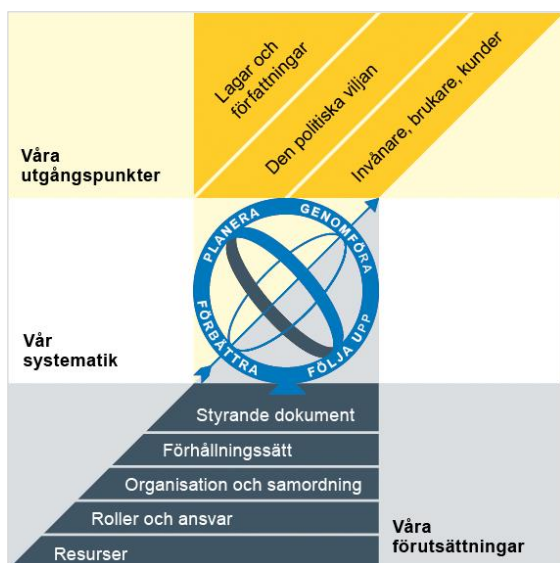


Göteborgs Stads anvisning för arbetsvärdering i BAS

Reglerande styrande dokument

Policy
Riktlinje
Regel
► **Anvisning**
Rutin
Instruktion

Göteborgs Stads styrsystem



Utgångspunkterna för styrningen av Göteborgs Stad är lagar och författningar, den politiska viljan och stadens invånare, brukare och kunder. För att förverkliga utgångspunkterna behövs förutsättningar av olika slag. Stadens politiker har möjlighet att genom styrande dokument beskriva hur de vill realisera den politiska viljan. Inom Göteborgs Stad gäller de styrande dokument som antas av kommunfullmäktige och kommunstyrelsen. Därutöver fastställer nämnder och bolagsstyrelser egna styrande dokument för sin egen verksamhet. Kommunfullmäktiges budget är det övergripande och överordnade styrande dokumentet för Göteborgs Stads nämnder och bolagsstyrelser.

Om Göteborgs Stads styrande dokument

Göteborgs Stads styrande dokument är våra förutsättningar för att vi ska göra rätt saker på rätt sätt. De anger vad nämnder/styrelser och förvaltningar/bolag ska göra, vem som ska göra det och hur det ska göras. Styrande dokument är samlingsbegreppet för dessa dokument.

Stadens grundläggande principer såsom demokratisk grundsyn, principer om mänskliga rättigheter och icke-diskriminering omsätts i praktisk verksamhet genom att de integreras i stadens ordinarie beslutsprocesser. Beredning av och beslut om styrande dokument har en stor betydelse för förverkligandet av dessa principer i stadens verksamheter.

De styrande dokumenten ska göra det tydligt både för organisationen och för invånare, brukare, kunder, leverantörer, samarbetspartners och andra intressenter vad som förväntas av förvaltningar och bolag. De styrande dokumenten ligger till grund för att utkräva ansvar när vi inte arbetar i enlighet med vad som är beslutat.

Styrande dokument			
Kommunala föreskrifter		Planerande och reglerande styrande dokument	
Normgivning mot enskild	Riktade styrande dokument	Planerande styrande dokument	Reglerande styrande dokument

Beslutad av:
Stadsdirektör

Gäller för:
Stadens nämnder

Diarienummer:
0163/23 (SLK-2025-00745)

**Datum och paragraf för
beslutet:**
2023-01-25

Dokumentsort:
Anvisning

Giltighetstid:
Tillsvidare

Senast reviderad:
2025-06-24

Dokumentansvarig:
HR- och
kommunikationsdirektör

Bilagor:

Bilaga 1 Underlag till arbetsvärdering av befattning - BAS

Innehåll

Inledning	4
Syftet med denna anvisning	4
Vem omfattas av anvisningen	4
Bakgrund	4
Koppling till andra styrande dokument	4
Stödjande dokument	4
Anvisning	5
Vad är arbetsvärdering?	5
Arbetsvärdering är ett av flera underlag för lönebildning	5
BAS-systemets konstruktion	6
Arbetsvärdering utgör grund för lönepolitiskt ställningstagande	6
Arbetsätt och ansvar vid upprättande av arbetsvärderingar	7
Utbildning och kvalitetssäkring	7
Roller i systemet	8
Arbetsvärdering kräver samarbete mellan chefer och HR	8
Kommunikation med de fackliga organisationerna	8
Information till medarbetare	9

Inledning

Syftet med denna anvisning

Denna anvisning har till syfte att förtydliga arbetssättet gällande arbetsvärdering i arbetsvärderingsverktyget BAS i Göteborgs Stads förvaltningar. Dokumentet avser i första hand att vara ett stöd till HR-specialister och chefer.

Vem omfattas av anvisningen

Denna anvisning gäller tillsvidare för Göteborgs Stads nämnder.

Bakgrund

För att kunna uppfylla diskrimineringslagens krav på lönekartläggning och analys av likvärdiga arbeten krävs ett systematiskt verktyg för att värdera olika arbetens svårighetsgrad. 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.

Koppling till andra styrande dokument

Anvisningen för arbetsvärdering i BAS är kopplad till följande styrande dokument.

Styrande dokument	Koppling till denna anvisning
Göteborgs Stads policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap	Stödjer anvisningens intentioner med ett likvärdigt arbetssätt kring arbetsvärdering för att kunna bedöma arbetets svårighetsgrad i den individuella lönesättningen
Göteborgs Stads riktlinje för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap	Stödjer anvisningens intentioner med ett likvärdigt arbetssätt kring arbetsvärdering för att kunna bedöma arbetets svårighetsgrad i den individuella lönesättningen

Stödjande dokument

Anvisningen för arbetsvärdering i BAS är kopplad till den stadengemensamma HR-processen för lönebildning.

Till anvisningen finns bilaga 1 Underlag till arbetsvärdering av befattning - BAS.

Anvisning

Vad är arbetsvärdering?

Arbetsvärdering kan definieras som en systematisk metod att jämföra olika arbeten genom att värdera de grundkrav som arbetsuppgifterna ställer på personen som ska utföra dem. Det är arbetsuppgifterna som värderas och inte individers kompetens eller individers sätt att utföra arbetet på. Syftet är att ta reda på vilka arbeten som är likvärdiga för att kunna göra en lönekartläggning enligt kraven i diskrimineringslagen.

Genom arbetsvärdering uppnås:

Systematik; samtliga arbetsuppgifter värderas utifrån samma mall med samma faktorer och delfaktorer. Det ger en systematik och ökade förutsättningar för en objektiv bedömning.

Gruppering; genom att värdera arbetsuppgifter efter kraven i arbetet erhålls en gruppering av olika arbeten och dess svårighetsgrad.

Arbetsvärdering genomförs genom att använda ett för branschen lämpligt arbetsvärderingssystem som verktyg för att jämföra olika arbeten. Göteborg Stad har beslutat att för förvaltningarnas verksamhet använda BAS Offentlig verksamhet, som är ett arbetsvärderingssystem som används av många kommuner och regioner, kommunala bolag, räddningstjänster med flera. Genom att flera andra arbetsgivare använder BAS arbetsvärderingssystem utgör det en konsekvent grund för externa löneanalyser gentemot andra arbetsgivare.

Arbetsvärdering är ett av flera underlag för lönebildning

Utgångspunkten i de centrala kollektivavtalen är individuell och differentierad lön utifrån arbetets krav och medarbetarnas resultat kopplat till verksamhetens mål.

Genom arbetsvärdering ges möjlighet att jämföra lönenivåer för likvärdiga yrken inom samma BAS-intervall, det vill säga där svårighetsgraden bedöms likvärdig. Arbetsvärdering är alltså en systematisk metod för att jämföra likvärdiga yrken med *olika* arbetsinnehåll. BAS är ett verktyg i arbetet med lönebildning och för att uppnå en önskvärd lönestruktur. Det är också en förutsättning för att kunna arbeta för jämställda löner mellan kvinnor och män.

Arbetets krav är en av flera beståndsdelar i lönesättningen. Andra beståndsdelar är hur väl medarbetaren uppfyller arbetets krav samt medarbetarens resultat kopplat till verksamhetens mål. Det kan även finnas en marknadspåverkan, som innebär att löne- och anställningsvillkor kan påverkas av arbetsmarknadens tillgång och efterfrågan på arbetskraft.

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 Arbets- förhållanden	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.

Arbetsvärdering utgör grund för lönepolitiskt ställningstagande

Genom arbetsvärderingen erhålls en gruppering av stadens befattningar. Utan en systematisk arbetsvärdering är det inte möjligt att avgöra vad som utgör likvärdiga arbeten. Det finns då heller ingen grund för att kunna uppfylla diskrimineringslagens krav på lönekartläggning och analys.

Utöver ovan nämnda krav i lagstiftning utgör arbetsvärdering en grund för stadens lönepolitik och för att kunna analysera löneökningsbehov utifrån önskvärd lönestruktur. BAS-intervallen ligger till grund för stadens lönepolitiska ställningstagande¹, som utgör ett redskap för att skapa realistiska mål för lönerelationsförändringar i syfte att nå målen jämställda och konkurrenskraftiga löner. Ställningstagandet är även ett redskap i förvaltningarnas analys av lönestrukturen och för åtgärder på gruppnivå inför handlingsplan och budgetarbete.

¹ Tidigare benämnd Målbild för lönenivåer för Göteborgs Stads förvaltningar

Arbetssätt och ansvar vid upprättande av arbetsvärderingar

Stadsledningskontoret ansvarar för att upprätta typbefattningar. Dessa innehåller beskrivningar och värderingar 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.

- Typbefattningen ska kopieras och spara i förvaltningens egen mapp i BAS, även i de fall värderingen **inte** avviker från typbefattningen. Skälen till detta är dels att värderingen ska komma med vid sammanställningar inför kvalitetssäkringar av de värderingar som finns i staden, dels att det skapar en tydlighet kring att befattningen är värderad i förvaltningen.
- Alla godkända värderingar i förvaltningen ska ha status 4 i BAS. Status 4 innebär att värderingen kommer med vid sammanställningar samt att det ger en tydlighet kring att befattningen är klar och godkänd på förvaltningen.

I förvaltningarna är det viktigt att tillämpa ett systematiskt arbetssätt med arbetsvärderingarna för att uppnå så hög objektivitet, enhetlighet och kvalitetssäkerhet som möjligt inom staden.

Förvaltningarna rekommenderas att ha en attestantgrupp, där flera som är utbildade inom systemet tillsammans granskar och godkänner aktuella värderingar. Förvaltningarna rekommenderas även att jämföra och stämma av med övriga förvaltningar som har samma eller liknande befattning.

Utbildning och kvalitetssäkring

Stadsledningskontoret erbjuder årlig utbildning i arbetsvärderingssystemet, med hjälp av konsult från leverantören AON Hewitt, för HR-specialister i förvaltningarna. Syftet är att säkerställa grundläggande och fördjupad kompetens för att kvalitetssäkra arbetsvärderingarna i förvaltningen.

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.

Roller i systemet

- **Administratör** - Planeringsledare på stadsledningskontoret har en administratörsroll i systemet. Administratörer har ett övergripande ansvar för staden genom att kvalitetssäkra befattningar, ta fram typbefattningar, utbilda attestanter och administrera behörigheter.
- **Attestant** – HR-specialister på förvaltningarna har en attestantroll i systemet. Attestanter har ett ansvar att på berörd förvaltning kvalitetssäkra och godkänna värderingar, utbilda i systemet på förvaltningen, värdera befattningar tillsammans med berörda chefer och administrera behörigheter.

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 objektivet 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 värderingar 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 enligt bilaga 1.

Kommunikation med de fackliga organisationerna

Arbetsvärdering är arbetsgivarens verktyg för att i första hand kunna uppfylla diskrimineringslagens krav kring lönekartläggning av likvärdiga arbeten. Ansvar för värderingsresultatet är således arbetsgivarens.

De olika befattningarnas värderingar är inte föremål för förhandling enligt medbestämmandelagen eller samverkan utifrån samverkansavtalet Samverkan Göteborg. Göteborgs Stad eftersträvar öppenhet och transparens. Fackliga organisationer ska få kontinuerlig information om olika yrkesgruppers och befattningars BAS-intervall både kommuncentralt och förvaltningslokalt. Detta sker i huvudsak i samband med löneöversynsarbetet. Information kan även lämnas vid andra tillfällen till exempel vid nya värderingar i samband med inrättande av nya befattningar.

Stadsledningskontoret ansvarar för att fackliga organisationer får kontinuerlig information och att dialog förs om arbetsvärdering samt BAS-systemets faktorer och tillämpning.

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.