

Starfsyfirlit

Í lok starfsmatsviðtals er prentað út starfsyfirlit sem er stutt lýsing á þeim kröfum sem gerðar eru til starfsmanns í viðkomandi starfi og er byggt á þeim svörum sem starfsmaður gaf í viðtalinu. Starfsyfirlitin fyrir öll störf/starfahópa eru birt á vef Reykjavíkurborgar og verða þannig aðgengileg öllum. Með starfsyfirliti fyrir hvert starf fylgir stigagjöf fyrir hvern þátt í matinu ásamt heildarstigagjöf fyrir starfið. Störfum er síðan raðað til grunnlauna út frá heildarstigagjölda.

Endurmat og áfrýjunarleiðir

Starfsmatsnefnd fjallar um mat á nýjum störfum og endurmat á störfum sem tekið hafa breytingum. Áfrýjunarleiðir eru samkvæmt reglum sem hún setur á grundvelli Samstarfs. Reglurnar verða m.a. birtar á vef Reykjavíkurborgar www.rvk.is og hjá stéttarfélagunum.

Starfsmat er viðvarandi verkefni. Tryggja þarf að kerfið endurspegli vinnumarkað og kröfur til starfsmanna á hverjum tíma. Mikilvægt er því að endurmeta störf með reglulegu millibili til þess að fylgja eftir breytingum eða þróun á störfum.



Hverjir fara í starfsmatsviðtal?

Aðilar að starfsmati hjá Reykjavíkurborg eru Starfsmannafélag Reykjavíkurborgar, Kjarafélag Tækni- og vinnuáhrifafélags Íslands og Efling – stéttarfélag. Starfsmenn sem eru félagar í ofantöldum félögum geta átt von á því að vera kallaðir í starfsmatsviðtal.

Miðað er við að u.þ.b. 10% starfsmanna (að lágmarki) í sama starfi fari í viðtal. Fulltrúar eru valdir með tilliti til aldurs, kyns og starfsreynslu, þannig að þeir endurspegli sem best þann starfsmannahóp sem þeir eru fulltrúar fyrir. Starfsmenn þurfa að hafa starfað í viðkomandi starfi í 6 mánuði eða lengur. Starfsmatsnefnd þar sem sitja fulltrúar samningsaðila samþykkir síðan valið endanlega.

Starfsmenn sem valdir eru til þess að taka þátt í starfsmati koma í viðtal og svara spurningum um eigið starf. Við mat á hverju starfi eru kallaðir til nokkrir fulltrúar starfsins. Niðurstöður úr þeim viðtölum eru síðan bornar saman og ræður tíðasta þrepildir hvers þáttar endanlegri niðurstöðu. Með þessu móti fæst betri og nákvæmari mynd af hverju starfi fyrir sig þar sem útkoman úr starfsmatinu er byggð á upplýsingum frá nokkrum starfsmönnum í sama starfi.

Þeir starfsmenn sem ekki veljast í starfsmat geta séð útkomu matsins í starfsyfirliti sem birt verður á heimasíðu Reykjavíkurborgar og hjá stéttarfélaginu sínu ásamt heildarstigagjöf.

Starfsmat metur HVORKI persónulega hæfni starfsmanns NÉ frammistöðu HELDUR einungis þær KRÖFUR sem starfið gerir.



Starfsmat er:

- ... aðferð til að leggja samræmt mat á ólík störf
- ... aðferð til að gera forsendur launaákvæðana sýnilegar
- ... aðferð til þess að gera rökin á bak við launaákvæðanir skýrari
- ... leið til að ákvarða sömu laun fyrir sambærileg eða jafnverðmæt störf

Starfsmat er ekki:

- ... mat á persónulegri hæfni starfsmanna í starfi
- ... mat á árangri starfsmanna í starfi
- ... mat á frammistöðu starfsmanna í starfi



Hvað er starfsmat?

Starfsmat er leið til þess að meta störf með kerfisbundnum hætti. Það byggir á hlutlægum viðmiðum sem notuð eru til þess að bera saman störf eftir innihaldi, þ.e. þeim kröfum sem gerðar eru, óháð einstaklingsbundinni hæfni þeirra er gegna þeim hverju sinni. Starfsmat á að leiða til þess að störfum sé raðað þannig til grunnlauna að þau séu hin sömu fyrir störf sem metin eru jafnkrefjandi, óháð starfsstöðum, stéttarfélagi eða hvort um svokölluð karla- eða kvennastörf er að ræða.

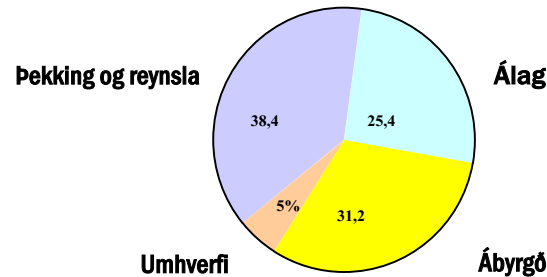
Verkefnisstjórn um starfsmat sem í sátu fulltrúar stéttarféлага og fulltrúar borgarinnar báru í upphafi ábyrgð á vali og innleiðingu starfsmatskerfis. Í kjölfar kjarasamninga 2001 ber Starfsmatsnefnd ábyrgð á kerfinu gagnvart samningsaðilum. Nefndin er skipuð fulltrúum borgarinnar og fulltrúum þeirra þriggja féлага sem samið hafa um starfsmat, þ.e. Starfsmannafélag Reykjavíkurborgar, Efling stéttarfélag og Kjarafélag Tæknifræðingafélags Íslands. Jafnréttisráðgjafi Reykjavíkurborgar hefur einnig starfað með Starfsmatsnefnd. Starfsmatið er unnið í samvinnu við launanefnd sveitarféлага og viðsemjendur þeirra.

Starfsmatskerfið SAMSTARF var hannað fyrir starfsmenn sveitarféлага í Bretlandi á grunni áratugalangrar hefðar fyrir starfsmati og hefur gefið góða raun í fjölmörgum sveitarfélögum þar. Starfsmatskerfið er á tölvutæku fomi og byggir á vinnureglum frá Alþjóðavinnuálastofnuninni. Það hefur verið þýtt og lagað að íslenskum aðstæðum.

Þýðing og staðfæring á starfsmatskerfinu hefur bæði verið áreiðanleika- og forprófuð.

Hvernig eru störfin metin?

Starfsmatið skiptist í 4 yfirþætti, þ.e. (þekkingu, álag, ábyrgð og umhverfi) og þessir yfirþættir skiptast síðan í 13 undirþætti. Þættirnir hafa mismunandi vægi, líkt og sjá má á myndinni hér fyrir neðan.



Hver þáttur skiptist í 5 til 8 þrep og hvert þrep gefur ákveðinn stigafjölda samkvæmt fyrirfram ákveðnum reglum. Heildarstigaföldi starfs er samanlagður stigaföldi úr öllum þáttum.

Í starfsmatsviðtali er m.a. spurt um:

Pekkingu og reynslu 38,4%

Kröfur um þekkingu 16,3%

Þekkingar sem krafist er í starfi, bæði í formi náms og reynslu.

Kröfur um hugræna færni 7,8%

Nýsköpun, skipulagsvinna o.s.frv.

Kröfur um samskipta- og tjáskiptafærni 7,8%

Formlegir fundir/málflutningur, ráðgjöf, erlend tungumál o.s.frv.

Kröfur um líkamlega færni 6,5%

Samhæfing hugar og handa, t.d. hraðritun, ritvinnsla, stjórnun tækja o.fl.

Álag/Kröfur 25,4%

Kröfur um frumkvæði og sjálfstæði 10,4%

Sjálfstæð vinnubrögð, skipulagning og svigrúm til sjálfstæðrar ákvarðanatöku.

Líkamlegt álag 5%

Líkamlegt erfiði; lyfta, bera, ýta o.s.frv.

Hugrænar/andlegar kröfur 5%

Kröfur um einbeitingu og aðgæslu, truflanir o.fl.

Tilfinningalegt álag 5%

Erfið og krefjandi samskipti eru metin með tilliti til tilfinningalegs álags.

Ábyrgð 31,2%

Ábyrgð á fólki 7,8%

Ábyrgð sem starfsmaður ber á velferð og velliðan annarra.

Ábyrgð á verkstjórn, leiðsögn 7,8%

Ábyrgð vegna verkstjórnunar, starfsmannastjórnunar og/eða verkefnastjórnunar.

Ábyrgð á fjármunum 7,8%

Eðli og umfang fjárhagsábyrgðar í starfi.

Ábyrgð á búnaði, upplýsingum, tækjum og mannvirkjum 7,8%

Umsjón með viðhaldi, eftirliti, birgðum eða ábyrgð á hönnun, ráðstöfun eða að útvega tæki o.fl.

Umhverfi 5%

Vinnuaðstæður 5%

Hættulegar vinnuaðstæður, óhreinindi, kuldi, hiti, raki, o.s.frv. Einnig er metið hvort hætta sé á móðgunum, svívirðingum eða jafnvel líkamlegu tjóni í starfi.

