

# **GUIDE TILL LÖNESYSTEMET**

# **INNEHÅLL**

## **ALLMÄNT**

### **UPPGIFTSBESKRIVNINGAR**

#### **1 BEDÖMNING AV SVÅRIGHETSGRADEN**

**1.1 Kunnande som krävs för uppgiften (A)**

**1.2 Uppgiftens betydelse för resultatet/verksamheten (A 1)**

**1.3 Yrkserfarenhet som krävs (B)**

**1.4 Belastning (C)**

**1.5 Betydelsen av växelverkan (D)**

**1.6 Klassificeringsresultat**

#### **2 INDIVIDUELL LÖNEDEL**

**2.1 Systemets uppbyggnadsfaser**

**2.1.1 Val av kompetens- och prestationsfaktorer samt beskrivning av innehållet**

**2.1.2 Upprättande av bedömningsskalor - differentiering av faktorer**

**2.1.3 Viktning av faktorer**

**2.1.4 Användning av bedömningsresultatet i lönesättningen**

**2.1.5 Planering av hur systemets används**

**Blankett för uppgiftsbeskrivning**

**Blankett för bedömning av svårighetsgraden**

## ALLMÄNT

Den här guiden har sammanställts i samarbete mellan förbunden för att användas som hjälp vid då det lönesystem som fastställs i kollektivavtalet tas i bruk och tillämpas.

## UPPGIFTSBESKRIVNINGAR

Innan lönesystemet tas i bruk ska en skriftlig uppgiftsbeskrivning göras upp för varje uppgift. Den beskriver arbetets syfte, väsentliga innehåll och centrala uppgifter med betoning på det bedömningssystem som fastställs i kollektivavtalet. Bedömningen av uppgiftens svårighetsgrad är baserad på denna uppgiftsbeskrivning.

Då systemet tas i bruk kan uppgiftsbeskrivningarna göras i arbetsgrupper som består av personer som utsetts på arbetsplatsen. Arbetsgruppens bas utgörs ofta av förtroendemän och representanter för arbetsgivaren som ansvarar för personalärenden. I grupperna ska både arbetsgivaren och arbetstagarna vara representerade. Senare sammanställs uppgiftsbeskrivningarna i samarbete mellan chefen och arbetstagaren i enlighet med lönebestämmelserna i kollektivavtalet.

För uppgiftsbeskrivningen kan en arbetsplatsspecifik blankett utarbetas. När det gäller bedömningen av arbetsuppgifternas svårighetsgrad är det viktigt att man i uppgiftsbeskrivningen fäster uppmärksamhet vid åtminstone följande faktorer:

- **Svara på frågan varför uppgiften existerar och beskriv uppgiften med utgångspunkt i kollektivavtalets bedömningssystem.**
- **Till vilken större uppgiftshelhet hör uppgiften och hur skulle uppgiftens inverkan på enhetens/aktivitetens ekonomiska framgång kunna beskrivas?**
- **Vilken är huvuduppgiften?**
- **Vilka andra uppgifter eller arbetsområden ingår i arbetet i fråga?**
- **Hurdan kompetens förutsätter uppgiften?**
- **Ingår arbetsledning och/eller ökat säkerhetsansvar i uppgiften?**
- **Hur visar sig den fysiska och/eller psykiska belastningen i arbetet?**

I slutet av guiden finns en modellblankett och ett beskrivningsexempel för uppgiftsbeskrivningen.

## 1 BEDÖMNING AV SVÅRIGHETSGRADEN

Om företaget anser det vara nödvändigt, kan man då lönesystemet tas i bruk göra bedömningen av svårighetsgraden i arbetsgrupper. Arbetsgruppens sammansättning kan följa samma principer som sammansättningen av den arbetsgrupp som sammanställer uppgiftsbeskrivningar. **I arbetsgrupperna försöker man nå samförstånd genom att diskutera.** Senare utförs bedömningen av svårighetsgraden på det sätt som fastställs i kollektivavtalets lönebestämmelser i samarbete mellan chefen och arbetstagaren. Bedömningen av svårighetsgraden görs på den blankett som finns som bilaga till kollektivavtalet och till denna guide.

Vid bedömningen av en uppgifts svårighetsgrad är det speciellt viktigt att beakta följande:

- **. Bedömningsobjektet ska vara ett arbete, inte en person**
- **. Bedömningsobjektet ska vara arbetets innehåll, inte en beteckning eller en titel**
- **. Bedömningen görs på basis av godkända uppgiftsbeskrivningar, inte på basis av uppfattningar**

### Användning av modellen för bedömning av svårighetsgraden:

Med hjälp av modellen för bedömning av svårighetsgraden bestäms kravnivån för ett arbete som beskrivs i en uppdaterad uppgiftsbeskrivning.

#### 1.1 Kompetens som krävs för uppgiften (A)

I modellen för bedömning av arbetstagarnas arbetsuppgifters svårighetsgrad väljs först den kompetensnivå som krävs för uppgiften. Den nivå som bäst beskriver uppgiften väljs bland fyra fastställda nivåer. (Se förklaringarna till kravfaktorerna, punkt A)

---

### Begrepp:

#### **Likartat arbete**

En uppgift som kan utföras på basis av tydliga instruktioner och normalt tar högst några veckor att lära sig.

Skötandet av uppgiften förutsätter inte heller kunskap på yrkesskolenivå.

#### **Kompetensområde**

Ett kompetensområde är en uppgiftshelhet för vilken de färdigheter som krävs för att sköta uppgiften har inhämtats i yrkesskola och/eller med hjälp av omfattande erfarenhet.

Kompetensområden är till exempel: luftledningsarbeten, jordkabelarbeten, vattenverksarbeten, drift och underhåll av kopplingsutrustning, underhåll av reservpannor.

#### **Krävande specialuppgift**

En krävande specialuppgift förutsätter omfattande, mångsidig kunskap som inhämtats genom utbildning och omfattande erfarenhet. Uppgiften kan förutsätta krävande fysiska egenskaper och beredskap att arbeta under exceptionellt krävande omständigheter.

---

## 1.2 Uppgiftens betydelse för resultatet/verksamheten (A 1)

Bedöm uppgiftens betydelse för arbetsgruppens eller om möjligt den högre organisationsgruppens resultat. Normalt värderas inverkan av samma enhets/arbetsgrupps arbetsuppgifter på samma helhets resultat och verksamhet.

I en väl genomförd uppgiftsbeskrivning har man i beskrivningen av arbetsuppgiftens syfte tagit ställning till uppgiftens betydelse för resultatet.

Följande attribut kan väljas: **begränsad**, **betydande** eller **omfattande**. I rutfältet finns två siffror av vilka man vid den valda kompetensnivån väljer den som bäst beskriver betydelsen av uppgiften i fråga. Det går inte att använda värden som ligger mellan siffrorna.

T.ex. Uppgiftens betydelse för resultatet är ofta **betydande**; välj värdet 100 (kompetensnivå 1). Då bedömer man att uppgiftens betydelse för resultatet ofta är betydande, men att betydelsen ligger närmare begränsad än omfattande.

---

### **Begrepp:**

Arbetsuppgiftens betydelse för resultatet/verksamheten är:

#### **Begränsad**

Uppgiften inverkar främst på den egna arbetsgruppens resultat och inverkan på andras arbete är liten.

#### **Betydande**

Uppgiften inverkar främst på resultaten inom aktivitetens delområden och uppgiften förutsätter egna idéer och initiativrikedom.

#### **Omfattande**

Uppgiften inverkar på hela aktivitetens resultat och förutsätter övervägande

---

## 1.3 Yrkeserfarenhet som krävs (B)

I uppgiftsbeskrivningen definieras de krav på yrkeskunskap som arbetsuppgiften ställer. Bedöm vilken yrkeserfarenhet uppgiften förutsätter. Erfarenhetsåren behandlas inte schematiskt, utan man bedömer under hur lång tid den teoretiska kunskap som krävs för arbetet och den yrkesskicklighet som byggs upp på basis av kunskapen kan uppnås genom den utbildningsprocess som sker i arbetet.

Av tre angivna alternativ väljs det alternativ som uppgiften förutsätter:

- Yrkeserfarenhet på högst ett år: Förutsätter ingen omfattande inskolningsprocess. Den teoretiska information och arbetsskicklighet som kan inhämtas genom yrkesutbildning är tillräcklig för att klara av uppgiften eller så utgörs uppgiften av arbete inom ett eller två kompetensområden.

- Yrkeserfarenhet på 1-5 år: En krävande yrkesuppgift som byggts upp på basis av teoretisk kunskap som inhämtats genom yrkesutbildning och där den kompetens som förutsätts uppnås genom orientering och utbildning i arbetet.
  - Yrkeserfarenhet på mer än 5 år: En ytterst krävande yrkesuppgift uppbyggd med hjälp av en utbildningsprocess i arbetet som genomförts på basis av teoretisk kunskap inhämtad genom yrkesutbildning.
- 

**Begrepp:**

**Yrkeserfarenhet**

Vid användning av bedömningsmodellen avser yrkeserfarenhet sådan kompetens och arbetsträning som inhämtats genom praktiskt arbete och som inte kan ersättas med en avlagd yrkesexamen eller någon annan examen.

---

### 1.4 Belastning (C)

I det här avsnittet värderas antalet och omfattningen av de belastningsfaktorer som upprepade gånger förekommer i arbetet. Belastning är ofta en subjektiv och individuell upplevelse. Förmågan att tåla psykisk och fysisk belastning varierar mellan människor. Därför ska bedömningen utföras så objektivt som möjligt och man ska sträva efter att konstatera belastningens förekomst på andra sätt än genom personliga upplevelser.

Vid klassificering väljer man mellan tre alternativ: (se förklaringar till kravfaktorerna, punkt C)

- Arbetets belastning är normal när arbetet är fysiskt lätt och ingen psykisk belastning förekommer
  - Arbetet är mer belastande än normalt när antingen psykisk eller fysisk belastning förekommer i viss mån.
  - Arbetet är mycket belastande när de fysiska belastningsfaktorerna eller den psykiska belastningen avviker avsevärt från det normala.
- 

**Begrepp:**

**Fysisk belastning**

Kontinuerlig fysisk belastning som avviker från det normala.

**Psykisk belastning**

Psykisk belastning kan uppstå till följd av den uppmärksamhet eller bundenhet som arbetet kräver. Arbetstagaren kan inte avlägsna sig från arbetsplatsen, arbetet har en beredskapskaraktär.

Arbetet kan vara monotont och de sociala kontakterna till den övriga arbetsgemenskapen är bristfälliga. Arbetspress och farliga situationer ökar också den psykiska belastningen.

---

## 1.5 Betydelsen av växelverkan (D)

I den här punkten mäter man hur krävande det är att ha inflytande på andra människor . Inflytandet kan ske inom den egna arbetsenheten i form av undervisning, handledning eller rådgivning. Det kan också vara fråga om kundbetjäning, förhandlingar och överenskommelser om att sköta en gemensam arbetsuppgift. Normal informationsförmedling och informationsspridning är inte sådan växelverkan som avses här. I modellen för bedömning svårighetsgrad bedöms växelverkans omfattning och räckvidd. (Se förklaringar till bedömningsfaktorerna för svårighetsgrad, punkt D)

---

### **Begrepp:**

#### **Begränsad**

Växelverkan sker i den närmaste omgivningen, inom den egna arbetsgruppen.

#### **Betydande**

Växelverkan sker inom den egna arbetsenheten på expertnivå.

#### **Omfattande**

Växelverkan sker i stor utsträckning inom ramarna för den egna arbetsuppgiften och koncentreras utanför den egna arbetsenheten, t.ex. till kunder eller till andra enheter inom ett stort företag. Växelverkan sker också på eget initiativ.

---

## 1.6 Klassificeringsresultat

Klassificeringsresultatet fås genom att räkna ihop poängen i punkterna A, B, C och D för de bedömda punkterna.

Det minsta poängantalet är 135 och det maximala antalet poäng är 360. Bedömningens poängantal anger kravnivån och timlönen enligt den.

## 2 INDIVIDUELL LÖNEDEL

### **Kompetens och arbetsprestation som grund för lönen**

Kompetens och arbetsprestation omfattar arbetstagarens alla personliga egenskaper och prestationer som direkt eller indirekt har betydelse för arbetets slutresultat eller arbetsgemenskapens framgång. Det anses naturligt och rätt att det för personer som utför samma arbete eller arbete med samma värde finns löneskillnader som beror på kompetens- och prestationsskillnader.

Definieringen av kompetens och arbetsprestation kräver ett konsekvent tillvägagångssätt för att löneskillnaderna inte ska uppfattas som godtyckliga. Varje företag måste hitta sådana definieringsgrunder som bäst uppfyller företagets behov.

Det är viktigt att ledningen och personalen har samma uppfattning om vilken betydelse grunderna har och hur de bäst bestäms. Annars kan lönesystemet inte göras motiverande.

Bedömningen av kompetens och arbetsprestation bör inte ses endast som ett hjälpmedel för lönesättningen, utan är en väsentlig del av utvecklingsdiskussioner där man granskar en persons prestationer och ställer upp nya mål.

Vid planeringen av systemet ska följande beaktas:

- Kompetensen och arbetsprestationen ska värderas i förhållande till personens uppgift.
- Skillnader i kompetens och prestation förekommer på alla kravnivåer.
- Som bedömningskriterier ska åtminstone följande tre kollektivavtalsenliga faktorer användas;
  - arbetsmängd
  - arbetets art
  - samarbetsförmåga
- En skriftlig beskrivning av systemet ska sammanställas
- Bedömningens resultat behandlas gemensamt av arbetstagaren och dennas chef vid behov, dock minst en gång per år.

### Lätt att använda och uppmuntrande

Lönesystemet ska vara tillräckligt lätt att använda för att bedömningen av kompetens och prestation ska fungera som ett användbart verktyg för cheferna. Det är viktigt att företaget väljer de kriterier som ska bedömas så att faktorer som påverkar företagets framgång belönas.

För att uppnå rätt typ av uppmuntran kan företaget definiera vilken betydelse varje kriterium har för bedömningsresultatet.

Exempel 1:

I exemplet har man ansett att "arbetsmängd" har dubbelt så stor vikt som "arbetets art" och "samarbetsförmåga".

| <b>Faktorer</b>  | <b>Motsvarar ännu inte normalnivån</b> | <b>Motsvarar normalnivån</b> | <b>Överskrider normalnivån</b> |
|------------------|--|------------------------------|--------------------------------|
| Arbetsmängd      | 2                                      | 4                            | 6                              |
| Arbetets art     | 1                                      | 2                            | 3                              |
| Samarbetsförmåga | 1                                      | 2                            | 3                              |
| <b>Totalt</b>    |  |                              |                                |

Det minsta poängantalet är 4 och det största 12 poäng.

### 2.1 Systemets uppbyggnadsfaser

När systemet byggs upp lönar det sig att framskrida på följande sätt:

- Val av kompetens- och prestationsfaktorer samt beskrivning av innehållet
- Upprättande av bedömningsskalor - differentiering av faktorer
- Viktning av faktorer
- Användning av bedömningsresultatet i lönesättningen
- Planering av hur systemet används

### 2.1.1 Val av kompetens- och prestationsfaktorer samt beskrivning av innehållet

Val av faktorer som är betydelsefulla för arbetet eller verksamhetsområdet. Vid behov värderas faktorerna enligt hur viktiga de är.

I kollektivavtalet fastställs följande:

"Vid bedömningen av arbetstagarens kompetens och arbetsprestation beaktas de personliga egenskaper som är viktiga i arbetet i fråga. Bedömningen sker med hjälp av ett bedömningssystem som stöder företagets verksamhet och mål samt personalens utveckling. Faktorer som bedöms är åtminstone **arbetsmängden, arbetets art och samarbetsförmågan**. Dessutom kan systemet enligt företagets prövning omfatta andra faktorer som stöder ovannämnda mål. Arbetstagaren och dennas chef behandlar vid behov tillsammans resultatet av bedömningen, dock minst årligen."

Det finns ett antal olika kompetens- och prestationsfaktorer. De kan till exempel grupperas i följande huvudgrupper och underpunkter:

| Arbetets effekt  | Ansvarsfullhet  | Samarbetsskicklighet  |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• arbetsresultat</li> <li>• kvalitet</li> <li>• mångsidig kunskap</li> <li>• specialkunskap</li> <li>• utvecklingsförmåga</li> <li>• omdömesförmåga</li> <li>• händighet</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• ekonomiskt ansvar</li> <li>• ansvar för andra människor</li> <li>• kommunikationsansvar</li> <li>• regelbundenhet</li> <li>• noggrannhet</li> <li>• självständighet</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• mänskliga relationer</li> <li>• flexibilitet</li> <li>• kommunikation</li> </ul> |

Utgångspunkten för valet av faktorer är företagets mål, behov och kultur. Det är sällan lyckat att kopiera ett annat företags system att användas inom det egna företaget, men man kan låna goda idéer från andra system och modifiera dem så att de passar ens eget företag.

#### Hur många faktorer?

Praktisk erfarenhet har visat att 3-6 faktorer vanligen räcker.

Ofta sammanställs ett gemensamt urval faktorer inklusive beskrivningar och skalor för ett företag. Av dessa faktorer väljs de som är mest lämpliga för varje enskild uppgift eller varje enskilt objekt och vid behov betonas de också separat.

## Exempel 2:

| Nr Faktor                  | Vikt | Skala          | Resultat |
|----------------------------|------|----------------|----------|
| <b>Arbetets effekt</b>     |      |                |          |
| <b>Arbetsmängd</b>         | 30 % | 30-45-60-75-90 |          |
| <b>Arbetets art</b>        | 20 % | 20-40-60       |          |
| <b>Mångsidighet</b>        | 20 % | 20-40-60       |          |
| Specialkunskap             |      |                |          |
| <b>Ansvarsfullhet</b>      |      |                |          |
| Ekonomiskt ansvar          |      |                |          |
| Ledningsansvar             |      |                |          |
| Noggrannhet                |      |                |          |
| <b>Självständighet</b>     | 10 % | 10-20-30       |          |
| <b>Samarbetskicklighet</b> |      |                |          |
| <b>Samarbetsförmåga</b>    | 20 % | 20-40-60       |          |
| Flexibilitet               |      |                |          |

Antalet valda faktorer samt en vald faktors tyngdpunkt inverkar också på valet av skala. Ju fler faktorer eller ju mindre vikt, desto färre bedömningsnivåer behövs och tvärtom. Om man kommer fram till ett visst begränsat antal faktorer, viktas de ofta också, men om man kommer fram till ett mer omfattande urval av faktorer kan man utesluta viktningen.

## Exempel 3: Begränsat antal viktade faktorer

| EXEMPEL                              | vikt | NIVÅER/POÄNG |   |   |    |    |
|--------------------------------------|------|--------------|---|---|----|----|
|                                      |      | 1            | 2 | 3 | 4  | 5  |
| 1. <b>Arbetsmängd</b>                | 20 % | 2            | 4 | 6 | 8  | 10 |
| 2. <b>Arbetets art</b>               | 20 % | 2            | 4 | 6 | 8  | 10 |
| 3. <b>Samarbetsförmåga</b>           | 10 % | 1            | 2 | 3 | 4  | 5  |
| 4. Yrkesskicklighet/<br>mångsidighet | 30 % | 3            | 6 | 9 | 12 | 15 |
| 5. Initiativrikedom/<br>aktivitet    | 20 % | 2            | 4 | 6 | 8  | 10 |

## Exempel 4: Många faktorer utan särskild viktning

Ett annat sätt som också används är att man väljer 10-20 faktorer. Dessa viktas inte separat och samma bedömningsskala används för alla faktorer.

| <b>EXEMPEL</b>   |   |   |   |
|--|---|---|---|
| <b>RESULTAT</b>  |   |   |   |
| <b>1. Arbetsmängd</b>  | 1 | 2 | 3 |
| <b>2. Arbetets art</b>                                       | 1 | 2 | 3 |
| 3. Flexibilitet  | 1 | 2 | 3 |
| 4. Företagsamhet -<br>självständighet                        | 1 | 2 | 3 |
| <b>SAMARBETE</b>   |   |   |   |
| <b>5. Samarbetsförmåga</b>                                   | 1 | 2 | 3 |
| 6.Handledning och växelverkan<br>i arbetet                   | 1 | 2 | 3 |
| <b>KOMPETENS</b>   |   |   |   |
| 7. Yrkesskicklighet  | 1 | 2 | 3 |
| 8. Mångsidig kunskap i det egna<br>arbetet                   | 1 | 2 | 3 |
| 9. Specialkunskap,<br>tilläggsfärdigheter och<br>färdigheter | 1 | 2 | 3 |
| <b>UTVECKLINGSFÖRMÅGA</b>                                    |   |   |   |
| 10. Kreativitet, initiativförmåga,<br>innovationsförmåga     | 1 | 2 | 3 |
| 11. Utvecklingsförmåga,<br>självutveckling                   | 1 | 2 | 3 |
| <b>ANSVAR</b>  |   |   |   |
| 12. För arbetsmiljön, maskiner<br>och apparater              | 1 | 2 | 3 |
| 13. Pålitlighet, tidtabeller och<br>överenskomna saker       | 1 | 2 | 3 |

Även om detta exempel inte innehåller viktade faktorer, får huvudgrupperna ändå olika vikt utgående från antalet faktorer.

### **2.1.2 Upprättande av bedömningsskalor - differentiering av faktorer**

Det finns två typer av bedömningsskalor. Man kan antingen använda en gemensam skala för alla kompetensfaktorer eller göra upp en egen skala för varje faktor som beskriver faktorns speciella karaktärsdrag.

#### **Hur många nivåer?**

Det behövs vanligen 3-7 bedömningssnivåer.

Exempel på bedömningsskalor

| Beskrivning på tre nivåer         | Beskrivning på fyra nivåer   | Beskrivning på fem nivåer   |
|-----------------------------------|--|---|
| 1. Normal<br>2. Bra<br>3. Utmärkt | 1. Grundnivå<br>2. Överskrider grundnivån<br>3. Bra nivå<br>4. Utmärkt | 1. Inlärningsnivå<br>2. Grundnivå<br>3. Målnivå<br>4. Utmärkt nivå<br>5. Toppnivå |

Exempel på en bedömningskala där varje faktor har en egen beskrivning

---

## **Begrepp**

### **Initiativrikedom**

Med initiativrikedom avses att man aktivt informerar och tar initiativ eller själv genomför sådana åtgärder (t.ex. reparationer) inom sitt eget område som inte ingår i de normala arbetsuppgifterna.

- Nivå 1,** Ser sin uppgift som begränsad och ingriper inte i frågor eller uppgifter
- Nivå 2,** Informerar om sådant som kräver åtgärder, men vidtar inte själv dessa åtgärder utan uppmaning.
- Nivå 3,** Reparerar själv små fel och informerar bra om större fel och annat som behöver förbättras
- Nivå 4,** Övervakar noggrant områdets skick och förhållandena. Informerar bra och ger förslag till förbättringar. Reparerar fel på eget initiativ genast när de uppstår
- 

### **2.1.3 Viktning av faktorer**

Såsom tidigare har konstaterats kan de valda faktorerna viktas enligt hur viktiga/betydelsefulla de är. Viktningen grundar sig på omdöme och kan inte vara så exakt. Därför är det tillrådligt att den viktning som väljs för olika faktorer bör vara definierad med 10 procent noggrannhet. Dvs. 10 %, 20 %, 30 % osv. och totalt 100 %. Detta innebär att den minsta viktningen är 10 %. Viktning med 5 procent noggrannhet kan användas enligt omdöme.

### **2.1.4 Användning av bedömningsresultatet i lönesättningen**

Bedömningsresultaten är inte bara användbara hjälpmedel för genomförandet av lönepolitiken utan kan också användas för många andra ändamål inom personaladministration, såsom planering av personalens karriärutveckling.

När bedömningsresultaten jämförs med de verkliga lönerna kan man dra slutsatser om hur och/eller till vem eventuella löneförhöjningar ska styras.

I eventuella löneförhöjningssituationer kan t.ex. följande förfaringssätt användas:

Exempel:

- Skeva löneförhållanden korrigeras på basis av lönejämförelsen
- Bedömningens resultat bestämmer utdelningskvoterna för löneförhöjningspotten
- Löneförhöjningspotten styrs till personer vilkas kompetens och prestation nått de uppställda målen
- En positiv förändring av den personliga kompetensen och prestationen möjliggör en löneförhöjning

## **2.1.5 Planering av hur systemet används**

### **Enhetlig användning**

Chefen bör ha en tydlig bild av lönestrukturen och de faktorer som påverkar den. Chefen granskar sin personals löner med jämna mellanrum, till exempel en gång per år.

Chefen ska kunna motivera en persons lön med utgångspunkt i både arbetets svårighetsgrad och personens kompetens och arbetsprestation. På samma sätt ska chefen kunna förklara för sina underställda på vilket sätt och under vilken tid arbetstagaren kan påverka sin löneutveckling.

Den här krävande målsättningen förutsätter att företaget har enhetliga riktlinjer som baserar sig på systematisk hantering av löneärenden. Då agerar de som är ansvariga för lönesättningen på samma sätt och man kan undvika en situation där arbetstagare som är underställda en chef får omotiverat högre eller lägre löner än arbetstagare underställda en annan chef.

För att lönesättningen ska fungera på rätt sätt, dvs. styra och uppmuntra till rätt målsättningar, måste arbetstagaren veta vilka faktorer som påverkar lönen och hur arbetstagaren själv kan påverka sin egen löneutveckling genom sitt sätt att vara och agera.

### **Kompetensen utvecklas – granskningsfrekvens**

En persons kompetens i förhållande till uppgiften utvecklas vanligen långsamt. Därför är det inte befogat att varje löneperiod justera lönen utgående från kompetens. Det vanligaste intervallet för granskning av kompetensen är ett år.

Uppgiften ändras - kompetensen fastställs

Om uppgiften ändras så att kravnivån stiger, är ofta arbetstagarens kompetens för den nya uppgiften åtminstone i början lägre än kompetensen för den tidigare uppgiften. Då ökar arbetstagarens lön till följd av den ändrade uppgiften mindre än skillnaden mellan den nya och den gamla uppgiftens löner enligt svårighetsgrad.

Om kompetensen för den nya uppgiften är samma som för den tidigare uppgiften, ökar lönen lika mycket som skillnaden mellan lönerna enligt svårighetsgrad.

Om kompetensen för den nya uppgiften är högre än för den tidigare uppgiften, ökar lönen mer än skillnaden mellan lönerna enligt svårighetsgrad.

Om ändringen av uppgiftens svårighetsgrad är liten, kan inte heller arbetstagarens kompetens för den nya uppgiften avvika mycket från kompetensen för den gamla uppgiften.

Det som nämns ovan gäller när arbetstagarens lön före ändringen motsvarar arbetstagarens kompetens för den dåvarande uppgiften.

Om uppgiften ändras så att svårighetsgraden minskar, sjunker också lönen enligt svårighetsgrad. Arbetsgivaren kan ändå inte ensidigt sänka en arbetstagares lön, utan lönen individuella del ökar i samma omfattning som lönen enligt svårighetsgrad sjunker.

### **Ny personal och bedömning av kompetens**

När det gäller ny personal är det befogat att vänta t.ex. till prövotidens slut eller cirka ett halvår innan den första bedömningen av kompetens och prestation genomförs. Därefter övergår man till normala utvecklingsdiskussioner och granskningar med ett års mellanrum.

# BESKRIVNING AV ARBETSUPPGIFTEN

**Uppgiftens namn:**

**Uppgiftens syfte;** varför existerar uppgiften?

**Huvuduppgifter:**

**Övriga uppgifter:**

**Arbetsledningsuppgifter:**

**Specialansvar som ingår i uppgiften (säkerhet, miljö, tid, ekonomi ...):**

**Krav som uppgiften ställer:**

**Utbildning:**

**Erfarenhet:**

**Övriga krav och specialkunskap (bl.a. påfrestningsfaktorer):**

**Organisation:**

**Enhet, team, avdelning ...:**

**Chefens uppgiftsbenämning:**

**Namn på den person som sköter uppgiften:**

**Datum:**

---

Underskrift av den som sköter uppgiften

---

Chefens underskrift

# BESKRIVNING AV ARBETSUPPGIFTEN

## Uppgiftens namn:

### Uppgiftens syfte; varför existerar uppgiften?

Genomföra körningar av kraftverkets pann- och avsvavlingsanläggning enligt drifts- och säkerhetsanvisningarna så att de mål för användbarhet och ekonomi som ställs på driftsenheterna kan uppnås.

### Huvuduppgifter:

Övervakning och styrning av kraftverkets pannanläggning och avsvavlingsanläggning.

### Övriga uppgifter:

Handledning av reservpannans skötare, värmesystemets skötare och kolkrossens användare.

### Arbetsledningsuppgifter:

### Specialansvar som ingår i uppgiften (säkerhet, miljö, tid, ekonomi ...):

Ansvarsfullt genomförande av uppgiften förverkligar de säkerhets- och miljöansvar samt ekonomiska ansvar som ställs på resultatenheten.

### Krav som uppgiften ställer:

**Utbildning:** Yrkesexamen: Kraftverksoperatör eller undermaskinmästare

**Erfarenhet:** 2 års arbete vid ett ångkraftverk och deltagande i arbetsgivarens inskolning i arbetet vid kraftverket.

**Övriga krav och specialkunskap:** anpassning till kontrollrumsarbete.

### Organisation:

**Enhet, team, avdelning ...:** Kraftverkets driftsgrupp

**Chefens uppgiftsbenämning:** Skiftesmästare

**Namn på den person som sköter uppgiften:** N. N.

### Datum:

\_\_\_\_\_  
Underskrift av den som sköter uppgiften

\_\_\_\_\_  
Chefens underskrift

# BESKRIVNING AV ARBETSUPPGIFTEN

## Uppgiftens namn:

### Uppgiftens syfte; varför existerar uppgiften?

Tryggande av felfri funktion i kraftverkets lokalt använda anläggningar när kraftverket är i bruk.

### Huvuduppgifter:

Lokal övervakning av kraftverkets reservpanna, risselanläggning och avsvavlingsanläggning.

### Övriga uppgifter:

Små underhålls- och reparationsarbeten i ovanstående anläggningar.

### Arbetsledningsuppgifter:

Specialansvar som ingår i uppgiften (säkerhet, miljö, tid, ekonomi ...):  
I synnerhet observation av gasläckor.

### Krav som uppgiften ställer:

**Utbildning:** Grundskola

**Erfarenhet:** Deltagande i inskolning i arbetet under 4 månader

**Övriga krav och specialkunskap:**

### Organisation:

**Enhet, team, avdelning ...:** Kraftverkets driftsgrupp

**Chefens uppgiftsbenämning:** Skiftesmästare

**Namn på den person som sköter uppgiften:** N. N.

### Datum:

---

Underskrift av den som sköter uppgiften

---

Chefens underskrift

# BESKRIVNING AV ARBETSUPPGIFTEN

## Uppgiftens namn:

### Uppgiftens syfte; varför existerar uppgiften?

Följa nätverksföretagens förfaringssätt och principer och högklassigt genomföra det arbete som beställts eller erhållits av kunden i enlighet med fastställda normer.

### Huvuduppgifter:

Installations- och underhållsarbeten i 0,4–20 kV luftlednings- och jordkabelnätverk.

### Övriga uppgifter:

Felkorrigeringar i kundens 0,4-20 kV nätverk vid deltagande i beredskap. Sörja för att teamets bil och redskap fungerar.

### Arbetsledningsuppgifter:

Arbetsledare för arbetslaget

### Specialansvar som ingår i uppgiften (säkerhet, miljö, tid, ekonomi ...):

Ansvar för arbetslagets elsäkerhet. Kännedom om elsäkerhetsbestämmelserna.

### Krav som uppgiften ställer:

**Utbildning:** Elmontör, yrkesskola

**Erfarenhet:** 4 års erfarenhet av motsvarande uppgifter. Uppdaterad yrkeskunskap som inhämtats genom utbildning organiserad av arbetsgivaren.

**Övriga krav och specialkunskap:** Körkort ABCDe, förmåga och färdighet att arbeta på höga platser. Kundfokusering samt förmåga att tänka ekonomiskt.

### Organisation:

**Enhet, team, avdelning ...:** Avdelningen för byggande av nätverk

**Chefens uppgiftsbenämning:** Ledningsmästare

**Namn på den person som sköter uppgiften:** N. N.

### Datum:

---

Underskrift av den som sköter uppgiften

---

Chefens underskrift

# BESKRIVNING AV ARBETSUPPGIFTEN

## Uppgiftens namn:

### Uppgiftens syfte; varför existerar uppgiften?

Följa förfaringssätten och principerna inom ett företag som erbjuder nätverksentreprenad samt service- och underhållstjänster och högklassigt genomföra det arbete som beställts eller erhållits av kunden i enlighet med fastställda anvisningar och normer.

### Huvuduppgifter:

Installations-, service- och underhållsarbeten i 0,4-400 kV utomhus- och inomhuskopplingsstationer.

### Övriga uppgifter:

Felkorrigeringar i kundens 0,4-20 kV kopplingsstationer under deltagande i beredskap. Sörja för att teamets bil och redskap fungerar.

### Arbetsledningsuppgifter:

Arbetsledare för arbetslaget

### Specialansvar som ingår i uppgiften (säkerhet, miljö, tid, ekonomi ...):

Ansvar för arbetslagets elsäkerhet. Kännedom om elsäkerhetsbestämmelserna.

### Krav som uppgiften ställer:

**Utbildning:** Elmontör, yrkesskola

**Erfarenhet:** 5 års erfarenhet av motsvarande uppgifter. Uppdaterad yrkeskunskap som inhämtats genom utbildning organiserad av arbetsgivaren samt anläggningsspecifik specialkunskap.

**Övriga krav och specialkunskap:** Körkort ABCDe, förmåga och färdighet att arbeta noggrant med iakttagande av yttersta precision. 20-110 kV brytarunderhåll och skyddsrelätest. Kundfokusering, förmåga att uppfatta helheter.

### Organisation:

**Enhet, team, avdelning ...:** Avdelningen för nätverksbyggnad och servicetjänster

**Chefens uppgiftsbenämning:** Elmästare

**Namn på den person som sköter uppgiften:** N. N.

### Datum:

\_\_\_\_\_  
Underskrift av den som sköter uppgiften

\_\_\_\_\_  
Chefens underskrift

# BESKRIVNING AV ARBETSUPPGIFTEN

## Uppgiftens namn:

### Uppgiftens syfte; varför existerar uppgiften?

Följa förfaringssätten och principerna inom ett datakommunikationsföretag och utföra arbete med anknytning till övervakning och hantering av tele- och datakommunikationsnätverk i enlighet med kvalitetssystemet.

### Huvuduppgifter:

Övervakning och hantering av tele- och datakommunikationsnätverk. (Kontroll av larmsystem, informering, definiering av trafikmätningar och rapportering av dessa, fungera som huvudanvändare samt larm- och trafikmätningssystem.)

### Övriga uppgifter:

Centralstyrning och deltagande i företagets feljour.

### Specialansvar som ingår i uppgiften (säkerhet, miljö, tid, ekonomi ...):

Ökat ekonomiskt ansvar för utredning av felsituationer, utveckling av systemet på eget initiativ, kontinuerligt samarbete med nätverksföretag och övriga datakommunikationsoperatörer.

### Krav som uppgiften ställer:

**Utbildning:** Yrkesinriktad grundexamen inom området (yrkesskola)

**Erfarenhet:** uppgiften kräver över 5 års arbetserfarenhet

#### Övriga krav och specialkunskap:

- uppgiften kräver initiativrikedom och fortlöpande "uppdatering" av kunskap och färdigheter kring hur systemet används
- förmåga att förstå felsituationernas inverkan på och deras betydelse för nätverket.

### Organisation:

**Enhet, team, avdelning ...:**

**Chefens uppgiftsbenämning:**

**Namn på den person som sköter uppgiften:** N. N.

### Datum:

---

Underskrift av den som sköter uppgiften

---

Chefens underskrift

# BESKRIVNING AV ARBETSUPPGIFTEN

## Uppgiftens namn:

### Uppgiftens syfte; varför existerar uppgiften?

Följa nätverksföretagets förfaringssätt och principer och utföra det arbete kunden beställt i enlighet med kvalitetssystemet.

### Huvuduppgifter:

Arbeten förknippade med mobiltelefonnät och strömförsörjningssystem, byggande av lokala nätverk och kabelarbeten i hus.

### Övriga uppgifter:

Underhållsuppgifter i apparatutrymmen, nätverksmätningar, felkorrigeringar i kundens telenätverk.

Sörja för att teamets bil och redskap fungerar.

### Specialansvar som ingår i uppgiften (säkerhet, miljö, tid, ekonomi ...):

Kunskap om elsäkerhetsbestämmelserna (SFS 6002), förmåga att arbeta självständigt, tystnadsplikt.

## Krav som uppgiften ställer:

**Utbildning:** Yrkesinriktad grundexamen inom området (yrkesskola).

**Erfarenhet:** 3 års erfarenhet av motsvarande uppgifter.

**Övriga krav och specialkunskap:** Körkort ABE. Förmåga och färdighet att arbeta på höga platser. Kundfokusering samt förmåga att tänka ekonomiskt. Utbildning för heta arbeten. Utbildningen Vägsäkerhet 1.

## Organisation:

**Enhet, team, avdelning ...:**

**Chefens uppgiftsbenämning:**

**Namn på den person som sköter uppgiften:** N. N.

## Datum:

---

Underskrift av den som sköter uppgiften

---

Chefens underskrift

# MODELL FÖR BEDÖMNING AV SVÅRIGHETSGRADEN HOS ARBETSTAGARNAS UPPGIFTER

Företag: \_\_\_\_\_

Arbetsuppgift: \_\_\_\_\_ Datum för bedömningen: \_\_\_\_\_

| KOMPETENS SOM FÖRUTSÄTTS |   | A1, UPPGIFTERNAS BETYDELSE FÖR RESULTATET/ VERKSAMHETEN |  |                                |
|--------------------------|---|---|--|--------------------------------|
| Nivåer                   |   | Begränsad   | Betydande                              | Omfattande                     |
| A                        | <b>NIVÅ 1</b><br>Uppgiften består av några likartade arbeten  | 75 85   | 100 110                                |                                |
|                          | <b>NIVÅ 2</b><br>Uppgiften består normalt av arbeten inom ett kompetensområde   | 100 110   | 125 135                                |                                |
|                          | <b>NIVÅ 3</b><br>Uppgiften består av arbeten inom minst två kompetensområden eller är en krävande specialuppgift  |   | 150 160                                | 175 185                        |
|                          | <b>NIVÅ 4</b><br>Uppgiften består av arbeten inom minst två uppgifter på nivå 3 eller är en mycket krävande specialuppgift  |   | 175 185                                | 200 210                        |
| B                        | <b>YRKESERFARENHET SOM KRÄVS</b>  | <b>Yrkiserfarenhet som förutsätts för uppgifterna</b>   |  |                                |
|                          |   | Högst ett år  | 1-5 år                                 | över 5 år                      |
|                          |   | 20  | 35                                     | 50                             |
| C                        | <b>BELASTNING</b><br>Med detta avses specialfaktorer som vid upprepade tillfällen förekommer i arbetet och som orsakas av att arbetet är tungt, monotont och bindande | Arbetets belastning är normal                           | Arbetet är mer ansträngande än normalt | Arbetet är mycket ansträngande |
|                          |   | 20  | 35                                     | 50                             |
| D                        | <b>BETYDELSEN AV VÄXELVERKAN</b><br>Här mäts hur krävande det är att ha inflytande på företagets personal och på utomstående personer                                 | Begränsad   | Betydande                              | Omfattande                     |
|                          |   | 20  | 35                                     | 50                             |

Klassificeringsresultat: \_\_\_\_\_ poäng

Person som utför arbetsuppgiften i fråga: \_\_\_\_\_

I klassificeringen har följande beaktats:

- Arbete i höga master eller stolpar
- Licenssvetsares kompetens
- Uppgifter som arbetsledare
- Arbetsorientering

# MODELL FÖR BEDÖMNINGEN AV SVÅRIGHETSGRADEN HOS ARBETSTAGARNAS UPPGIFTER

## Förklaringar till kravfaktorerna

### A ARBETSUPPGIFTERNAS SVÅRIGHETSGRAD, NÖDVÄNDIG KOMPETENS

#### Nivå 1

- .Uppgiften består av några likartade arbeten
- .Klara anvisningar vägleder arbetet
- .Uppgiften förutsätter ingen kunskap på yrkesutbildningsnivå
- .Uppgiftens innehåll och enskilda arbeten kan inläras med hjälp av en kort yrkesinriktad handledning

#### Nivå 2

- .Uppgiften består normalt av arbete inom ett kompetensområde
- .Allmänna anvisningar från arbetsgivaren och etablerade förfaringssätt styr arbetet
- .Uppgiften förutsätter normalt behärskande av yrkesskolekunskap
- .Uppgiften förutsätter kunskap om nätverk, anläggningar eller processer inom ifrågavarande uppgiftsområde

#### Nivå 3

- Uppgiften består av arbeten inom minst två kompetensområden eller är en krävande specialuppgift
- Uppgiften karakteriseras av allmän handledning
- Med chefen överenskomna målsättningar och företagets verksamhetsprinciper styr verksamheten
- Uppgiften förutsätter alltid behärskande av yrkesskolekunskap inom branschen
- Uppgiften förutsätter ingående kunskap om ifrågavarande nätverk, anläggningar eller processer

#### Nivå 4

- Uppgiften består av minst två uppgifter på nivå 3 eller är en mycket krävande specialuppgift
- De uppställda målsättningarna och förfaringssätten styr uppgiften i högre grad än anvisningarna
- Arbetstagaren beslutar normalt själv om arbetsarrangemangen
- Arbetet innefattar ofta planering, växelverkan och kreativt övervägande
- Uppgiften förutsätter behärskande av bredare kunskap inom området än yrkesskolekunskap
- Uppgiften förutsätter omfattande kunskap om företagets nätverk, anläggningar eller processer

# MODELL FÖR BEDÖMNINGEN AV SVÅRIGHETSGRADEN HOS ARBETSTAGARNAS UPPGIFTER

## Förklaringar till kravfaktorerna

### A1 ARBETSUPPGIFTERNAS INVERKAN PÅ VERKSAMHETEN

#### 1 Begränsad

- Lösningens resultat eller den tid den tar har endast en liten inverkan på det övriga arbetet
- Uppgifternas inverkan är i huvudsak koncentrerad till resultatet av det egna arbetet eller en begränsad arbetsgrupps arbete

#### 2 Betydande

- Uppgiften kräver i viss mån utvecklande av nya idéer
- Uppgiftens inverkan koncentreras i huvudsak till resultat inom aktivitetens delområden

#### 3 Omfattande

- Lösningarna måste ofta genomföras genom att kombinera teoretisk information, erfarenhet och etablerade förfaringsätt.
- Uppgiftens inverkan är klart koncentrerad till hela aktivitetens resultat

### C BELASTNING

#### 1 Arbetets belastning är normal

- Arbetets fysiska belastning är normal och ingen speciell psykisk belastning förekommer

#### 2 Arbetet är mer påfrestande än normalt

- I arbetet förekommer deluppgifter som kräver medelhård ansträngning eller så är arbetet lätt, men psykisk belastning förekommer i viss mån

#### 3 Arbetet är mycket påfrestande

- Arbetet kräver kontinuerlig medelhård ansträngning eller kortvariga, upprepade hårda ansträngningar eller så är arbetets psykiska belastning betydande

### D BETYDELSEN AV VÄXELVERKAN

#### 1 Begränsad

- Kontakterna är rutinmässiga och förutsätter växelverkan med den närmaste omgivningen

#### 2 Betydande

- Uppgiften förutsätter närmast interna kontakter på expertnivå som huvudsakligen sker inom ramarna för den egna aktiviteten

#### 3 Omfattande

- Uppgiften förutsätter i stor utsträckning initiativrika kontakter till kunder, experter och krävande intressentgrupper