

Lönekartläggning

Arbetsvärdering
Modul 3

Emma Hjorth, Hjorth & Partners AB

IKEM Innovations- och
kemiindustrierna i Sverige



1

Likvärdiga arbeten - diskrimineringslagen

- Sammantagen bedömning
 - Kunskap
 - Färdigheter
 - Ansvar
 - Ansträngning
 - Arbetsförhållanden

IKEM Innovations- och
kemiindustrierna i Sverige

2

Externa system/tjänster

- Kodning pga lönestatistik
- Externa tjänster
- Observera att de måste ha med alla parametrar inkl ansträngning/arbetsförhållanden

Vad behövs

- Skapa en matris
 - Vilka parametrar
 - Hur fördela poängen
 - Viktning
 - Lås matrisen med facken
- Gör arbetsvärderingen
 - Poängsätt alla befattningar – obs befattningarna, inte medarbetarna!
 - Summera och gruppera
 - Gå igenom och lås med facken

Matrisen

- Parametrar som värderar enligt lagens krav
- Hur många: flera = mer arbete, färre = mindre spridning
- Fördelning på 1-5 poäng
- Alla poäng ska användas, skapa parametern efter företagets förutsättningar
- Viktning – allmän lönebildning värderas vissa saker mer

IKEM *Innovations- och kemiindustrierna i Sverige*

5

ARBETSVÄRDERING		Vikt	1	2	3	4	5
Kunskap							
Utbildning	2	Ingen utbildning nödvändig	Gymnasium Ca 1 års arbetslivserfarenhet, gärna från branschen men ej nödvändigt	Högskola/Universitet	Examen från högskola/Uni	Högre examen	
Erfarenhet	2	Ingen erfarenhet nödvändig		2-3 års erfarenhet från liknande bransch/tjänst	ca 5 års erfarenhet, från liknande bransch/tjänst	Djup erfarenhet krävs, ca 10 år från likvärdig tjänst	
Ansvar							
Resultat/budget	2						
Personal	2						
Ansträngning							
Ansträngande fysiskt eller psykiskt	1						
Arbetsmiljö							
Fysiskt/psykiskt krävande eller riskfyllt	1						
Övrigt							

IKEM *Innovations- och kemiindustrierna i Sverige*

6

Arbetsvärdering - generellt

- Alla arbeten ska poängsättas
 - Vad är "arbete" – ofta kan man använda befattningar
- Första året mycket, därefter endast nya/ändrade befattningar
- Inget "värde" i poängen – de ska bara visa vilka arbeten som är likvärdiga
- Hur görs värderingen?
 - Befattningsbeskrivningar/annonser
 - Genomgång med frågor till ansvariga chefer – obs kalibrera

Exempel

Viktning	2	2	2	2	1	1		
Befattning enl befattningsbeskrivning	Utbildning	Erfarenhet	Resultat/Budgetansvar	Personalansvar	Fys/psyk ansträngn	Arbetsmiljö	Poäng	Viktad poäng
IT-chef	5	4	4	4	1	1	19	36
HR-chef	5	4	4	4	1	1	19	36
Avdelningschef	4	3	3	3	1	1	15	28
Ekonomiansvarig	4	4	2	1	1	1	13	24
Lab-personal	4	4	1	1	2	2	14	24
Säljare	4	2	3	1	1	1	12	22
Dataingenjör	4	3	1	1	1	1	11	20
Systemutvecklare	4	3	1	1	1	1	11	20
Kundtjänst	3	3	2	1	1	1	11	20
Lagerpersonal	2	3	1	1	3	3	13	20
Receptionist	2	3	1	1	1	1	9	16

Svårigheter med värderingen

- Befattningar med en medarbetare = lätt att titta på individens profil snarare än befattningens krav
- Låg personalomsättning, kraven i befattningen har "växt ihop" med medarbetare med stor erfarenhet och ingen nyrekrytering
- Godtycklighet i poängsättningen ex pga otydliga parametrar eller för höga bedömningar av kraven för "sina" befattningar

Tack för oss!