
Dokumentnamn: Förvaltningen för funktionsstöd, instruktion för BAS-värdering

Beslutad av: AC HR	Gäller för: Förvaltningen för funktionsstöd	Diarienummer: [Nummer]	Datum och paragraf för beslutet: 2026-01-12
Dokumentsort: Instruktion	Giltighetstid: 2027-01-31	Senast reviderad: 2026-01-16	Dokumentansvarig: Processledare HR

Bilagor:
[Bilagor]

Förvaltningen för funktionsstöd, instruktion för BAS-värdering

För att kunna uppfylla diskrimineringslagens krav på lönekartläggning och analys av likvärdiga arbeten krävs ett systematiskt verktyg för att värdera olika arbetens svårighetsgrad. Resultatet kan användas till att göra olika jämförelser internt och analysera hur organisationen lever upp till sin lönepolitik. I Göteborgs Stad används arbetsvärderingssystemet BAS, som tillhandahålls av leverantören AON Hewitt. Stadsledningskontoret har identifierat behov av en förvaltningsövergripande beskrivning av arbetssätt gällande arbetsvärdering i BAS, för att skapa en tydlighet och enhetlighet inom Göteborgs Stad. Stadens anvisning ligger till grund för arbetet med BAS-värdering på förvaltningen.

Syftet med denna instruktion

Syftet med denna instruktion är att förtydliga arbetssättet gällande arbetsvärdering i arbetsvärderingsverktyget BAS i Förvaltningen för Funktionsstöd. Dokumentet avser i första hand att vara ett stöd till HR-specialister och chefer.

BAS-systemets konstruktion

BAS-systemet är konstruerat för att möta diskrimineringslagens krav på hur bedömning av arbetets krav ska göras. I BAS värderas befattningar utifrån fyra huvudfaktorer. Inom varje huvudfaktor, utom problemlösning, finns sedan en uppdelning i ett antal delfaktorer.

1 Kunnande 1.1 Utbildning 1.2 Erfarenhet 1.3 Kontakter och samarbete	3 Ansvar 3.1 Handlingsfrihet/ befogenhet 3.2 Omfång 3.3 Påverkan 3.4 Personalansvar
2 Problemlösning	4 Arbetsförhållanden 4.1 Fysisk miljö 4.2 Fysisk ansträngning 4.3 Varsamhet 4.4 Bundenhet/ ryckighet 4.5 Psykisk påfrestning

Konstruktionen ger en sammansatt bild av arbetets svårighetsgrad ur flera olika aspekter. Varje huvudfaktor och delfaktor inleds med en allmän beskrivning i BAS-systemet, som stöd för värderingen.

Faktorerna/delfaktorerna är sedan indelade i grader med olika definitioner.

Som stöd i värderingsarbetet finns såväl systembeskrivning som tillämpningsanvisning.

När värderingen av en befattning är klar resulterar det i ett BAS-intervall, som har benämnts med bokstäver från A-N.

Det är viktigt att betona att det är grundkraven i befattningen som ska värderas.

Det innebär att man inte ska väga in kompetenser som är meriterande eller som en individ har utöver grundkraven.

Arbetsätt och kvalitetssäkring

Stadsledningskontoret ansvarar för att upprätta typbefattningar.

Dessa innehåller beskrivningar och arbetsvärderingar för de vanligaste förekommande befattningarna i staden. Förvaltningarna har ansvar för att arbetsvärdera förvaltningens befattningar och yrkesgrupper. Ny arbetsvärdering ska göras inför inrättande av ny tjänst samt vid förändringar av betydande karaktär. Vid större organisationsförändringar, som berör flera förvaltningar, kan stadsledningskontoret ha ett uppdrag att kvalitetssäkra värderingar i syfte att få likvärdighet mellan förvaltningar. Förvaltningarna ska i sitt arbete med värderingar utgå från en typbefattning i de fall det finns.

Kvalitetssäkring genom jämförelser av gjorda värderingar (kalibreringar) genomförs vid behov av stadsledningskontoret med deltagande av representanter för förvaltningarna.

Det är viktigt med kontinuerlig översyn av de värderingar som finns i förvaltningen samt att säkerställa rätt registrering av BAS-intervall i lönesystemet. Detta är en del i kvalitetssäkringen inför löneöversynen.

Arbetsvärdering kräver samarbete mellan chefer och HR

För att göra värderingar i systemet krävs god kunskap om systemets konstruktion och uppbyggnad. HR-specialister är de som utbildas i systemet och har denna kunskap. Chefer är de som har kunskap om befattningarna och vilka krav som ställs i arbetet. Chefens roll i värderingsarbetet är att på ett objektivt sätt beskriva befattningarna utifrån vilka krav som ställs och de arbetsförhållanden som råder. I syfte att säkerställa kvalitet och objektivitet måste HR-specialister och chefer arbeta tillsammans med arbetsvärderingar av förvaltningens befattningar. HR-specialisten kan systemet och chefen kan verksamheten. Ett bra sätt för chefen att förbereda sig inför arbetsvärderingen är att chefen fyller i underlag till arbetsvärdering av befattning – BAS, detta skickas av HR inför ny BAS-värdering.

Information till medarbetare

Medarbetare bör informeras om syftet med arbetsvärdering och att Göteborgs Stad använder BAS som system för att fullgöra diskrimineringslagens krav. Detta sker lämpligen återkommande i samband med arbetsplatsträff. Det är viktigt att betona i informationen att arbetsvärdering är en del av lönens beståndsdelar där resultat/prestation och marknadspåverkan är andra delar.