetstagarna kan sedan placeras in i dessa kategorier och man behöver inte göra upp en separat arbetsbeskrivning för varje enskild person.

Ett annat alternativ är att beskriva ett slags standardbefattning för en stor lönegrupp och alla som hör till lönegruppen jämförs med denna befattning, med avseende på arbetets svårighetsgrad. Då kan de enskilda tjänsteinnehavarnas/arbetstagarnas arbetsbeskrivningar göras på en förenklad blankett eller också kan jämförelsen av svårighetsgraden göras utan individuella arbetsbeskrivningar.

Om det bara finns en person i en lönegrupp behövs ingen arbetsbeskrivning och om lönegruppen bara omfattar några få personer kan man överväga om det är nödvändigt med nya skriftliga arbetsbeskrivningar för utvärdering av arbetets svårighetsgrad.

Vid behov utarbetas en komprimerad arbetsbeskrivningsblankett med kortfattade uppgiftsbeskrivningar i samverkan med löneombudet eller personalledningen. Man bestämmer lokalt hur arbetsbeskrivningarna utarbetas i praktiken, t.ex. vilken roll de anställda har i processen. För att arbetsvärderingarna ska vara tillförlitliga krävs att de görs upp enligt enhetliga grunder och med samma noggrannhet. Chefen och den anställda går igenom arbetsbeskrivningen t.ex. under ett utvecklingssamtal och chefen fastställer innehållet i beskrivningen.

I bilaga 2 finns en färdigt ifylld blankett som modell. Den kan användas som sådan eller som hjälp vid utformandet av de egna blanketterna.

Arbetsvärdering

I presentationen av det nya lönesystemet ges allmänna anvisningar för arbetsvärderingen. Systemen för bedömning av arbetets svårighetsgrad indelas vanligen i två huvudkategorier: helhetsvärdering och analytisk bedömning. Det senare är en bedömning med enskilda värderingsfaktorer (i allmänhet poäng). I tillämpningsdirektivet i AKTA rekommenderas användningen av helhetsvärdering som görs med hjälp av de allmänna värderingsfaktorer som fastställts på förhand. Faktorerna är kunnande, arbetets verkningar, det ansvar som arbetet medför, samarbetsförmåga och arbetsmiljö. En av orsakerna till att man valt den metoden är att det gäller jämförelse av anställda inom samma lönesättningspunkt (lönegrupp) och inte mellan olika lönegrupper. För att man ska kunna använda ett analytiskt poängsystem och anpassa det till den egna enheten (bl.a. definitioner och viktning av värderingsfaktorerna) krävs det i allmänhet mer utbildning och annan förberedelse än om man använder sig av en helhetsvärdering.

Helhetsvärdering Vid en helhetsvärdering är det fråga om en rätt grov bedömning, där man inte nödvändigtvis i detalj definierar enskilda värderingsfaktors vikt. Det kunnande som behövs i arbetet väger ändå tyngre än de andra faktorerna. Om man vill göra helhetsvärderingen tydligare kan man definiera vikten hos olika värderingsfaktorer, t.ex. i procent.

Parvis jämförelse En helhetsvärdering kan genomföras som parvis jämförelse. Vid parvis jämförelse ställs varje arbetsuppgift som skall bedömas turvis mot de andra arbetsuppgifterna. Den mer krävande uppgiften ges värdet 2, den mindre krävande 0 och om uppgifterna är likvärdiga får båda värdet 1. Poängsumman anger rangordningen. Däremot anger poängen inte hur stora skillnader i svårighetsgrad det är fråga om.

Exempel:

	Arbete A	Arbete B	Arbete C	Arbete D	Totalt
Arbete A		2	1	0	3
Arbete B	0		0	0	0
Arbete C	1	2		0	3
Arbete D	2	2	2		6

Jämförelsen visar att D är det mest krävande arbete, A och C är båda lika krävande och B är det minst krävande. Vid en parvis jämförelse kan man utgå från de anställdas arbetsbeskrivningar, men det är inte alltid nödvändigt. Denna metod lämpar sig inte för stora lönegrupper.

Standardbefattningar Om man på förhand har gjort typbeskrivningar (två eller flera standardbefattningar) placeras varje person in i en passande standardbefattning. På det sättet kommer nivågrupperingarna och svårighetsklassificeringen att anges genom standardbefattningarna.

En enda standardbefattning

I en stor lönegrupp kan man skapa en enda standardbefattning och då jämförs varje uppgift faktor för faktor med standarden och man ger vid behov plus- eller minuspoäng om det förekommer skillnader i svårighetsnivån. Utgående från dessa + och – rangordnas uppgifterna enligt svårighetsgrad.

Korgmodellen Först görs en helhetsvärdering med värderingsfaktorerna, för att man på så sätt får reda på om det finns tydliga nivåskillnader. Om det finns skillnader, vaskas de viktigaste särskiljande faktorerna fram och två eller tre kategorier ("korgar") av svårighetsnivåer avgränsas. I dessa kategorier placeras de anställda in enligt uppgifternas svårighetsgrad.

Lönejusteringar Det är inte bra att på förhand, innan arbetsvärderingen görs, dela in lönegruppens löneskala enligt olika svårighetskategorier (t.ex. normal, krävande och mycket krävande nivå på arbetsuppgifterna), eftersom detta lätt leder till en konstgjord klassificering med jämna nivåskillnader som inte överensstämmer med verkligheten, och till att en justering av den nedre gränsen i löneskalan återspeglas som sådan genom hela lönegruppen.

När uppgifterna har placerats i rätt ordning enligt svårighetsgrad kontrollerar man vilka resurser som står till förfogande och bestämmer hur stora löneskillnader inom olika lönegrupper man har som mål den här gången. Om alla uppgifter finns på samma svårighetsnivå betyder det inte att grundlönen måste ligga vid den nedre gränsen i lönesättningen, utan placeringen inom löneskalan övervägs separat. Slutligen fastställs hur grundlönerna justeras 1.3.2002.

Grundlönenivån och förhöjningen av grundlönen kan naturligtvis inte baseras på hur länge en person har varit anställd.

Sammanfattning

I häftet "Nytt lönesystem för kommunsektorn" finns ett exempel på införandet av det nya lönesystemet. Exemplet beskriver i första hand vad man bör beakta i processen. Varje kommun och samkommun avgör hur införande- och beslutsprocessen ser ut beroende på vad som fungerar bäst i de egna förhållandena.