

Reserapport från studieresa till Reykjavik på Island 1- 4 juni 2006

Genom SKTF och delvis TCO internationella stipendier fick vi, Britt-Marie Ingdén-Ringselle, Kaisu Saarinen, Soon Olsson och Anne Säbom, möjlighet att resa till Reykjavik på Island 1- 4 juni för att närmare undersöka deras nyligen implementerade arbetsvärderingssystem som de importerat från England.

För att förbereda resan tog vi kontakt med Einar Olafsson, bibliotekarie och poet på Reykjaviks huvudbibliotek, men även lokal företrädare för BSRB, som facket motsvarande SKTF heter på Island. Einar bokade in en träff för oss med fackliga företrädare samt de kontaktpersoner inom kommunen som handhar arbetsvärderingsprojektet.

Vi anlände till Reykjavik 02.30 fredag morgon, så vi somnade snabbt för att vakna pigga till dagens möten. Einar mötte oss på Rådshuset som ligger mittemot Valideringskontoret där vi fick en grundlig genomgång av Reykjaviks arbetsvärderingssystem, som vi först hörde talas om för tre år när de just hade köpt in det från London och höll på att översätta det till isländska förhållanden. Dessförinnan hade de undersökt många andra arbetsvärderingssystem. Nu har man använt systemet under ett år på Island och med mycket bra resultat.

Själva systemet är kanske inte så speciellt jämfört med andra, men det är däremot sättet på vilket man infört det. Vilket i sin tur gjort systemet helt accepterat bland medarbete, fack och arbetsgivare.

Det är fantastiskt roligt att äntligen få se ett arbetsvärderingssystem som fungerar och som går att arbeta vidare på!

Alla parter har varit delaktiga från första början har man varit helt öppen med hur det går till. Facken, arbetsgivaren och valideringstjänstemännen har kontinuerligt informerat arbetstagarna för att alla ska känna sig delaktiga.

Man har som vanligt i dessa system gjort en grundlig översyn av tjänsterna inom kommunen och värderat dem, men man har samtidigt fastställt lägsta lön utifrån ålder, antal år i kommunen och först därefter kommer den individuella lönen och läggs ovanpå.

Valideringstjänstemännen kartlägger var tredje månad vilka nyanställningar som gjorts och kollar att de blivit värderade och hamnat rätt från början.

Man kan även få poäng för kompetens men den aspekten ligger helt i arbetsgivarens händer och det är det enda som det kan bli lite si och så med tycker BSRB.

Var, varför ett arbetsvärderingssystem?

Krav på lika lön för arbetstagarna oavsett kön, språk eller nationalitet

Reykjavik betraktas juridiskt som en arbetsgivare

Reykjaviks personalpolitik

Att betala lika grundlön/ funktionslön oavsett, kön, sektor eller organisation

Att betrakta Reykjaviks kommun som en arbetsplats; en arbetsgivare

Så här har de gått till väga. Mål och medel

Mål:

Korrigera för könsrelaterad lönediskriminering

Öka personalens motivation/resultat

Målinriktad kompetenshöjning hos personalen

Medel:

Könsneutralt arbetsvärderingssystem

Kompetens- och resultatlön

Avtalsparterna

2001 slöts ett avtal om arbetsvärdering mellan Reykjavíks kommun, Kommunalarbetarförbundet, LOförbundet, och Teknikingenjörsförbundet.
2004 och 2005 kom några av hantverksförbunden med och så även akademikerna.
Idag inkluderar avtalet omkring 80% av Reykjavíks personal

Samarbete

Arbetsvärderingskommittén som tar helhetsansvaret för projektet består av 3 representanter från kommunen, 3 representanter från fackföreningarna.
Arbetsvärderingskommittén satte upp reglerna om hur arbetsvärderingen skulle utföras
Arbetsvärderingskommittén tog ansvaret för att översättningen och lokaliseringen blev rätt av SSJES (står för Single status job evaluation system)

Arbetsvärderingskommittén

Ansvarar för identifieringen av samtliga yrkeskategorier.
Ansvarar för all utbildning och rådgivning
Styr rådgivarna
Tar emot klagomål
Bestämmer löneanpassningen av resultaten

Arbetsvärdering

En metod för att systematiskt jämföra olika yrken med varandra
En metod för att göra orsakerna bakom löneskillnaderna synliga
En metod för att ge argument till lönebesluten
En metod för att betala lika lön för jämförbara/likvärdiga arbeten
Mäter varken individuell kompetens eller resultat

Arbetsvärderingssystemet

Baserat på det engelska Single status job evaluation system
Arbetsvärderingen täcker samtliga yrken inom avtalsområdet
Omfattar inte chefer/de högsta befattningarna

Vad mäter man i arbetsvärderingen?

Fyra huvudfaktorer:

Kunskap och erfarenhet	38,4 %
Ansträngning	25,4 %
Ansvar	31,2 %
Miljö	5 %

Kunskap och erfarenhet 38,4 %

Krav om kunskap	16,3 %
Krav om intuitet	7,8 %
Krav om färdigheter i samarbete och kommunikation	7,8 %
Krav om fysiska färdigheter	6,5 %

Ansträngning/Press

Initiativ och oberoende	10,4 %
Fysisk ansträngning	5,0 %
Mental ansträngning	5,0 %

Emotionell ansträngning 5,0 %

Ansvar

Ansvar för människor 7,8 %

Ansvar för arbetsledning,
Projektledning 7,8 %

Ansvar för ekonomi 7,8 %

Ansvar för information, verktyg,
Eller anläggningar 7,8 %

Miljö

Arbetsmiljö 5,0 %

Hur?

Samtliga yrkesgrupper identifieras

Man väljer representanter för varje yrkeskategori med hänsyn tagen till antal, kön ålder

Representanterna får hjälp att förbereda sig i god tid före arbetsvärderingssamtalet

Närmaste chef får understödja rådgivarna

Personalcheferna får också stå till tjänst

Representanterna har sedan ett arbetsvärderingssamtal/intervju med rådgivare och facklig representant

Rådgivarnas resultat

Arbetsvärderingskommittén får förslag från rådgivarna baserat på arbetsvärderingssamtalet, arbetsbeskrivning samt upplysningar från personalcheferna

Kommittén har därefter minst 1 vecka på sig att komma med ytterligare frågor för slutgiltig arbetsvärdering

Kommittén beslutar om arbetsvärderingen

Utfallet

Utfallet blir en slags arbetsbeskrivning med poängtal för varje faktor och vägd poängsumma för arbetet

Utfallen, arbetsbeskrivningarna och poängen, publiceras på Intranätet

Till systemet har man lagt proceduren för individuella och fackliga klagomål som kan leda till omprövningar.

Ett kulturbyte

Från system av:

Godtyckliga beteckningar

Godtyckliga lönebeslut

Maktspel om inbördes löneimplaceringar

Till system av:

ISIC-kodning av alla arbeten

Lönebeslut med hänsyn tagen till arbetsvärderingen

Lönebeslut grundade på facklig värdering i samverkan och samförstånd

Resultat:

Man har lyckats höja alla löner mer än övriga kommuner på Island. Reykjaviks kommun har ca 10 000 kommunalt anställda och man har värderat mellan 500 och 600 yrken.

Allt har lika värde, dvs lika värde för att ansvara för människor som för utrustning.
Man har gått från godtycklighet till välgrundade lönebeslut.
Det har tagit tid och det får ta tid.

Efter genomgången på Valideringskontoret gick vi med Einar till BSRBs kontor och efter en god lunch fortsatte vi diskussionen om arbetsvärdering och nu ur ett strikt fackligt perspektiv. Bl a var vi intresserade av konkret lönestatistik, dvs hur mycket hade lönerna ökat med pga arbetsvärderingen?

Det visade sig att ökningen hade varit så stor som 25 procent!

Även jämställdheten ska förbättras genom arbetsvärderingen, men där återstår en del, t ex består löneskillnaderna mycket av bilersättning mm som framförallt männen tar del av.

Sammantaget blev vi mycket inspirerade av framgångarna med arbetsvärderingssystemet i Reykjavik och kommer nu att med förnyade krafter ta itu med att påverka BAS-systemet som vår arbetsgivare hittills har mörkat resultatet av. Nu kan vi ju visa på ett konkret alternativ!!!

Efter denna fullmatade dag var det helt rätt att gå till ett av Reykjaviks utomhusbad, som värms av varma källor, simma, sitta i "hot pots" med fyra olika temperaturer, ångbasta, äta gott och sedan ramla i säng.

Innan det var dags att återvända hem till Stockholm hann vi även med studiebesök på huvudbiblioteket, konstutställning utomhus, valskådning, besök av nyrenoverade nationalmuseet och så förstås det obligatoriska hälsobringande badet i Blå Lagunen!