

4.2. *Muligheden for at støtte sig til andres erfaringer.*

Da anvendelsen af stillingsvurderingssystemer kun er lidt udbredt herhjemme, har der ikke kunnet hentes megen støtte i danske erfaringer. I udlandet, hvor stillingsvurdering flere steder har betragtelig udbredelse, har rådet haft nogen støtte i enkelte stillingsvurderingssystemer i dele af offentlige sektorer, i private virksomheders systemer og endelig i litteratur om emnet.

Det har dog vist sig, at alle kendte systemer i høj grad bygger på nationale og faglige traditioner samt i de fleste tilfælde tillige på særlige forhold i de enkelte virksomheder.

Det har derfor været nødvendigt for rådets sekretariat at begynde fra bunden med opbygningen af et vurderingssystem for den danske stat.

4.3. *Rådets fire prøveundersøgelser.*

Rådet gennemførte først to mindre prøveundersøgelser, der især havde til formål at uddanne sekretariatets medarbejdere. Herudover blev der blandt andet afprøvet forskellige stillingsbeskrivelsesteknikker samt former for samarbejde med ledelse og personale.

Den tredje prøveundersøgelse gennemførtes med henblik på udvikling af et stillingsvurderingssystem. Efter beslutning i rådet blev i første omgang forsvaret, undervisnings- og forskningssektoren, social- og sundhedssektoren samt enkelte andre områder af praktiske grunde holdt uden for undersøgelsen. Den kom herefter til at omfatte ca. 100.000 stillinger. I samarbejde med styrelser og organisationer udvalgte et repræsentativt udsnit på ca. 4.500 stillinger, hvis indehavere udfyldte et omfattende spørgeskema. Godt en femtedel af disse stillingsindehavere blev derpå interviewet af sekretariatets medarbejdere, suppleret med 15 tjenestemænd, der stilledes til rådighed for opgaven af de fire store etater.

Materialet blev gjort til genstand for indgående analyser med henblik på at udskille fælles stillingskrav. Repræsentanter for styrelser og organisationer deltog i væsentlige dele af dette analysearbejde. Også Datacentralen blev inddraget i arbejdet. En første samlet skitse til systemet afprøvedes på ca. 350 stillinger i fem arbejdsgrupper med deltagelse af styrelses- og organisationsrepræsentanter. Resultatet heraf blev analyseret og ændringer foretaget.

I foråret 1975 forelå en færdigudarbejdet skitse, som efter organisationsønske sendtes ud til en fjerde prøveundersøgelse. Denne blev gennemført ved seks tjenestesteder og omfattede ca. 150 stillinger. Alle deltagende stillingsindehavere beskrev deres stillinger, og ca. en tredjedel af dem blev yderligere interviewet af sekretariatets medarbejdere. Stillingerne vurderedes i seks lokale paneler med deltagelse af repræsentanter for tjenestestedets ledelse og organisationer. De interviewede stillinger vurderedes yderligere i et centralt panel med deltagelse af repræsentanter for de medvirkende styrelser og hovedorganisationer.

Den fjerde prøveundersøgelse medførte en række sproglige tydeliggørelser og andre forbedringer i systemskitsen, men ingen realitetsændringer.

Undersøgelsen bekræftede resultatet fra den tredje prøveundersøgelse, nemlig at der er tale om en meget høj afspejlingsgrad: 75 pct. af stillingerne eller mere faldt inden for det ventede spillerum. Det har på det nærmeste undtagelsesfrit vist sig muligt at give solide saglige grunde for, at stillinger, som opnåede en vurdering, der lå over eller under deres klassificering, faldt uden for det ventede.

Der er lagt afgørende vægt på styrelser og organisationers deltagelse i alle faser af arbejdet. Dette har vist sig at være meget tidkrævende, men har utvivlsomt været af meget væsentlig betydning for den opnåede tilslutning.

4.4. *Det færdige system.*

På et rådsmøde den 30. januar 1976 tiltrådte rådet det forelagte udkast til et samlet stillingsvurderingssystem, jfr. bilaget, i hvilket der kort redegøres for systemets opbygning.