



**STARFSMAT**

# Hvað er starfsmat?

- \* Greiningartæki er metur innbyrðis vægi starfa út frá ákveðnum forsendum
- \* Samræmd aðferð til að leggja mat á ólík störf
- \* Aðferð til að gera forsendur launaröðunar sýnilegar
- \* Viðurkennd leið til að jafna starfslaun fyrir fyrir sambærileg eða jafnverðmæt störf skv. starfsmati

# Starfsmat er ekki...

- Starfsmatið er aðeins starfaröðunarkerfi en **ekki** kerfi til að meta hvað eru „sanngjörn“ laun í krónum talið.
- Mat á hæfi starfsmanna
- Mat á árangri starfsamanna
- Mat á frammistöðu starfsmanna

# Hvað er kynhlutlaust starfsmat?

- \* Til þess að starfsmat geti talist „kynhlutlaust” þarf það að taka jafnt tillit til þeirra þátta sem einkenna hefðbundin kvenna- og karlastörf.
- \* Fengin var sérfræðiaðstoð frá breska jafnréttisráðinu á meðan á hönnun kerfisins stóð til að tryggja kynhlutleysi kerfisins.

# Starfsmatsnefnd

Starfsmatsnefnd er skipuð:

- \* Premur fulltrúum stéttarféлага og þremur fulltrúum Reykjavíkurborgar.

Framkvæmdanefnd starfsmats er skipuð

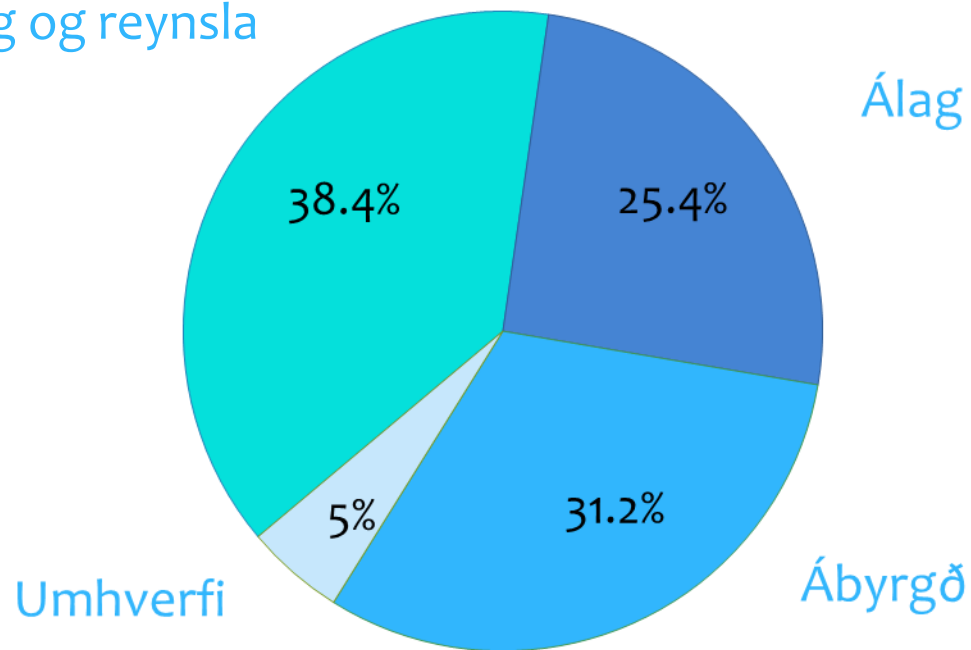
- \* Premur fulltrúum stéttarféлага og þremur fulltrúum Sambands íslenskra sveitarféлага.
- \* Auk þess eru fulltrúar þeirra stéttarféлага sem ekki eiga fast sæti í nefndinni boðið á fundi þar sem málefni þeirra féлага eru rædd.

\*

# Uppbygging starfsmatskerfisins

# Uppbygging

Pekking og reynsla



# I. Þekking og reynsla (38,4%)

- \* Þekking 16,3%.
- \* Hugræn færni 7,8%.
- \* Samskipta- og tjáskiptafærni 7,8%.
- \* Líkamleg færni 6,5%.



## II. Álag (25,4%)

- \* Frumkvæði og sjálfstæði 10,4%.
- \* Líkamlegt álag 5%.
- \* Hugrænar kröfur 5%.
- \* Tilfinningalegt álag 5%.

# III. Ábyrgð (31,2%)

- \* Ábyrgð á fólki 7,8%.
- \* Ábyrgð á verkstjórn, leiðsögn o.fl. 7,8%.
- \* Ábyrgð á fjármálum 7,8%.
- \* Ábyrgð á búnaði, tækjum og mannvirkjum 7,8%.

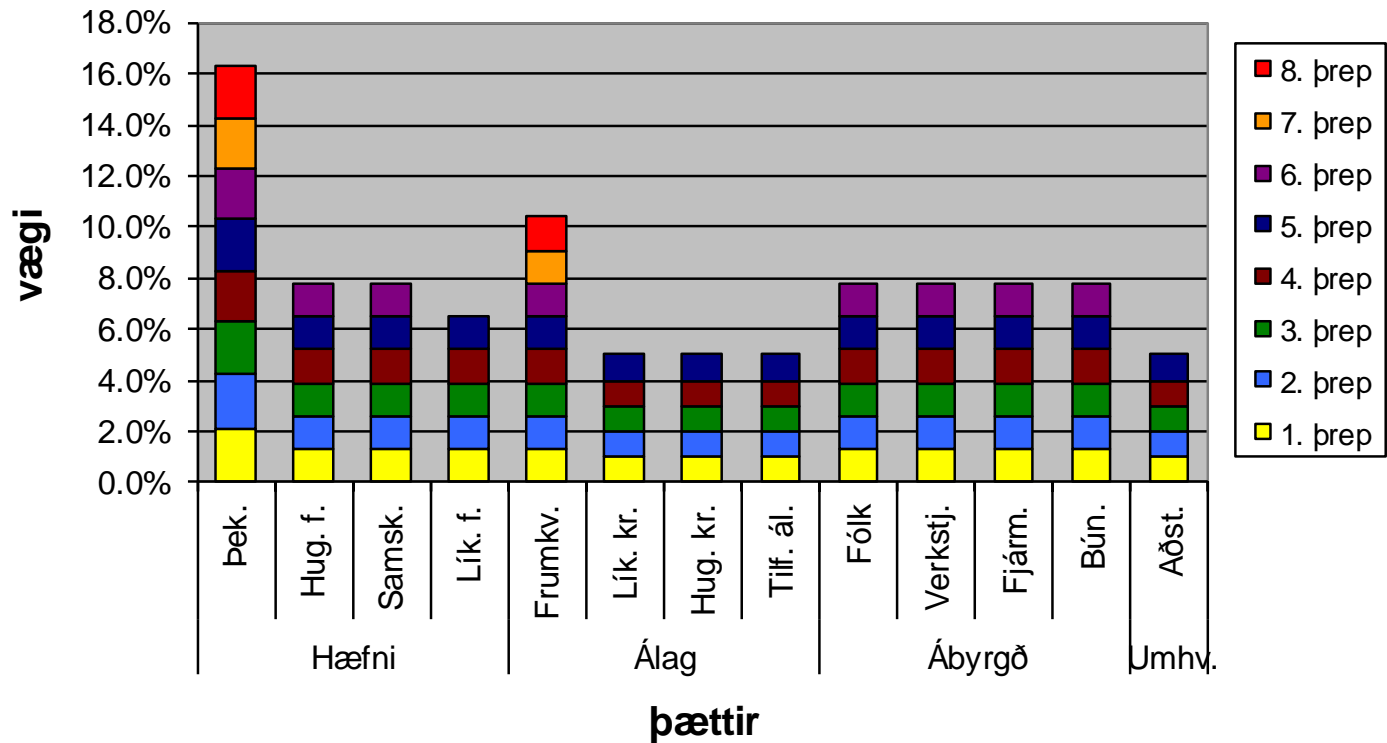
# IV. Umhverfi (5%)

- \* 13. Vinnuaðstæður 5%.

# Þrep

- \* Hverjum þætti er skipt niður í 5 til 8 þrep – alls eru 77 þrep í kerfinu.
- \* Þrepum er ætlað að aðgreina milli mismunandi krafna sem gerðar eru í starfi á tilteknum þætti.
- \* Hvert þrep gefur tiltekinn stigafjölda.
- \* Heildarstigafjöldi úr starfsmati eru samanlögð stig allra þátta.

# Pættir og þrep



# Spurningar

- \* Alls eru 677 lokaðar spurningar í kerfinu.
- \* Gert er ráð fyrir að starfsmaður í starfsmati þurfi að svara á bilinu 80 til 100 spurningum.
- \* Svar við spurningu ákvarðar næstu spurningu og útilokar aðrar spurningar.
- \* Hvert starfsmatsviðtal tekur 2 til 3 klukkustundir.

# Mat á starfi

## Starfsmatsviðtal

# Hlutverk starfsmanns í starfsmatsviðtali

- \* Gefa upplýsingar um starfið sitt
- \* EKKI verið að meta persónulega hæfni
- \* EKKI verið að meta frammistöðu
- \* EINUNGIS verið að meta kröfur sem starf gerir til starfsmanns
- \* Fulltrúi starfshóps – oft einn af mörgum



# Starfmatsviðtal undirbúningur

- \* Starfsmenn eiga að koma með starfslýsingu í starfmatsviðtal, ef starfslýsing er ekki til staðar eða hún er úrelt, er þetta góður tímunktur til þess að láta útbúa starfslýsingu
- \* Starfsmenn koma með útfylltan spurningalista í starfmatsviðtal og skilja hann eftir hjá ráðgjöfum
- \* Starfmatsráðgjafi fer yfir starfslýsinguna og skannar útfylltan spurningalistann áður en viðtal hefst.

# Viðstaddir starfsmatsviðtal

- \* **Starfsmatsráðgjafi**
  - \* Hefur umsjón með viðtalinu, les spurningarnar, skráir niður svörin og er starfsmanni til aðstoðar við matið.
- \* **Starfsmaður**
  - \* Er fulltrúi starfs, mætir með **spurningalistann útfylltan og starfslýsingu**
- \* **Fulltrúi stéttarfélags**
  - \* Er starfsmanni til aðstoðar, hefur yfirsýn yfir störfin á vinnustaðnum, félagssvæðinu.
- \* **Yfirmaður**
  - \* Næsti yfirmaður situr viðtal ásamt starfsmanni nema starfsmaður óski sérstaklega eftir því að sitja viðtal einn. Þá er yfirmaður boðaður sérstaklega í viðtal vegna viðkomandi starfs.

# Upphaf viðtals

## New Evaluation

Enter the relevant Evaluation Details below. Click Continue to start the evaluation process.

|   |   |
|---|---|
| Evaluation Type:                                    | Provisional   |
| Evaluation Date:                                    | 06/03/2015  |
| Evaluation Title*:                                  | <input type="text" value="Upplýsingafulltrúi starfsmats"/>  |
| Job Holder:   | <input type="text" value="Auður Lilja Erlingsdóttir"/>  |
| Post Reference:                                     | <input type="text" value="23-2015"/>  |
| Line Manager:                                       | <input type="text" value="Ragnhildur Ísaksdóttir"/>   |
| Trade Union Rep:                                    | <input type="text" value="Steinvör Laufey"/>  |
| Evaluator*:   | <input type="text" value="Analyst 1"/>  |
| Interview Date (if different from Evaluation date): | <input type="text" value="06/03/2015"/>  |

\*Required field

# Spurningakerfið

## Kynning á starfsmati

### ÞEKING OG REYNSLA

128, Hver neðangreindra svarmöguleika lýsir best þeirri þekkingu sem krafist er í starfi?

ATHUGIÐ: Hér er spurt um hvaða forkröfur eru gerðar, þ.e. hvaða þekkingar er KRAFIST af nýjum starfsmanni.

- > Almenn þekking á verklagi?
- > þekking á almennum skrifstofustörfum?
- > Fagleg þekking / sérhæfð þekking?
- > Fag- og verklagsþekking?
- > Tæknileg þekking?
- > Sérfræðiþekking?

SÉRFRÆÐIÞEKING: Þekking sem byggð er á fræðilegum / kenningalegum grunni. Hér er átt við þekkingu sem einungis fæst með háskólamenntun og / eða mjög mikilli reynslu.

### ✘ ÞEKING OG REYNSLA

180, Áður en byrjað er á spurningum starfsmatsins er  
199, 1. ÞÁTTUR: Í fyrsta þætti er ætluin að meta hversu  
101, Þarf starfsmaður að þekkja starfsreglur, hlutverk og  
➔ Hver neðangreindra svarmöguleika lýsir best þeirri

- ✘ HUGRÆN FÆRNI
- ✘ SAMSKIPTAFÆRNI
- ✘ LÍKAMLEG FÆRNI
- ✘ FRUMKVÆÐI OG SJÁLFSTÆÐI
- ✘ LÍKAMLEGT ÁLAG
- ✘ HUGRÆNAR KRÖFUR
- ✘ TILFINNINGALEGT ÁLAG
- ✘ ÁBYRGÐ Á VELFERÐ FÓLKS
- ✘ ÁBYRGÐ Á STJÓRNUN
- ✘ ÁBYRGÐ Á FJÁRMUNUM  
ÁBYRGÐ Á HUGBÚNAÐI,  
UPPLÝSINGAKERFUM, GÖGNUM,
- ✘ TÆKJUM, VERKFÆRUM,  
MANNVIRKJUM, BYGGINGUM OG  
LANDSSVÆÐUM
- ✘ VINNUAÐSTÆÐUR

# Athugasemdir

- \* Ef starfsmaður er ekki sáttur við spurningu eða svarmöguleika getur hann látið skrá athugasemdir vegna þessa.

# Kynning á næsta þætti...

## Kynning á starfsmati

### HUGRÆN FÆRNI

299, 2. ÞÁTTUR: Í næstu spurningum er ætluin að meta hvaða kröfur starfið gerir til hugrænnar færni. Hér er átt við kröfur um sköpunarhæfni og færni til að þróa, greina, leysa vandamál og leggja mat á viðfangsefni hverju sinni.

Í þessum þætti er metið hvaða kröfur starfið gerir til hugrænnar færni. Hér er átt við kröfur um færni til að þróa, greina og leysa vandamál og leggja mat á viðfangsefni hverju sinni. Einnig er metið hvort starfsmáður vinnur við skipulags- eða áætlunargerð eða að greiningarvinnu og hvort sú vinna tengist hönnun, samskiptum við fólk eða stefnumótun.

> Halda áfram

Add Comment Previous Suspend Cancel

- ✔ PEKKING OG REYNSLA
- ✘ HUGRÆN FÆRNI
- ➔ 2. ÞÁTTUR: Í næstu spurningum er ætluin að meta
- ✘ SAMSKIPTAFÆRNI
- ✘ LÍKAMLEG FÆRNI
- ✘ FRUMKVÆÐI OG SJÁLFSTÆÐI
- ✘ LÍKAMLEGT ÁLAG
- ✘ HUGRÆNAR KRÖFUR
- ✘ TILFINNINGALEGT ÁLAG
- ✘ ÁBYRGÐ Á VELFERÐ FÓLKS
- ✘ ÁBYRGÐ Á STJÓRNUN
- ✘ ÁBYRGÐ Á FJÁRMUNUM
- ✘ ÁBYRGÐ Á HUGBÚNAÐI, UPPLÝSINGAKERFUM, GÖGNUM,
- ✘ TÆKJUM, VERKFÆRUM, MANNVIRKJUM, BYGGINGUM OG LANDSSVÆÐUM
- ✘ VINNUAÐSTÆÐUR

## 1301. Þarf starfsmaður að vinna utandyra?

Nei → næsta spurning nr. 1304

Já, stundum → sp. nr. 1304

Já, það er reglulegur hluti af  
starfinu → sp. nr. 1302

1302. Þegar unnið er utandyra, er þá starfsmaður óvarinn fyrir veðri og vindum eða er hann í einhvers konar skjóli, t.d. bíl eða skýli?

Oftast óvarinn → sp. 1303

Að hluta óvarinn → sp. 1303

Oftast í skjóli → sp. 1304



# Útkoma á starfsyfirliti

(1301) Það er reglulegur hluti starfsins að vinna utandyra (1302) þar sem starfsmaður er oftast óvarinn fyrir veðri og vindum.

# Starfsyfirlit úr starfsmatsviðtali

- \* Að loknu viðtali er starfsyfirlitið lesið yfir.
- \* Starfsyfirlitið endurspeglar þau svör sem starfsmaður valdi í viðtalinu, þ.e. þær kröfur sem gerðar eru í starfinu í hverjum þætti.
- \* Starfsyfirlit er stutt lýsing á innihaldi starfsins sundurliðað eftir þáttum.

# Mat á starfi

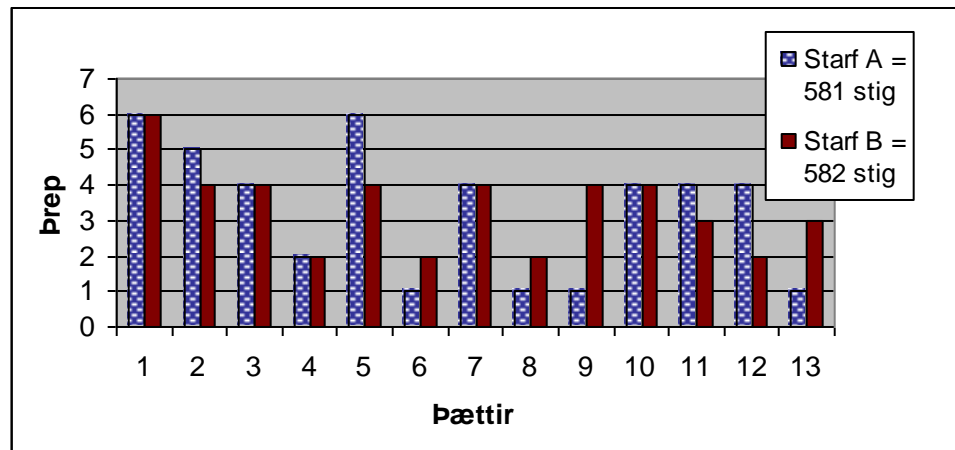
**Pegar störf eru metin er unnið úr:**

- \* Starfsmatsviðtali
- \* Útfylltum spurningalista starfsmatsins
- \* Starfslýsingu
- \* Öðrum upplýsingum um starf fengnar frá viðkomandi stofnun

# Úrskurður starfsmatsnefndar

- \* Að starfsmatsviðtalinu loknu eru tillögur ráðgjafa ásamt athugasemdum lagðar fyrir starfsmatsnefnd/ framkvæmdanefnd starfsmats sem fer yfir gögnin og ákvarðar mat á starfi.
- \* Alltaf er unnt að óska eftir endurmati á starfi ef starfsmanni eða hópi starfsmanna finnst matið á starfinu ekki sanngjarnt eða að matið nái ekki yfir verksvið eða/og umfang viðkomandi starfs.
- \* Upplýsingar um endurmat má nálgast á heimasíðu Starfsmatsins [www.starfsmat.is](http://www.starfsmat.is)

# Ólík störf – sama matsniðurstaða



# Samfellt þróunarferli!

- \* Starfsmat er viðvarandi verkefni – þróunarferli.
- \* Mikilvægt er að endurmeta störf með reglulegu millibili til þess að fylgja eftir breytingum eða þróun starfa.
- \* Tryggja þarf að starfsmat fullnægi þeim kröfum sem gerðar eru til þess, s.s. um jafnræði, sanngirni og að það endurspegli vinnumarkað á hverjum tíma.

**Takk fyrir**