

Bilag

Stillingsvurderingssystemet i hovedtræk.

1. Vurderingssystemet er udviklet på grundlag af en opsplitning af de krav, som de enkelte stillinger stiller til deres indehavere. Det må understreges, at det er stillinger, der vurderes, og ikke, hvorledes de enkelte personer varetager deres stilling.

2. Efter opsplitningen er de krav, som har vist sig at være bestemmende for stillingernes indbyrdes lønmæssige placering, udformet som seks faktorer. De kan for overskuelighedens skyld samles i tre hovedgrupper, nemlig karakteren eller arten af de *afgørelser*, som stillingsindehaveren må træffe under udførelsen af sit arbejde, den eventuelle *arbejdsledelse* samt de *kundskaber*, som er nødvendige for at kunne bestride stillingen forsvarligt.

3. Arten af *afgørelser* (faktor 1) er opdelt i seks grader, der går lige fra de mest rutineprægede til stillingstagen til selve fastlæggelsen af rammerne for styrelsens arbejde. Videre vurderes arbejdsopgavernes *sammensætning* af arbejdsledende funktioner og andre arbejdsopgaver (faktor 2). Under denne hovedgruppe vurderes endelig i fire grader *omfang* og *rækkevidde* af de afgørelser, der er henlagt til stillingen, og som har været bestemmende for stillingens afgørelsesgrad (faktor 3).

4. Ved vurderingen af *arbejdsledelse* (faktor 4) lægges der vægt på, til hvilken afgørelsesgrad de nærmeste medarbejdere er henført, samt ledelsesfunktionens andel i de samlede arbejdsopgaver, der er henlagt til stillingen.

5. De for stillingen nødvendige *kundskaber* vurderes ud fra den egentlige *uddannelse* (dvs. såvel teori som den praktik, der indgår i selve uddannelsesprogrammet), som skal til for at kunne varetage samtlige stillingens nuværende arbejdsopgaver (faktor 5). Faktoren er opdelt i syv grader efter uddannelsens varighed og fordeling på teori og praktik.

På linie med den egentlige uddannelse vurderes den *erfaring*, som skal til for at kunne varetage samtlige stillingens nuværende arbejdsopgaver (faktor 6). Denne faktor er opdelt i ti grader.

Det er et gennemgående træk for hovedgruppen kundskaber, at praktisk taget samme vurderingsresultat kan opnås ved enten en kort formel uddannelse kombineret med ret lang erfaringstid eller en noget længere formel uddannelse kombineret med ret kort erfaringstid.

6. Systemet er opbygget som et såkaldt pointsystem med størst vægt lagt på hovedgruppen afgørelser. For typiske stillinger for ikke-faglærte arbejdere og tjenestemænd vil hovedgruppen afgørelser give stillingen henved tre femtedele af det samlede antal points.

Den formelle uddannelse har i systemet aftagende betydning ved stigende lønhøjde. For personale i chefstillinger er selve uddannelsen (f.eks. en etatsfaglig eller akademisk uddannelse) således kun bestemmende for højst en femtedel af det samlede pointtal.