



Johan Bring

Statisticon AB erbjuder kvalificerade tjänster inom statistik, datahantering och visualisering. Företaget är medarbetarägt och är kollektivavtalsanslutet.

Verksamheten bedrivs av 22 medarbetare från kontor och hemarbetsplatser i Uppsala och Stockholm.

Kontakta oss gärna via info@statisticon.se eller 010-1308000.



”Vi verkar för en sund användning av statistik i samhället”

- ur Statisticons ägardirektiv

Medicinsk statistik

Konsulttjänster inom medicinsk forskning och kliniska provningar av läkemedel

Kvalitetsmätning inom vård och omsorg

Webb- och konsulttjänster för insamling, analys och rapportering av kvalitetsdata inom vården

Urvalsundersökningar

Planering, genomförande, analys och rapportering av urvalsundersökningar

Befolkningsstatistik

Befolkningsprognoser, socioekonomiska kartläggningar, flyttanalyser och resursfördelning

Bransch- och lönestatistik

Kompetensförsörjningsanalyser, konjunkturmätningar och produktion av lönestatistik

Statisticon AB erbjuder kvalificerade tjänster inom statistik, datahantering och visualisering. Företaget är medarbetarägt och är kollektivavtalsanslutet.

Verksamheten bedrivs av 22 medarbetare från kontor och hemarbetsplatser i Uppsala och Stockholm.

Kontakta oss gärna via info@statisticon.se eller 010-1308000.



Bransch- och lönestatistik

Årlig insamling av lönestatistik på uppdrag av flera arbetsgivarorganisationer

7 500 medlemsorganisationer/företag med drygt 200 000 anställda

Ansvarar för hela processen, från förberedelser, insamling, bearbetning och sammanställning av insamlade uppgifter

Egenutvecklade insamlingsverktyget Saly® och rapportverktyget Lönesök

Analysuppdrag kopplade till lönestatistik, t.ex. i samband med lönerörelser

Arbetsvärdering i ett sammanhang

**Statistiska fallgropar och
sanningar om arbetsvärdering**

Arbetsvärdering – en systematisk metod

Sammanfattning



Arbetsvärdering i ett sammanhang

Statistiska fallgropar och
sanningar om arbetsvärdering

Arbetsvärdering – en systematisk metod

Sammanfattning



Vad är syftet med
kravet på
arbetsvärdering?

Syftet med arbetsvärdering är att skapa bättre
förutsättningar för **upptäckt av osakliga
löneskillnader** och därmed främja jämställdhet



Är
arbetsvärdering
något nytt?

Vad är skillnaden mellan det nya kravet på
arbetsvärdering i enlighet med
lönetransperensdirektivet och det befintliga
kravet på **lönekartläggning** i enlighet med
Diskrimineringslagen?



Vad är individuell
lönesättning?

Kollektivavtal
Arbetsvärdering
Prestation
Marknadsvärde
Osaklig grund

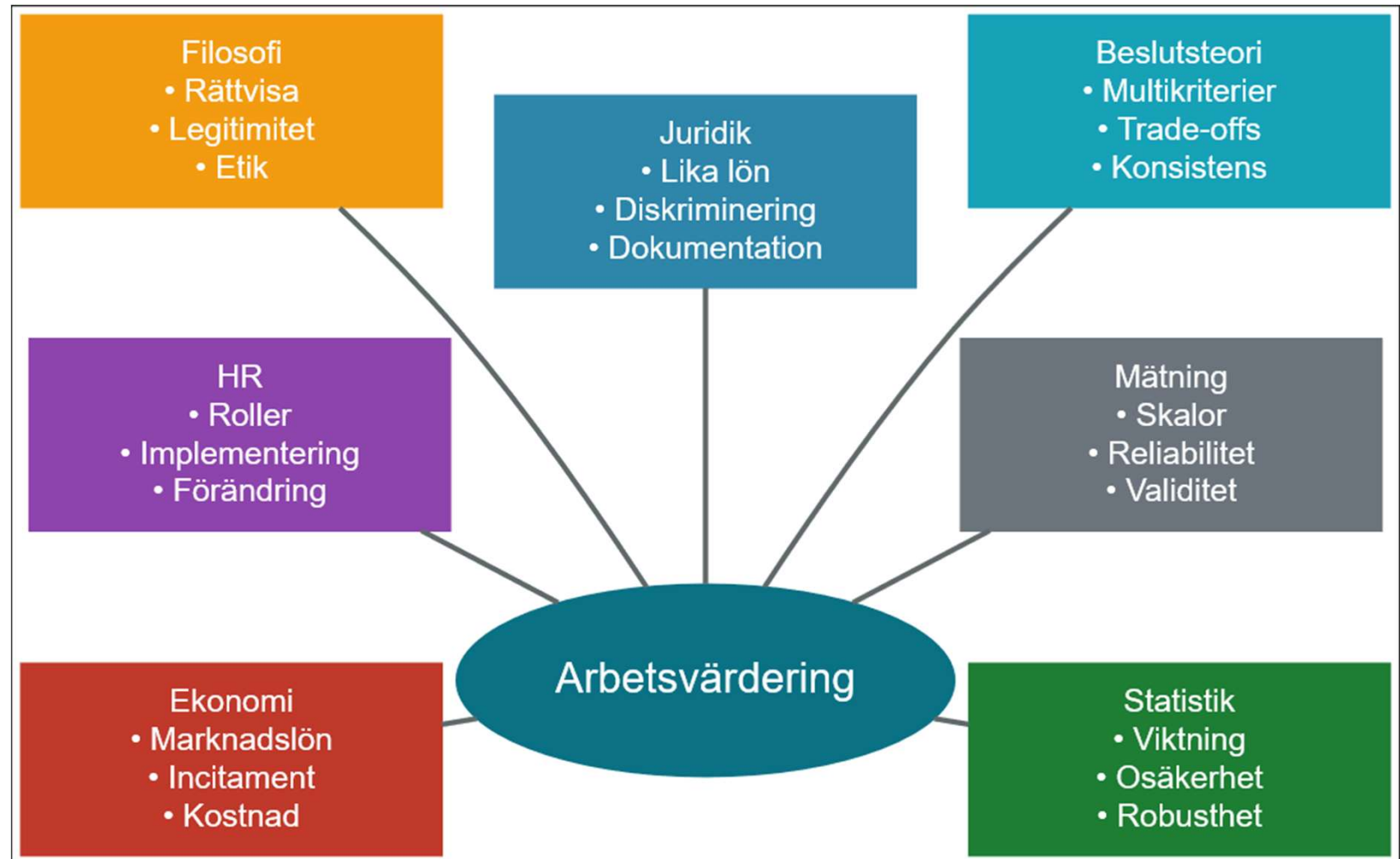
+

Individuell lön



Arbetsvärdering

- ett intressant ämne



Disposition

Arbetsvärdering i ett sammanhang

**Statistiska fallgropar och
sanningar om arbetsvärdering**

Arbetsvärdering – en systematisk metod

Sammanfattning



Skillnaden mellan är och bör:

Deskriptiva '**är**' - Normativa '**bör**'
Objektivt Subjektivt

Hume's lag:

Det går inte att härleda 'bör' från 'är'



2.2.2 Beskriva och värdera

Vi behöver beskriva världen och vi behöver värdera den. Att beskriva och värdera är två olika men kompletterande verksamheter. Det är viktigt att notera skillnaden mellan deskriptiva satser och normativa:

- Deskriptiva satser
 - beskriver, anger vad som är fallet, uttrycker faktum.
- Normativa satser
 - föreskriver: anger vad som bör el. får vara fallet
 - fungerar värderande och uttrycker värdeomdömen, anger vad som är bra, bättre än, värdefullt i något avseende.



Siffror och mätning



8.20 m



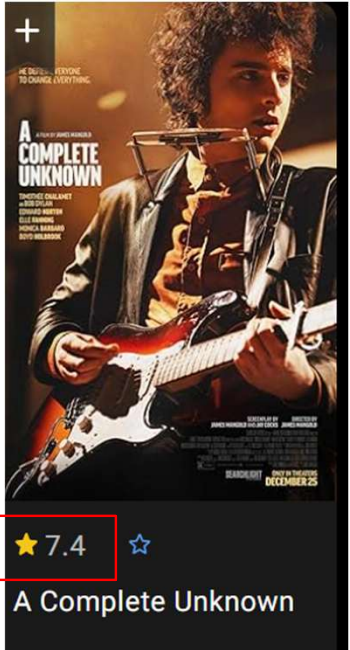
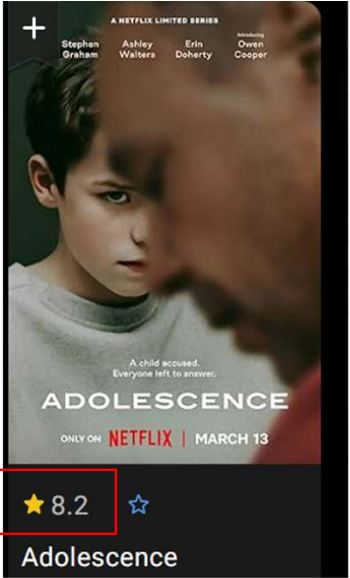
7.40 m



Siffror och
mätning



8.20 m



7.40 m



Vad är
egentligen en
arbetsvärdering?

En arbetsvärderingsmodell är en **systematisk metod** som används för att sakligt motivera hur olika arbeten **bör värderas** i relation till varandra vid lönesättning

Arbetsvärdering är **inte** en empirisk mätmetod



Disposition

Arbetsvärdering i ett sammanhang

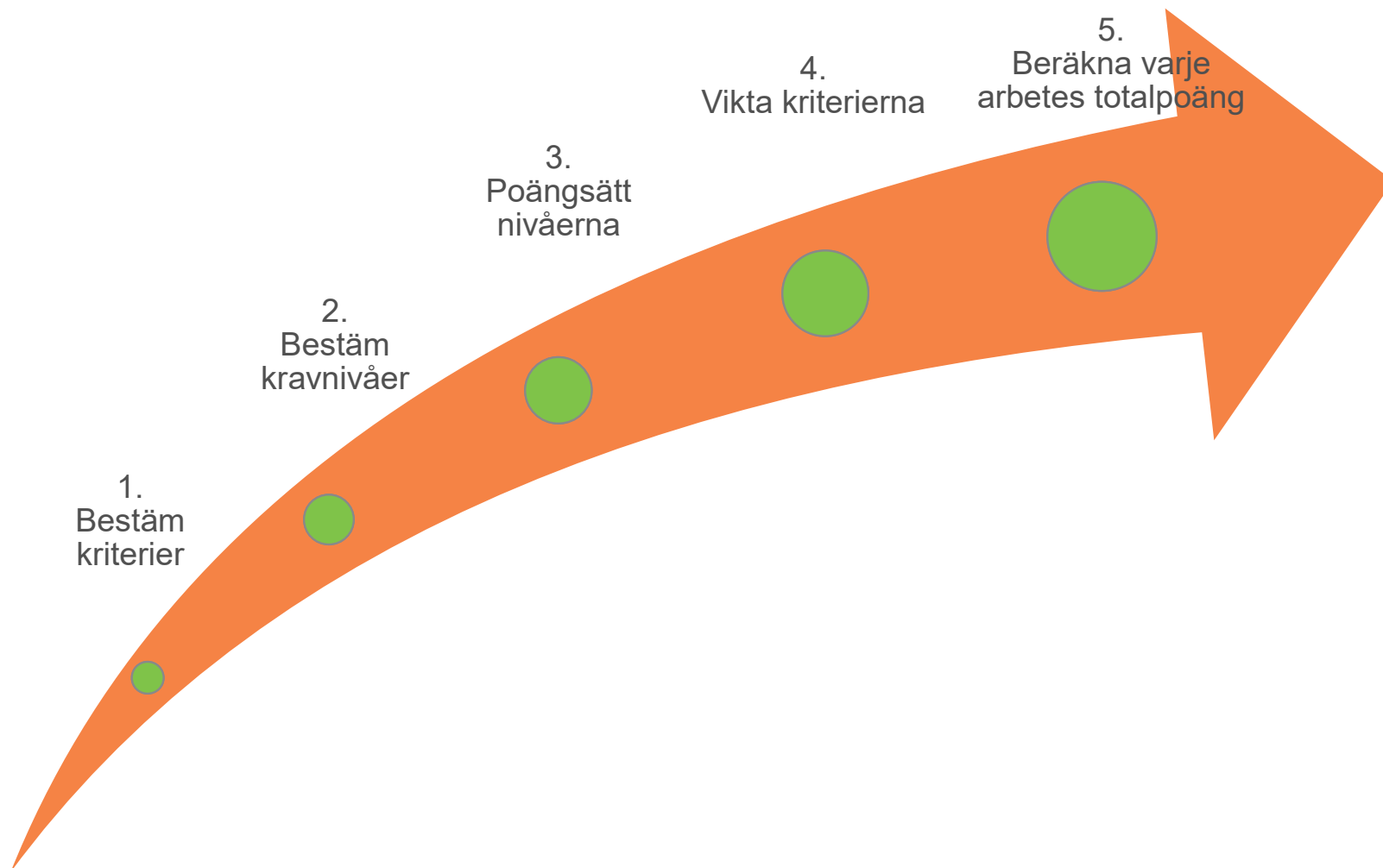
Statistiska fallgropar och
sanningar om arbetsvärdering

Arbetsvärdering – en systematisk metod

Sammanfattning



Arbetsvärdering - steg i metoden



Diskriminerings- lagen (kap 3)

10 § Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer och dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer ska göras med beaktande av kriterier som kunskap och färdigheter samt ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas. Lag (2016:828).



Kunskap

Färdighet

Ansvar

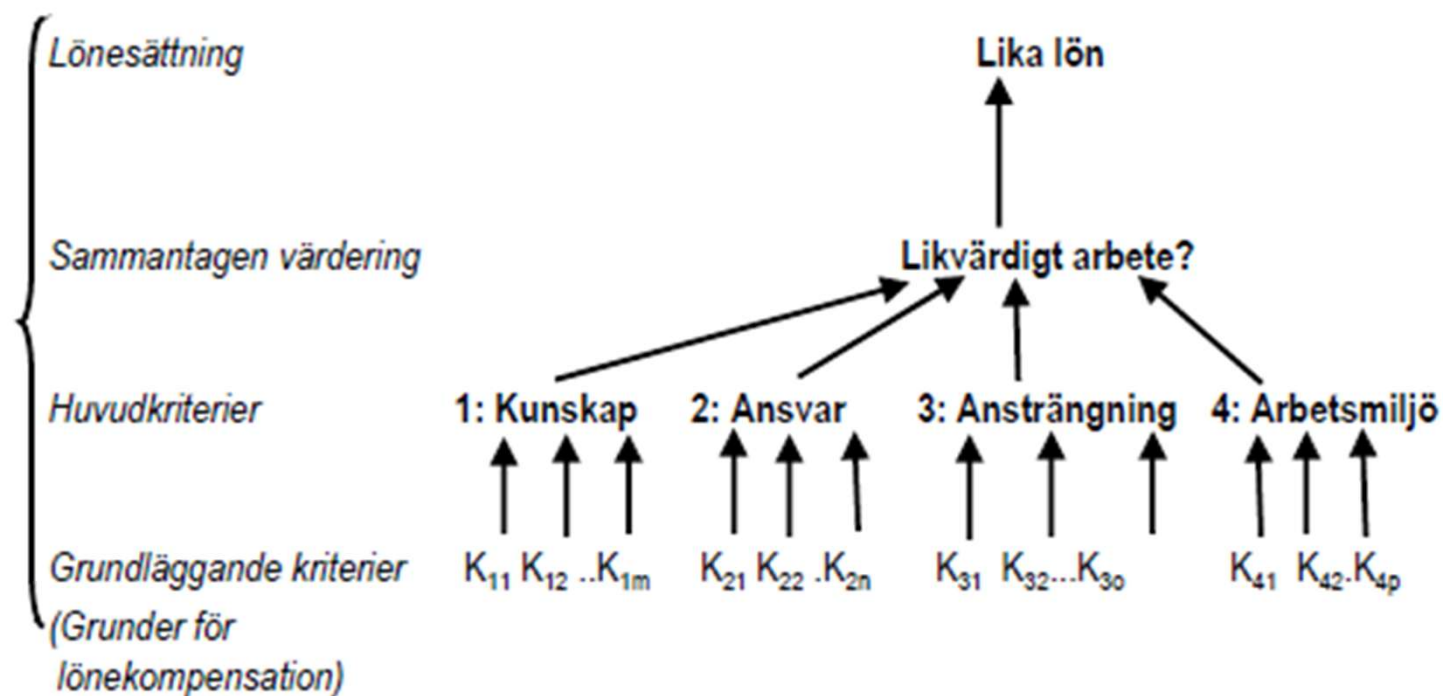
10 § Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer och dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer ska göras med beaktande av kriterier som kunskap och färdigheter samt ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas. Lag (2016:828).

Ansträngning

Arbetsförhållanden



Vad är egentligen en arbetsvärdering?



Figur 1: Löneshättning av arbeten baserad på arbetsvärdering

- (1) $\forall a, b \in A: a \succ_v b \Leftrightarrow \sum w_i v_i(a) > \sum w_i v_i(b)$, där $a \succ_v b$ = arbete a är mer värt än arbete b enligt BF¹⁷, och
- (2) $\forall a, b \in A: a \sim_v b \Leftrightarrow \sum w_i v_i(a) = \sum w_i v_i(b)$, där $a \sim_v b$ = arbete a är likvärdigt med arbete b enligt BF.

Unionen av $\succ_v$ och $\sim_v$ betecknas $\succeq_v$ som utläses "åtminstone av lika värde enligt BF".¹⁸



Olika poängssystem

I speedway tävlingar ges poäng

- 1:a plats: 3 poäng
- 2:a plats: 2 poäng
- 3:e plats: 1 poäng
- 4:e plats: 0 poäng

I Formel 1 ges poäng till de tio bästa förarna 2025:

- 1:a plats: 25 poäng
- 2:a plats: 18 poäng
- 3:e plats: 15 poäng
- 4:e plats: 12 poäng
- 5:e plats: 10 poäng
- 6:e plats: 8 poäng
- 7:e plats: 6 poäng
- 8:e plats: 4 poäng
- 9:e plats: 2 poäng
- 10:e plats: 1 poäng 1.

I Finnkampen ges poäng

- 1:a plats: 7 poäng
- 2:a plats: 5 poäng
- 3:e plats: 4 poäng
- 4:e plats: 3 poäng
- 5:e plats: 2 poäng
- 6:e plats: 1 poäng

Herrar (ATP):

- Vinnare: 2000 poäng
- Finalist: 1200 poäng
- Semifinalist: 720 poäng
- Kvartsfinalist: 360 poäng
- Fjärde omgången: 180 poäng
- Tredje omgången: 90 poäng
- Andra omgången: 45 poäng
- Första omgången: 10 poäng

Fotboll:

Seger 3p (2p)
Oavgjort 1p (1p)
Förlust 0p (0p)

336 SVT Text torsdag 08 maj 2025									
FOTBOLL Premier League									
1	Liverpool	35	25	7	3	81-35	82		
2	Arsenal	35	18	13	4	64-31	67		
3	Man City	35	19	7	9	67-43	64		
4	Newcastle	35	19	6	10	66-45	63		
5	Chelsea	35	18	9	8	62-41	63		
6	Nottingham	35	18	7	10	54-42	61		
7	Aston Villa	35	17	9	9	55-49	60		
8	Bournemouth	35	14	11	10	55-42	53		
9	Brentford	35	15	7	13	62-53	52		
10	Brighton	35	13	13	9	57-56	52		
11	Fulham	35	14	9	12	50-47	51		
12	Crystal P	35	11	13	11	44-48	46		
13	Wolverhampton	35	12	5	18	51-62	41		
14	Everton	35	8	15	12	36-43	39		
15	Man United	35	10	9	16	42-51	39		
16	Tottenham	35	11	5	19	63-57	38		
17	West Ham	35	9	10	16	40-59	37		
18	Ipswich	35	4	10	21	35-76	22		
19	Leicester	35	5	6	24	29-76	21		
20	Southampton	35	2	5	28	25-82	11		



Poängsättning vid arbetsvärdering sker med hjälp av en **intervallskala**.

”Valet av poängskala ska med andra ord tolkas som ett partiellt normativt – lönepolitiskt – ställningstagande.”

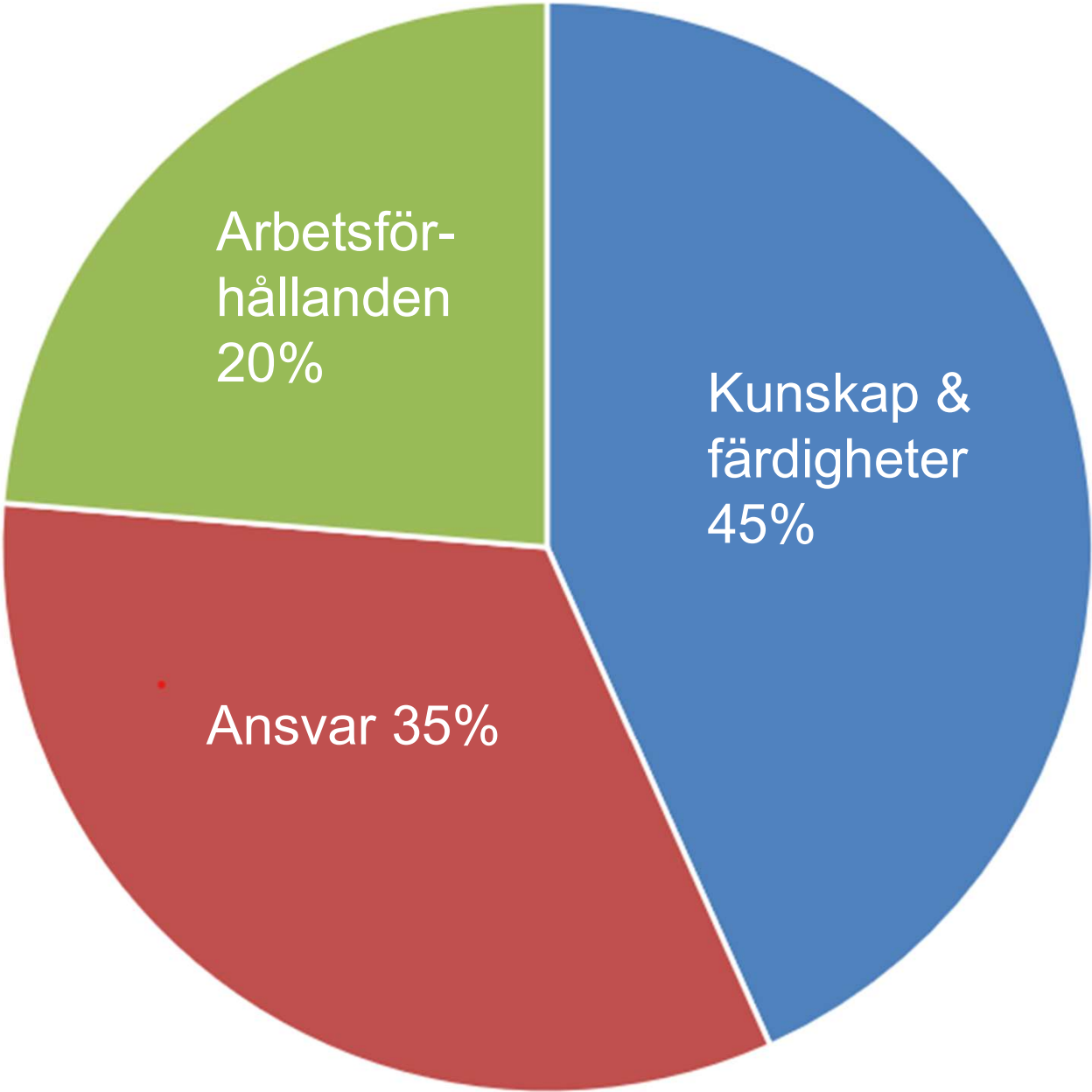


Exempel på
poängskala

<i>Kravnivåer</i>	<i>Verbal skala</i>	<i>Index</i>	<i>Kardinala värdeskalor</i>		
			(1)	(2)	(3)
n_i^1	Mycket låga krav	1	0	0	0
n_i^2	Låga krav	2	0,25	0,1	0,4
n_i^3	Medel krav	3	0,5	0,3	0,7
n_i^4	Höga krav	4	0,75	0,6	0,9
n_i^5	Mycket höga krav	5	1	1	1



Exempel på
viktning



Exempel från
Lönelots

Faktorer	Nivå	1	2	3	4	5
		Vikt %	Låga krav	Medel krav	Höga krav	
KUNSKAPER OCH FÄRDIGHETER		50				
1. Utbildning/erfarenhet	20	4	8	12	16	20
2. Problemlösning	15	3	6	9	12	15
3. Sociala färdigheter	15	3	6	9	12	15
ANSVAR FÖR...		35				
4. materiella resurser och information	10	2	4	6	8	10
5. människor	10	2	4	6	8	10
6. planering, utveckling, resultat, arbetsledning	15	3	6	9	12	15
ARBETSFÖRHÅLLANDEN		15				
7. Fysiska förhållanden	5	1		3		5
8. Psykiska förhållanden	10	2	4	6	8	10



Exempel från
Lönelots

Analys Lönelots

① LÖNELOTSARNA

Faktorplan

Faktornamn ⓘ

Kunskaper och färdigheter

Utbildning och erfarenhet
Problemlösning
Sociala färdigheter

Nivåer ⓘ

5
5
5

Viktning ⓘ

20
20
10

Ändring

+
x ↓
x ↑ ↓
x ↑

Summa

50%

Ansvar

Ansvar för ekonomiska värden
Ansvar för människor
Ansvar för arbetsledning
Ansvar för planering, utveckling och resultat

5
5
5
5

10
5
10
10

+
x ↓
x ↑ ↓
x ↑ ↓
x ↑

Summa

35%

Ansträngning och arbetsförhållanden

Fysiska förhållanden
Psykiska förhållanden

3
3

5
10

+
x ↓
x ↑

Summa

15%

Total

100%

Arbetsvärdering

1. ANPASSA

[Faktorplan](#)

[Faktorbeskrivningar](#)

2. VÄRDERING

[Arbeten att värdera](#)

[Värderingsblad](#)

3. RESULTAT

[Tabell oviktade poäng](#)

[Tabell viktade poäng](#)

[Likvärdiga arbeten 1](#)

[Likvärdiga arbeten 2](#)

[Likvärdiga arbeten 3](#)

Administration

[Administrera arbetsvärdering](#)

[Skapa ny arbetsvärdering](#)

[Importera arbetsvärdering](#)

Lönekartläggning

[Lönekartläggning](#)



Exempel från Lönelots

Analys Lönelots

Utbildning och erfarenhet

Kunskaper och färdigheter ⓘ

1. [Utbildning och erfarenhet](#)
2. [Problemlösning](#)
3. [Sociala färdigheter](#)

Ansvar ⓘ

4. [Ansvar för ekonomiska värden](#)
5. [Ansvar för människor](#)
6. [Ansvar för arbetsledning](#)
7. [Ansvar för planering, utveckling och resultat](#)

Ansträngning och arbetsförhållanden ⓘ

8. [Fysiska förhållanden](#)
9. [Psykiska förhållanden](#)

Faktorbeskrivning

mäts genom: tid för utbildning, yrkeserfarenhet

Faktorn bedömer krav på sådana kunskaper som normalt ges genom teoretisk utbildning samt de krav på upplärning, övning och erfarenhet som arbetet kräver för att kunna utföras. Det är den utbildning och erfarenhet som normalt skulle krävas idag för att utföra det nuvarande arbetet som efterfrågas.

Vägledning vid värdering

Det finns ofta en utbildning för en befattning som framstår som den "normala". Det är kraven på teoretisk utbildning och kurser, oberoende av hur den anställda själv faktiskt har skaffat sig dem, som ska påverka bedömningen.

För att kunna utföra arbetet menas att de arbetsuppgifter som anses normalt för en "fullärd" anställd ska kunna utföras med den kvalitet och i den takt som anses tillfredsställande samt med den grad av arbetsledning som är vanligt.

Nivåbeskrivning

- | | |
|--------|---|
| Nivå 1 | Gymnasieutbildning eller grundskoleutbildning med viss yrkeserfarenhet |
| Nivå 2 | Gymnasieutbildning och viss yrkeserfarenhet eller eftergymnasial utbildning kortare än två år |
| Nivå 3 | Praktisk eller yrkesspecifik eftergymnasial utbildning om 2 till 3 år, viss yrkeserfarenhet |
| Nivå 4 | Högskoleexamen och viss yrkeserfarenhet (1-5 år) |
| Nivå 5 | Högskoleexamen och lång yrkeserfarenhet (5 år eller längre) |



Exempel från
Lönelots

Oviktad jämförelse

Befattning	Utbildning och erfarenhet	Problemlösning	Sociala färdigheter	Ansvar för ekonomiska värden	Ansvar för människor	Ansvar för arbetsledning	Ansvar för planering, utveckling och resultat	Fysiska förhållanden	Psykiska förhållanden	Totalt
Jurist	4	3	2	4	3	3	4	1,5	2	26,5
Statistiker	3	4	2	3	3	4	4	1,5	2	26,5

Viktad jämförelse

Befattning	Utbildning och erfarenhet	Problemlösning	Sociala färdigheter	Ansvar för ekonomiska värden	Ansvar för människor	Ansvar för arbetsledning	Ansvar för planering, utveckling och resultat	Fysiska förhållanden	Psykiska förhållanden	Totalt
Jurist	16	12	4	8	3	6	8	2,5	6,7	66,2
Statistiker	12	16	4	6	3	8	8	2,5	6,7	66,2

V*P/R



Exempel från
Lönelots

Oviktad jämförelse

Befattning	Utbildning och erfarenhet	Problemlösning	Sociala färdigheter	Ansvar för ekonomiska värden	Ansvar för människor	Ansvar för arbetsledning	Ansvar för planering, utveckling och resultat	Fysiska förhållanden	Psykiska förhållanden	Totalt
Jurist	4	3	2	4	3	3	4	1,5	2	26,5
Statistiker	3	4	2	3	3	4	4	1,5	2	26,5

Viktad jämförelse

Befattning	Utbildning och erfarenhet	Problemlösning	Sociala färdigheter	Ansvar för ekonomiska värden	Ansvar för människor	Ansvar för arbetsledning	Ansvar för planering, utveckling och resultat	Fysiska förhållanden	Psykiska förhållanden	Totalt
Jurist	13,3	12	4	8	3	6	8	2,5	6,7	63,5
Statistiker	10	16	4	6	3	8	8	2,5	6,7	64,2



Exempel från
Lönelots

Analys Lönelots

Faktorplan

Faktornamn ⓘ	Nivåer ⓘ	Viktning ⓘ	Ändring
Kunskaper och färdigheter			
Utbildning och erfarenhet	6 ▼	22	✕ ↓
Problemlösning	5 ▼	18	✕ ↑ ↓
Sociala färdigheter	5 ▼	10	✕ ↑
Summa		50%	

Analys Lönelots

Ⓛ LÖNELOTSARNA

Tabell viktade poäng

[Maximera](#) | [Normal](#) Sortera genom att klicka på kolumnrubriken

Statistik kod	Befattning	Utbildning och erfarenhet	Problemlösning	Sociala färdigheter	Ansvar för ekonomiska värden	Ansvar för människor	Ansvar för arbetsledning	Ansvar för planering, utveckling och resultat	Fysiska förhållanden	Psykiska förhållanden	Totalt
	Jurist	14,7	10,8	4	8	3	6	8	2,5	6,7	63,6
	Statistiker	11	14,4	4	6	3	8	8	2,5	6,7	63,6



Disposition

Arbetsvärdering i ett sammanhang

Statistiska fallgropar och
sanningar om arbetsvärdering

Arbetsvärdering – en systematisk metod

Sammanfattning



Arbetsvärdering är inte en objektiv mätmetod

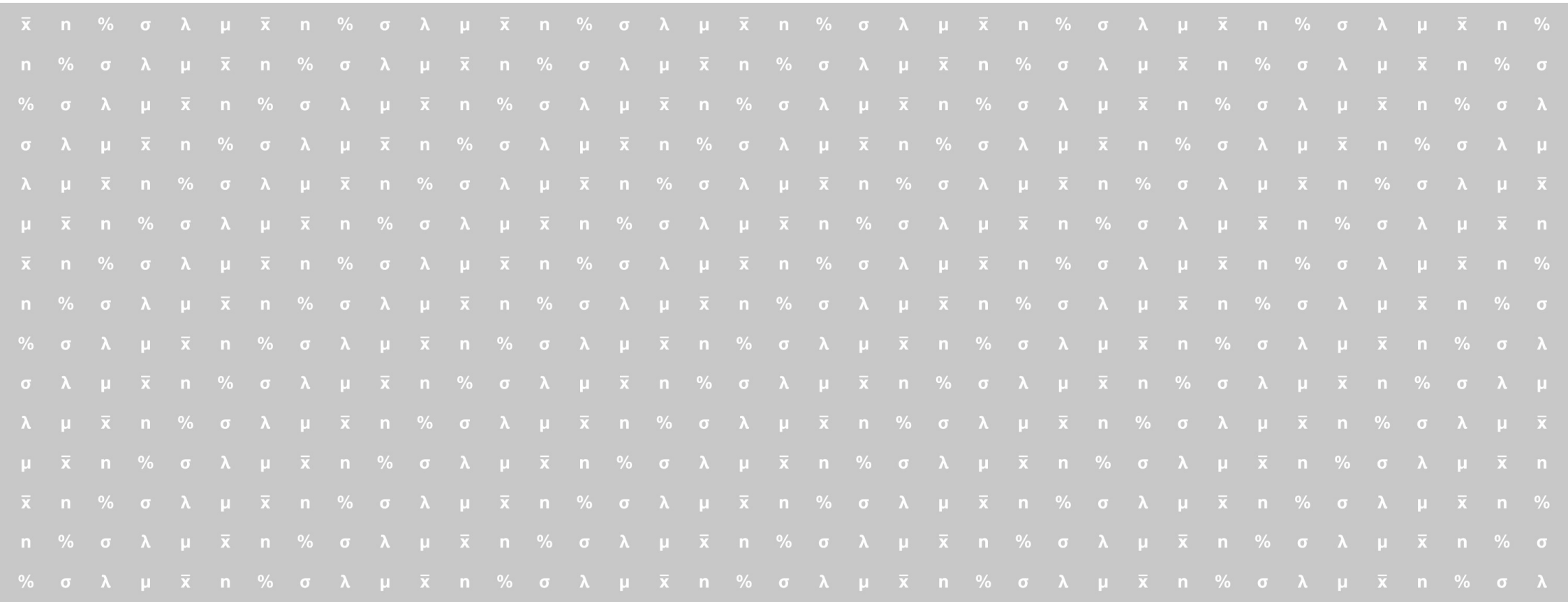
Många subjektiva beslut påverkar resultaten:

- val av kriterier
- val av nivåer
- val av poäng
- val av viktning

Arbetsvärdering är en systematisk metod som underlättar argumentation för den lönesättning en organisationen behöver

Arbetsvärdering är en del av den individuella lönesättningen men tar inte hänsyn till marknaden eller prestation





Statisticon AB

Vi ser livet bakom siffrorna

+46 (0)10 130 80 00, info@statisticon.se, www.statisticon.se

Östra Ågatan 31, SE-753 22 Uppsala Drottninggatan 29, SE-111 51 Stockholm Sweden

