

Att koda på BESTA sätt

Reflektioner kring kodning och kön



Att koda på BESTA sätt

Att koda på **BESTA** sätt

Reflektioner kring kodning och kön

Minna Salminen-Karlsson

Anna Fogelberg Eriksson

Elizabeth Neu Morén



UPPSALA
UNIVERSITET

2015

© Uppsala universitet 2015
Centrum för genusvetenskap
ISBN 978-91-506-2467-0

Text: Minna Salminen-Karlsson, Anna Fogelberg Eriksson, Elizabeth Neu Morén
Utformning och produktion: Grafisk service, Uppsala universitet
Tryckt i Sverige av DanagårdLiTHO AB 2015

Innehåll

Introduktion	7
Historien om BESTA	10
Att stoppa verkligheten i koder	14
Att kategorisera världen – nödvändigt men problematiskt	14
Huvudpoänger	17
Kategoriseringar av människor och kön	17
Lästips	18
Finns det kön i BESTA-koder?	19
Vem planerar städarbetet?	19
Vad är flexibilitet värt?	22
Spelar detta någon roll?	22
Kön och jämställdhet på arbetsplatsen	24
Göra kön på jobbet	24
Att göra kön <i>och</i> jämställdhet	26
Några lästips om att göra kön, kön i organisationer samt jämställdhet	27
Arbetet med BESTA-kodning: hur går det till i praktiken?	28
Vem gör vad, när och hur?	28
Situationer där BESTA-kodning går snabbt och lätt	29
Situationer där BESTA-kodning är svårare	30
BESTA och jämställdheten	31
BESTA och lön	32
Befattning, kod och lön	33
BESTA och lönekartläggning	34
Fallgropar och förslag	36
Att kvalitets-och jämställdhetssäkra BESTA-arbetet	39

Introduktion

Med den här skriften vill vi skapa reflektion kring BESTA-kodningen. Skriften riktar sig både till nybörjare och till rutinerade personer som är erfarna användare av BESTA-kodning. För nybörjaren vill vi introducera vad kodningssystemet och kodningsarbetet går ut på, vad det egentligen är som man gör när man kodar. Hos rutinerade kodare vill vi ge en impuls till att ta ett steg tillbaka och fundera kring de egna rutinerna – en professionell reflektion. Är det något man egentligen skulle vilja göra annorlunda, är det något man inte har tänkt på som spelar roll för hur man kodar?

Förutom allmänna reflektioner, vill vi väcka tankar kring jämställdhet och BESTA-kodning. BESTA-kodningen kan ju främja jämställdheten genom att den är ett verktyg för att jämföra kvinnors och mäns löner. Med tanke på att vi ofta omedvetet gör skillnad på kvinnor och män – finns det risk att man gör det också när man kodar i BESTA? Skriften skall också sätta igång sådana funderingar.

Skriften har två delar: Efter en kort beskrivning av BESTA-historien, kommer första delen som diskuterar själva idén med kategoriseringar och BESTA som system. Även om man inte kan påverka själva systemet, kan det öka förståelsen för både problemen och vikten i det arbete som man utför, om man har funderat över sitt verktyg ett tag. Den andra delen börjar med en generell bakgrund om hur vi alla omedvetet gör kön i organisationer och fortsätter mer konkret om hur BESTA-arbetet utförs på några olika myndigheter samt fallgropar som kan kompromissa både kvaliteten och jämställdheten i kodningsarbetet. Här kan det finnas möjligheter för antingen enskilda eller organisationer att tänka över sina processer och kanske göra förbättringar.

BESTA är ett verktyg som används något olika på olika myndigheter. Vissa använder det bara till lönerapportering till Arbetsgivarverket, andra använder det för att också kontrollera sitt generella löneläge gentemot motsvarande myndigheter, och ytterligare andra använder det som ett viktigt instrument i den lokala lönekartläggningen. Hos några orsakar BESTA en hel del diskussioner mellan arbetsgivare och fack, medan man på andra håll

för det mesta är överens. Hos vissa myndigheter känner de anställda till sina BESTA-koder, hos många andra är de anställda omedvetna om att systemet existerar.

Många användare av BESTA-systemet har stött på olika problem: Det kan vara svårt att hitta en lämplig kod, om man är ny kan det kännas osäkert att koda, om det finns flera som kodar är det svårt att veta att alla gör likadant, ändringar av BESTA-koder så att systemet speglar den aktuella situationen på myndigheten kan vara svårt att ha rutin på, det kan vara svårt att inte blanda samman person och befattning särskilt om fack, chefer eller någon anställd vill använda BESTA i löneförhandlingar, och så vidare. Om BESTA inte har någon större betydelse hos myndigheten, är inte problemen heller särskilt viktiga, men om BESTA ligger till grund för andra redovisningar och beslut blir också problemen mer störande. Att använda ett system för att beskriva verkligheten innebär ofta problem, eftersom inget kategorisystem exakt motsvarar verkligheten. Verkligheten springer lätt ifrån ett kodsyst- em, och därför behöver systemen åtminstone revideras allt emellanåt. Den här skriften baserar sig på BESTA-handboken efter 2009 års revidering.

Inför producerandet av den här skriften har vi intervjuat personalhand- läggare och fackrepresentanter på olika myndigheter och förstått att hur man använder BESTA-koder varierar mycket, även mellan myndigheter som har likartad verksamhet. Hos vissa myndigheter används koderna enbart för rapportering till Arbetsgivarverket. Hos andra myndigheter används ko- derna mer aktivt även internt.

Även hos de myndigheter där man gör kodningarna mest bara för att rapportera statistiken, hänger koderna med på lönelistorna och mer eller mindre medvetet grupperar man människor utifrån kod. Även om det inte är avsikten, hajar man naturligt till när någon med en viss kod har mycket högre eller lägre lön än andra med samma kod, man tänker en gång till, var- för var det så nu igen? Och, framför allt när koderna används som grund för lönekartläggningen är det viktigt att både personer och grupper har hamnat rätt, eftersom man skall kunna jämföra löner i lika arbeten genom att jäm- föra löner mellan personer med samma kod. Då är det viktigt att arbetena faktiskt är lika.

Man bestämmer inte en lön eller en löneutveckling för en person eller en grupp genom att placera denna i en viss BESTA-kod. Men man bestämmer ofta om lönen eller löneutvecklingen ses som självklar och aldrig behöver särskilt diskuteras, eller om den behöver granskas noggrannare. Bara det spelar roll för individen eller gruppen.

Den nationella statistiken baserar sig också på BESTA-koderna. I allmän- het utgår man ifrån att även om det finns skillnader mellan hur enskilda myndigheter kodar, så tar de ut varandra när man sammanställer den stora

statistiken, så att helhetsbilden ändå blir ungefär rätt. Men det vet vi faktiskt ingenting om. När man läser statistiken på BESTA-kod, ålder och lön kan man bara hoppas att alla de andra som rapporterat in sina uppgifter har kodat på ungefär samma sätt som man själv.

En skrift som skall väcka funderingar behöver vara ifrågasättande och kritisk. BESTA är det bästa verktyget som vi har för tillfället för att skapa underlag för lönestatistik och lönekartläggningar inom staten. Med den här skriften vill vi medverka till att du som använder den kan göra det bästa av det.

Historien om BESTA

Vi har intervjuat fyra personer angående BESTA-systemets tillkomst och de har i mångt och mycket gett samstämmiga berättelser, med något olika betoningar. Intervjuerna har vi bakat ihop till en generell berättelse, där vi utelämnat många detaljer. Historien om BESTAs tillkomst blir därmed en sammansmältning av fyra minnesbilder:

Det var en gång ett behov att göra statistik över de statligt anställdas löner. Behovet uppstod i början av 1980-talet, när Staten bestämde att man skulle gå från befattningsbestämda löner till individuell lönesättning. Tidigare hade Staten haft ett antal befattningar som talade om de anställdas plats i den statliga hierarkin snarare än vad dessa personer egentligen arbetade med. Staten hade byrådirektörer och förste byrådirektörer och assistenter och andra befattningar som kunde finnas i vilken myndighet som helst. Förste byrådirektören kunde arbeta med skatter likväl som naturskydd eller tillsyn av skolor. Oavsett vad de gjorde hade alla förste byrådirektörerna samma lön, och löneförhöjningarna förhandlades centralt mellan Staten och Facken. Det var ganska enkelt att göra lönestatistik. Bara man visste hur många byrådirektörer, assistenter och så vidare man hade i Staten, kunde man räkna fram ganska exakt hur stora Statens lönekostnader skulle bli det kommande året.

Alla byrådirektörer och deras chefer var dock inte nöjda med systemet. När vissa byrådirektörer såg hur deras studiekamrater gick till det privata näringslivet och blev ingenjörer eller chefsekonomer och fick lön efter prestation, tyckte de att Statens system, där man inte kunde förbättra sin lön om man inte bytte befattning, inte var riktigt rättvist mot dem. Deras chefer var oroliga för att inte kunna rekrytera de mest drivande och engagerade personerna, när man inte kunde erbjuda löneförhöjningar som incitament. Detta och andra samhällstrender ledde till att även Staten bestämde sig för att lönerna skulle vara individuella. Varje myndighet skulle själv förhandla de anställdas löner, utifrån sin budget. Statens lönestatistiker på Arbetsgivarverket upptäckte att det nu var något helt annat som de skulle göra. Att

räkna fram lönekostnader var inte så enkelt längre. Men i den nya situationen uppstod också nya behov.

I och med att lönerna inte längre skulle följa centralt fastställda lönegrader kunde man också ändra befattningsbenämningarna så att medborgarna kunde se vad befattningshavaren faktiskt arbetade med.

I en så stor apparat som Staten tar det en hel del tid innan en sådan stor reform som individuell lönesättning verkligen sätter sig och genomsyrar verksamheten. Det tog också ett par decennier innan ett nytt statistikverktyg, BESTA, såg dagens ljus.

Det nya användningsområdet för statistiken skulle vara att erbjuda de enskilda myndigheterna vägledning för att bestämma lönenivåer i deras förhandlingar med facken. Men hur skulle detta formas? Det var flera första trevande steg, som tycktes sluta i återvändsgränder, men som alla gav sitt bidrag till det som sedan blev BESTA – om så bara genom att ge Arbetsgivarverkets statistikansvariga erfarenheter att lära av.

Det privata näringslivet hade ett statistiksystem, BNT, för att vägleda privata företag i löneförhandlingar. Om nu ingenjörerna i Staten var missnöjda med att deras kollegor i det privata fick bättre betalt, kanske man skulle kunna använda samma system, så att liknande jobb både inom Staten och i det privata näringslivet skulle hamna i samma statistiska pott? Alla ingenjörer på nivå 5 skulle väl kunna hamna i samma lönespann, oavsett om de arbetade inom Staten eller inom Industrin? Alltså deltog Arbetsgivarverkets statistikproducenter i ett samarbete med Näringslivets statistikproducenter för att skapa ett gemensamt system. Men efter ett tag tyckte Näringslivet att statistiksystem inte riktigt var vad företagen behövde och Staten blev ensam med frågan.

Första försöket handlade om att dela upp befattningarna i arbetsområden, ungefär 150 stycken. Men för att kunna jämföra löner behövdes också ett hierarkiskt system, med olika nivåer av arbete, som skulle motsvara olika lönenivåer. TNS, Tekniska Nomenklatursystemet för Staten, började användas 1992. De första årens användning resulterade i några justeringar, men till sist bestod TNS av 81 arbeten, indelade i ett varierande antal svårighetsgrader, högst fem. Arbeten beskrevs i termer av arbetsuppgifter som hörde respektive inte hörde till området, krav på självständighet och problemlösning, arbetsuppgifternas komplexitet samt kraven på utbildning och erfarenhet.

Medan Statens lönestatistiker arbetade med statistiksystem, började myndigheterna så småningom ställa om sig till de nya löneförhandlingsrutinerna. Vissa myndigheter fann sig snabbare än andra, där varken arbetsgivarerna eller arbetstagarna tyckte att individuell lönesättning var någon bra idé. En del myndigheter anslöt sig till att rapportera sina löner till TNS, medan

andra inte såg vitsen med det. Facken var mer eller mindre intresserade av att använda systemet.

Ett statistiksystem som inte får indata är inte särskilt värdefullt. Arbetsgivarverkets lönestatistikproducenter gjorde ännu en omstart. Den här gången skulle systemet förankras hos myndigheter, det skulle förankras hos facken och det skulle bli använt. Alltså involverade man både myndigheter och fack i skapandet av det nya systemet. Och nu hade också allt fler myndigheter lärt sig tänka i banor av individuellt lönesättning och insåg vikten och behovet av att kunna jämföra sina löner med andras.

Arbetsgivarverkets representanter var noga med att diskutera sina förslag med facken. Först handlade det om antalet nivåer och generella nivåbeskrivningar. Även om det fanns oenigheter om antalet nivåer, kom man fram till det som blev kompromisslösningen, sex nivåer som mest.

Arbetsgivarverkets representanter var också noga med att förankra systemet hos myndigheter. Områdesindelningen togs ganska rakt av från den tidigare TNS, även om arbetsuppgifterna i den statliga sektorn hade förändrats och skulle förändras en del. Vissa myndigheter ville behålla en "egen" områdeskod, medan andra tyckte att deras befattningar väl kunde täckas in av mer generella koder. För varje område skapades en arbetsgrupp. Vilka personer som till sist kom att sitta i grupperna berodde rätt mycket på personkännedom hos Arbetsgivarverkets representanter, som hade många kontakter med olika myndigheter, men även fackförbunden var representerade. Grupperna gjorde förslag för hur de generella beskrivningarna kunde tillämpas på ett visst arbetsområde. Vissa myndigheter hade stort genomslag i arbetet, och arbetsområden eller arbetsbeskrivningar utformades utifrån det som de uppfattade som sina behov. Andra myndigheter föredrog mer omfattande koder, som skulle underlätta lönejämförelser mellan olika myndigheter. Och statistikproducenterna på Arbetsgivarverket bollade fram och tillbaka med andra representanter för olika myndigheter.

Ytterligare ett sätt att göra BESTA mer intressant och lättanvänt för myndigheterna var att integrera den befattningskod som myndigheterna ändå skulle rapportera till Statistiska Centralbyrån i BESTA-koden. Att koden också skulle markera om facken och arbetsgivaren var överens eller inte, kunde förbättra fackens engagemang i BESTA-kodningen.

Till sist sammanfogade Statens statistiker alla beskrivningarna till en bok och 2004 var BESTA-manualen född.

Manualen beskriver att BESTA-koden skulle användas som "indelningsgrund för att gruppera och redovisa arbetsuppgifter för anställda som ingår i den partsgemensamma lönestatistiken för det statliga avtalsområdet." Lönestatistiken skulle "ge kunskap om vilka olika slag av arbetsuppgifter som finns hos staten och hur lönerna för dessa arbetsuppgifter ser ut." (BESTA-

manualen, 2009). BESTA kom alltså till för att skapa statistik som kunde användas som underlag för analys och lokal lönebildning. Att statistiken också skulle kunna användas för lönejämförelser mellan kvinnor och män var en insikt som kunde användas som en ytterligare motivering för varför myndigheterna skulle använda sig av systemet. BESTA-boken språkkontrollerades så att själva beskrivningarna inte skulle antyda manliga och kvinnliga områden. Själva systemet speglade dock den indelning av manliga och kvinnliga arbetsområden som fanns i staten och vad man ville betona i de olika områdens beskrivningar bestämdes i arbetsgrupper som var vana vid att de anställda på området hade ett visst kön. I och med att man fick släppa ambitionen att nivåerna skulle vara jämförbara med varandra, så att alla befattningar på nivå två skulle ha likvärdiga arbeten, blev BESTA inte heller ett anpassat verktyg för att jämföra löner för likvärdigt arbete.

BESTA-historien är inte slut där. Den fortsatte med intensiv kursverksamhet där Arbetsgivarverkets representanter lärde myndigheter koda och använda BESTA. Den fortsatte med revisionerna 2006 och 2009. När vi berättar den här historien är det 2015. Arbetsgivarverket genomför ett revideringsarbete av koderna och en uppdaterad manual ska komma.

Att stoppa verkligheten i koder

Att kategorisera världen – nödvändigt men problematiskt

BESTA är ett kategoriseringssystem som man ska använda, och man kan inte påverka systemets utformning i det praktiska arbetet. Det kan ändå vara värdefullt att granska systemet i sig: Vi tror att man kan få en annan inställning till sitt vardagliga kodningsarbete om man har bättre kunskap om sitt verktyg.

Vi började med att berätta något om hur BESTA-verktyget kom till. Det här kapitlet beskriver kategoriseringar i allmänhet som ett verktyg som alla människor använder för att hantera tillvaron, med särskilt vikt på hur man kategoriserar människor. Syftet är att dels visa på varför BESTA-kodning ibland blir problematisk: Alla människor använder kategoriseringar, men ingen kategorisering fungerar perfekt, eftersom verkligheten är komplicerad och förändrar sig hela tiden. Dels är syftet att påminna om att kategoriseringsprinciper betonar vissa aspekter och struntar i andra, och att när vi använder kategorier för att beskriva ser vi verkligheten på ett visst sätt, och ifrågasätter inte alltid vårt sätt att se. Nästa kapitel beskriver BESTA-systemets sätt att se på mans- och kvinnodominerade arbetsområden, med bakgrundstanken att det också kan omedvetet påverka våra föreställningar och våra sätt att koda.

Yrkesklassifikationssystem är avancerade konstruktioner. Det är lätt att se ett klassifikationssystem som något som finns där och passar bättre eller sämre för sitt syfte. Men *klassifikationssystem är något som människor skapar* och använder hela tiden, ofta utan att ens märka det. För att kunna hantera verkligheten måste man dela upp den i enheter utifrån likheter och skillnader. Det gör vi hela tiden. I en mataffär placeras inte varorna hur som helst utan klassificeras exempelvis som mejeri, eller frukt och grönt. På biblioteket klassificeras böcker i olika kategorier och som datoranvändare skapar vi våra egna mappar för att hålla ordning på våra dokument. Vi behöver kunna hitta äpplena i en ny matbutik, en bok som vi vill låna på biblioteket

eller våra datordokument utan att behöva leta överallt. Och ibland behöver vi ha alla som städar eller som chefar över andra administrativt ”på samma plats”, för att vi behöver ha tillgång till just den gruppen. Till exempel för att veta hur många de är, eller vad de har för löneläge. Det är tänkt att vi då skall kunna använda BESTA, om vi först har stoppat varje anställd individ i rätt box i systemet.

Våra kategorisystem, och särskilt de som har utarbetats metodiskt, bygger på några grundprinciper. Dessa orsakar vissa problem när kategoriseringarna skall göras i verkligheten.

1) Det finns en tydlig princip för indelningarna.

Ett kategoriseringssystem skall vara begripligt. Den som använder systemet måste förstå på vilka grunder indelningarna görs. Oftast verkar det självklart, och man tänker inte på varför systemet ser ut som det gör. Men de flesta system är inte självklara. *Oftast skulle det kunna finnas alternativa principer.* Barnprogrammet ”Fem myror är fler än fyra elefanter” illustrerar detta utmärkt med leken ”vad hör inte hit”: Man får se fyra bilder och uppdraget är att lista ut kategoriseringsprincipen genom att ange vilken som inte hör till gruppen, till exempel tupp, ko, katt och lejon. Gissar man lejon, är det fel, om kategoriseringsprincipen bygger på antalet ben. Gissar man tupp, är det fel, om principen har att göra med skillnaden mellan tama och vilda djur.

I BESTA handlar det om arbetsområde (arbetets art) och grupperingsnivå (svårighetsnivå). Men *yrken skulle kunna kategoriseras på andra sätt*, till exempel fysisk ansträngning, vem som brukar utöva dem (mansjobb eller kvinnojobb), var de utövas (utomhusjobb, inomhusjobb, kontorsjobb, sjukhusjobb o.s.v.), utbildningskrav eller något annat. Eftersom man bara kan utgå från en indelningsgrund, måste någon eller några välja en princip och bestämma att den ska gälla.

Den komplicerade verkligheten följer tyvärr inte alltid tydliga principer. När det gäller BESTA måste man ibland *välja mellan arbetsområden*. Man kan exempelvis välja att koda en befattning som innehåller naturvetenskapligt utredningsarbete som antingen tillhörande arbetsområdet ”Utredning m.m.” (kod 10, 11, och 12) eller ”Tekniskt och naturvetenskapligt arbete, anläggningsarbete, produktion m.m.” (till exempel utredningar inom naturvetenskapligt arbete, kod 71). Hur man väljer kan till exempel bero på om området är mans- eller kvinnodominerat: Helt oreflekterat är det lätt hänt att man kodar män till mansdominerade och kvinnor till kvinnodominerade områden.

2) En enhet tillhör bara en kategori.

Det låter enkelt, men verkligheten ser oftast annorlunda ut. Det finns *enheter som inte entydigt kan placeras i en kategori*. Vid användning av BESTA-koder kan en anställning bara ha en kod. Det gäller även om arbetsuppgifterna skulle fördelas jämnt mellan olika kategorier. Man måste bestämma sig, utifrån mer eller mindre medvetna principer. I instruktionen till BESTA framgår att det är de arbetsuppgifter som dominerar tidsmässigt som ska avgöra arbetsområdet, samtidigt som det står att det ibland inte är möjligt att vara helt konsekvent med detta¹. Alltså måste man välja och fatta beslut. Om vissa väljer att kategorisera informatörerna som även tekniskt upprätthåller webbsidor som informatörer (kod 46) medan andra kategoriserar dem som IT-arbetare (kod 49), blir dessa grupper en blandning av olika anställningar. Dessutom får kategoriseringen konsekvenser för individen, exempelvis om BESTA-koden används som ett av verktygen vid omplaceringar, förturer eller i lönekartläggning. Informatörer och IT-arbetare har olika villkor när det gäller arbetsmarknad och lön, och därför spelar det roll i vilken grupp man hamnar.

3) Det finns plats för alla enheter.

Många system har en *"övrigt" -kategori* där man kan placera det som inte passar någon annanstans. Även i BESTA finns en kategori 900000000 för "arbete som det inte finns någon lämplig BESTA-kod för" (s. 11). Den används dock ytterst sällan i praktiken, utan meningen är att alla anställningar skall kunna koda i BESTA. Det finns både för- och nackdelar med en övrigt-kategori. Om det inte finns en "övrigt"-kategori, måste kanske vissa enheter tryckas in någonstans där de egentligen inte passar. Men om det finns en "övrigt"-kategori, finns det också en risk att allt mer kommer att hamna i den, så att den blir rörig och bli svår att hitta i.

Ett ytterligare problem med kategoriseringssystem är att de är skapade vid en viss tidpunkt. När man skapar ett system utgår man från världen och behoven som de ser ut just då. Sedan ändrar sig världen, och kategoriseringssystemet stämmer allt sämre överens med verkligheten. Ofta är det svårt att ändra i systemet i efterhand, inte minst för att man kanske har använt systemet länge och har mycket material som i så fall borde kodas om.

När det gäller BESTA finns det i dag ett flertal *nya yrkesområden* som inte fanns när systemet skapades. Därför uppkommer det ett behov av egna tolkningar och principer när sådana anställningar skall kodas – och därmed också risker att olika personer eller olika myndigheter kodar olika.

¹ BESTA-manualen s 11–12.

Huvudpoänger

Kategorisystem uppkommer inte av sig själva. De är skapade av människor som försöker *fånga en komplicerad verklighet i boxar och koder*. Dessa människor utgår från hur världen ser ut just där och då, och vad som är viktigt att ta hänsyn till när man gör förenklingen.

När man sedan använder kategorisystemet måste man ofta *göra tolkningar och anpassningar*. Det är redan från början svårt att skapa ett heltäckande system där allting snyggt kan sorteras, och både det som ska kategoriseras och de behov som kategoriseringarna ska svara mot ändras, så att systemet med tiden passar allt sämre.

Både i skapandet och i användningen av ett kategorisystem finns det alltså en mänsklig faktor, men den är lätt att glömma bort. Det är lätt hänt att systemet ses som en uppsättning boxar där sorteringen för det mesta är *självklar*. Ibland när man upplever att systemet inte stämmer med verkligheten, kan verkligheten som inte enkelt låter sig kategoriseras upplevas som motspänstig.

Kategoriseringar av människor och kön

Att kategorisystemet bygger på mänskliga beslut är viktigt att hålla i minnet särskilt när man kategoriserar människor. Det är inte likgiltigt hur människor sorteras i grupper.

Vi har ofta omedvetna uppfattningar om olika grupper av människor, och de spelar in både när kategorisystemen skapas och när de används. Skaparna av det första svenska kategorisystemet i folkbokföringen på 1700-talet ansåg att medborgarna skulle kategoriseras i grupperna "gifta, änklingar, änkor, ogifta, ungdom och barn, tjänare, utlänningar, resande och vagabonder". Vissa av dessa kategorier är inte aktuella längre, och inte heller "oäkta barn" och "orkeslösa" som också har funnits i folkbokföringen. Utifrån historien vet vi att *kategoriseringar kan ge både fördelar och nackdelar för olika individer*. När man tittar på dessa historiska kategorier tycker man att de är ganska irrelevanta – och i vissa fall direkt skadliga.

BESTA är ett relativt nytt system, och därför ser vi inte hur det är präglat av vårt sätt att se på olika kategorier av människor. Om hundra år är BESTA också intressant för historieforskare som vill se vilka yrken och arbetsuppgifter som fanns i vår tid. *Just nu är vi hemmablinda* och ser inte hur våra kategorier både speglar vårt sätt att se på yrken och individer och påverkar det.

Vi alla är också mer eller mindre hemmablinda för hur vi tänker om *manligt och kvinnligt* när det gäller kategorisering av människor. Vi har vuxit upp i ett samhälle där vissa egenskaper, sysslor och platser är normala för kvinnor och andra egenskaper, sysslor och platser är normala för män. Även

om en hel del har ändrats under de senaste årtiondena, finns uppdelningarna kvar. I tidningarna får vi läsa om kvinnliga toppchefer, kvinnliga musiker, kvinnliga företagare, kvinnliga läkare och kvinnliga forskare. Ofta betyder det att journalisten berättar om ett undantag i kontrast till "vanliga" toppchefer, musiker, företagare, läkare och forskare, där man ofta, när man inte tänker sig för, ser framför sig en man.² Att vi alla är påverkade av vår uppväxt är påvisat på flera sätt. Att också de som skapar kategorisystem är påverkade på samma sätt kan man misstänka när man börjar se på olika system där människor kategoriseras.

I kategorisystem som handlar om yrken finns det vissa mönster som återkommer: *Yrkesområden där det finns många män är ofta mer detaljerat indelade än yrken där det finns många kvinnor. Männen arbeten är ofta mer detaljerat beskrivna, medan kvinnors arbeten lättare blir osynliga och beskrivs som "övrigt".* Då ser det också ofta ut som om männen gjorde fler eller mer kvalificerade uppgifter. Till exempel har vi enligt SSYK trettio olika slags maskin- och processoperatörer, men bara tre slags köks- och restaurangbiträden. Näringslivets klassifikationssystem NYK har två slags ekonomichefer, men 34 slags chefer inom arkitekt- och ingenjörsvksamhet, samt 9 kategorier under revisorer m.fl., d.v.s. ekonomiyrken med högskoleutbildning, men 39 olika kategorier för civilingenjörer. Könsgrensning av BESTA visar på några liknande tendenser vilket vi kommer att behandla i nästa avsnitt.

Lästips

Klassificering och perception – en studie av genusaspekter på SNI-koden som klassificeringsverktyg av näringsgrenar. NUTEK, 2006

[<http://publikationer.tillvaxtverket.se/ProductView.aspx?ID=634>]

Könsuppdelad statistik. Ett nödvändigt medel för jämställdhetsanalys. Statistiska Centralbyrån, 2004.

Löneutveckling på det statliga avtalsområdet. Statistikperioden september 2013 – september 2014. Arbetsgivarverket, 2015.

Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK). Statistiska Centralbyrån.

[<http://www.scb.se/ssyk/>]

Strategisk chefs- och expertanalys. KRUS – Kompetensrådet för utveckling i staten. [http://www.krus.nu/Global/Bibliotek/Strategisk_chefs_och_expertanalys_rapport.pdf]

Utvecklingen av löneskillnader mellan statsanställda kvinnor och män åren 2000 – 2013. Arbetsgivarverket, 2014.

² En vanlig gåta för att illustrera detta är: *En far och hans son åker i samma bil och råkar ut för en trafikolycka. Fadern omkommer. Sonen blir allvarligt skadad och får föras till sjukhuset med ambulans. Han förbereds för operation, men kirurgen som skulle operera honom säger "Jag kan inte operera den här pojken – det är ju min son." Hur hänger det ihop?*

Finns det kön i BESTA-koder?

BESTA har skapats av arbetsgrupper som har utgått från sin kunskap om och uppfattning av olika yrkesgruppers arbeten. Vi kan anta att medlemmarna i dessa grupper har haft, medvetet eller omedvetet, olika uppfattningar om mäns och kvinnors förmågor och uppgifter, eftersom vi alla har det.³

Vem planerar städarbetet?

En del skillnader hittar man när man jämför koder på kvinnodominerade och mansdominerade arbetsområden. Som ett första exempel kan två närliggande koder jämföras: 76, Lager och förrådsförvaltning respektive 77, Lokalvård. I båda fallen handlar det om fysiskt arbete för att ta hand om saker, materiella ting. Lokalvårdarna är för det mesta kvinnor, medan de som arbetar med lager och förråd till övervägande del är män.

76 Lager- och förrådsförvaltning

Hit hör t.ex. att:

- Planera, leda och samordna löpande lager- och förrådsverksamhet.
- Medverka i utveckling av system för hantering, förvaring och redovisning.
- Analysera kostnader, rutiner, svinnproblem m.m.
- Disponera utrymmen och sköta utrustning.
- Ta emot, lagra och lämna ut varor och materiel.
- Paketera och hantera varor eller gods, ofta med hjälp av transportmaskiner.

77 Lokalvård

Hit förs arbete med städning och rengöring. Här ingår även att bädda sängar och sköta tvätt.

³ Det här avsnittets exempel är hämtade från BESTA-revisionen 2009.

Det verkar som att grupperna som skrev arbetsbeskrivningarna hade bättre kunskaper om fastighetsförvaltares och lagerarbetsares än lokalvårdares och restaurangpersonals uppgifter. För lagerarbetets arbetsinnehåll beskrivs sex ganska detaljerade exempel, medan lokalvårdarnas arbete beskrivs med två övergripande meningar. Om man tittar närmare på lagerarbetebeskrivningen, hittar man orden "planera", "leda", "samordna", "medverka i utveckling" och "analysera". Bara två av de sex exemplen om lagerarbete handlar om att konkret hantera saker. Beskrivningen antyder mer övergripande och intellektuella arbetsuppgifter än "städning", "rengöring", "bädda sängar" och "sköta tvätt", som är det enda lokalvårdare gör, enligt sin arbetsbeskrivning. Givetvis behöver lokalvården också planeras, ledas och samordnas, och det sker utveckling även där. Vem sköter detta med vilken BESTA-kod?

Ytterligare en detalj som ger en fingervisning om områdets kön är meningen att lagerarbetarna hanterar varor "med hjälp av transportmaskiner". Att lokalvårdarna också kör omkring med maskiner tänker man sig inte utifrån deras arbetsbeskrivning, som snarare för tanken till hemarbete. Traditionellt har arbete med maskiner haft högre status än att arbeta med händerna, och sådana markörer medverkar till att lagerarbete framstår som mer avancerat.

Den mest iögonenfallande skillnaden är att lokalvårdarna över huvud taget endast har tre kvalifikationsnivåer, medan lagerarbetarna har sex. En chef inom lokalvård kan aldrig komma högre än nivå tre. Lokalvård kan vara ett arbetsområde som "omfattar arbetsuppgifter med stor bredd" och chefen kan ha "breda kunskaper inom ansvarsområdet". Men dessa formuleringar hör till chefsbefattning nivå fyra, och dit kommer man inte som chef för lokalvård.

De övriga två koderna i arbetsområde 7 "Förvaltning, skötsel mm." är den kvinnodominerade 74, Restaurangarbete och den mansdominerade 75, Fastighetsförvaltning. Återigen har det kvinnodominerade området tre nivåer, där den högsta "förestår" arbetet i en "mäss eller matsal" med fler än 10 anställda.

En jämförelse mellan koderna 76 och 77 när nästan övertydlig. Ett mindre övertydligt exempel är skillnaden mellan kod 53, Internadministrativt arbete och kod 54, Kontorsservicearbete m.m.:

Kod 53 omfattar traditionella sekreterartjänster och har tre nivåer. Kod 54 omfattar olika slags kontorsarbete som är kvinnodominerat, men även mansdominerade områden såsom kontorsvaktmästare och tryckeriarbetare, och har nivåer ända upp till fem. Om man jämför kod 53 och kod 54 ser man hur ett stort kvinnodominerat område har färre nivåer än ett blandat och att det kvinnodominerade områdets bredd och informella ansvar värderas lägre än det blandade områdets djup och formella ansvar. Medan nivå 2 och 3 i den kvinnodominerade koden har en stor bredd i arbetsuppgifterna har nivåerna

53 Internadministrativt arbete**Nivå 1**

- Sköter administrativa rutiner och registrering t.ex. diariet för och fördelar inkommande post och ärenden. Bevakar pågående ärenden samt sköter register och arkiv.
- Kallar till sammanträden, bokar lokaler, beställer resor, administrerar fakturor m.m. Lämnar meddelanden, förmedlar information, formulerar meddelanden etc.
- Redigerar och skriver ut text.

Nivå 2

- Sköter registratorsfunktion. Lämnar information om olika ärenden som rör myndighetens eller enhetens verksamhet.
- Formulerar brev, protokoll m.m. efter anvisningar om sakinnehåll. Gör sammanställningar och utformar presentationsmaterial. Administrerar resor, sammanträden m.m.
- Utför arbeten som kräver mångsidig hantering av tekniska hjälpmedel såsom olika dataprogram. Ger användarstöd i normal datoranvändning, t.ex. Office-program.

Nivå 3

- Planerar konferenser, sammanträden, studiegrupper m.m.
- Samordnar komplexa ärenden med stor kontaktyta internt och externt.
- Utför ungefär samma arbetsuppgifter som anges i nivå 2 men särskilda krav på befattningshavarens kompetens och erfarenhet erfordras eller mångsidigheten i arbetsuppgifterna är särskilt uttalad.

54. Kontorsservicearbete m.m.**Nivå 1**

- Sköter postbehandling, kontorsförråd och kontorsutrustning. Utför reparationer. Beställer kontorsmateriel och har kontakter med leverantörer eller motsvarande. Utför kopierings- och kontorstryckeriarbete.
- Sköter telefonväxel och kopplar samtal, besvarar förfrågningar, tar emot och lämnar meddelanden. Ger ibland upplysningar och råd om växeljänster, hänvisnings- och personsökningssystem.
- Tar emot, sänder eller vidarebefordrar meddelanden.
- Tar emot, registrerar och hänvisar besökare, lämnar information och besked.

Nivå 2

Utför motsvarande arbetsuppgifter som i nivå 1 men har t.ex. arbetsledningsansvar eller andra uppgifter som ställer särskilda krav på erfarenhet och kompetens.

Nivå 3

Leder och planerar kontorsservicearbete som är av likartad karaktär t.ex. arbete i kontorsservicegrupp, reception, stor telefonväxel eller telekommunikationscentral. Se även generella nivåbeskrivningar.

Nivå 4

Se generella nivåbeskrivningar för chefsbefattningar.

Nivå 5

Se generella nivåbeskrivningar för chefsbefattningar.

ovanför ett i den könsblandade koden knappt några egna beskrivningar, utan hänvisar tillbaka till nivå ett och till de allmänna beskrivningarna. Att område 54 har fem nivåer är anmärkningsvärt med tanke på att nivåerna inte har kunnat specificeras med annat än "leder och planerar" (nivå 3). Man kan jämföra detta med sekreterarbete som kan vara mycket mångfacetterat, innebära en hel del planering och mycket informellt ansvar, men som ändå inte har fler än tre nivåer.

Gränserna mellan kontorsuppgifterna i 53 och 54 är flytande. Däremot skiljer sig tryckeriarbetarnas och delvis kontorsvaktmästarnas arbetsuppgifter från dessa. Det skulle alltså ha varit möjligt att göra en annan indelning.

Vad är flexibilitet värt?

Problemen med att det är svårt att koda befattningar som har en bredd när det gäller arbetsuppgifter hänger ihop med att BESTA har en tydlig hierarkisk uppbyggnad. Man går från 1) rutinmässiga uppgifter till 2) uppgifter av likartad natur till 3) uppgifter som kräver analys och utvärdering till 4) uppgifter som är komplexa men definierade till 5) uppgifter som innehåller utveckling och nytänkande till 6) nyskapande uppgifter som är centrala för hela verksamheten.

Med sin indelning i arbetsområden har BESTA en stuprörmodell, där det snarare är djupet än bredden i arbetsuppgifterna som ger en nivåökning. Det kan vara svårt att placera en anställning i en enda BESTA-kod, eftersom den kan innehålla arbetsuppgifter från flera områden. Att själva komplexiteten dessutom ökar svårighetsgraden i anställningen är svårt att få fram i BESTA. En anställning som kombinerar arbetsuppgifter kan vara kodad på nivå två i informationsarbete, men dessutom innehålla uppgifter inom internadministrativt arbete och lokal support inom IT-arbete och mindre uppgifter inom ekonomiarbete. Även om arbetsuppgifterna i sig inte skulle vara högre än nivå två, kanske bollandet av allt detta tillsammans ändå kräver mer än nivå två inom informationsarbete? Kön finns i denna problematik genom att det oftare är kvinnor än män som har anställningar med flera olika uppgifter på låg nivå.

Spelar detta någon roll?

Ovan har vi presenterat några tydliga exempel på hur kön finns i BESTA-koder. I och med att man botaniserar i BESTA-handboken och skärper blicken när det gäller kön, kan man hitta fler.

Att kodsystemet ser ut som det gör har praktiska konsekvenser, särskilt om man inte är medveten om att det ibland lockar till traditionellt könstän-

kande. Lokalvårdens tre koder är det mest tydliga exemplet. Lokalvård är ett låglöneyrke, och enligt systemet kommer det att fortsätta vara det, eftersom avancerade anställningar inte är möjliga.

När man skapar mans- och kvinnodominerade områden, åstadkommer man också att det är lättare att lönejämföra män med män och kvinnor med kvinnor, i stället för att jämföra mäns löner med kvinnors löner och tvärtom. Könsegregerade arbetsområden gör också att man kan ställa olika krav på nivåerna i mans- och kvinnodominerade områden.

Eftersom det som vi läser, hör och arbetar med också påverkat vårt tänkande, har systemets uppbyggnad en mindre konkret följdverkning: arbetsbeskrivningarna i BESTA kan förstärka en omedveten syn på skillnader i mäns och kvinnors arbete, där mäns arbete har högre värde.

Kön och jämställdhet på arbetsplatsen

BESTA-kodningen är en del av vardagsarbetet, särskilt på personalavdelningen, i nästan alla statliga myndigheter. Innan vi börjar behandla BESTA-kodning som en särskild uppgift, i förhållande till jämställdhet, vill vi påminna om att det i alla organisationer, hela tiden, pågår ett kategoriseringsarbete som är kopplat till kön. Det kategoriseringsarbetet pågår ofta omedvetet – men samtidigt med stor precision! Kategoriseringar efter kön blir på så sätt en del av organisationers omedvetna och ständigt pågående ”könsgörande”. Här menar vi att kön konstrueras socialt, dvs att människor i sociala sammanhang skapar och återskapar uppfattningar om vad som är kvinnligt och manligt. I avsnittet om att stoppa verkligheten i koder exemplifierades detta med att vissa egenskaper, sysslor och platser av tradition förknippas med kvinnor respektive män. Det ska vi nu koppla till hur kön görs i organisationer.

Göra kön på jobbet

En lärdom som kan dras från forskningstraditionen är att människor gör kön i och på jobbet. Kön görs i den organisatoriska vardagen, invävt i det vi gör i våra jobb. Ett svenskt koncept som beskriver hur kön görs i förhållande till arbetsuppgifter är ”könsmärkning”. Könsmärkning innebär att arbetsuppgifter kopplas ihop med ett visst kön. Detta sker utifrån allmänna kulturella föreställningar om manliga respektive kvinnliga egenskaper, som sedan kopplas samman med olika arbetsuppgifter. Det finns exempelvis ofta gemensamt delade (omedvetna) uppfattningar om vem vi anser mest lämpad för en viss typ av uppdrag, arbetsuppgift eller position. Med könsmärkningen av arbete som kvinnligt eller manligt, följer också uppdelningar i rum (*var* kvinnor och män jobbar), beteende (*hur* kvinnor och män förväntas agera), belöningar och makt (*vad* kvinnor och män förväntas och tillåts göra).

Rekryteringsprocesser kan tas som ett exempel, där kön kan göras i flera faser av processen. Exempelvis visar en nyligen genomförd studie av 60

svenska platsannonser att det fanns en tydlig könskodning⁴ av jobb genom att annonserna för kvinnodominerade jobb i högre uträkning lyfte fram personliga egenskaper medan annonserna för mansdominerade jobb lyfte fram yrkeskunnande och erfarenhet framför personliga egenskaper. Annonserna för kvinnodominerade yrken lyfte fram egenskaper som samarbetsförmåga, flexibilitet och att vara bra på omvårdnad; medan annonser för mansdominerade jobb exempelvis lyfte fram vikten av att vara självständig/självgående, samt kvalitetsmedveten/ha fokus på slutprodukten.

Hur arbetets kvalifikationskrav och de kompetenser som ska matchas mot dessa beskrivs kan alltså ge återverkningar på vem som ses som önskvärd av organisationen och vem som känner sig manad och kallad att söka. I urvalsprocessen riskeras också sortering av kandidater utifrån kön då det finns studier som visar att samma egenskaper och kompetenser hos kvinnor respektive män tenderar att uppfattas på olika sätt. Användande av informella eller formella kanaler för att nå potentiella medarbetare spelar också roll för vilka könsmonster som uppstår på en arbetsplats.

Det var enbart några exempel från rekryteringsprocessen. Rekryteringsprocessen landar sedan i BESTA-kodningen, som görs med utgångspunkt i befattningsbeskrivningen för tjänstetillsättningen. Om befattningsbeskrivningen som ska BESTA-kodas är påverkad av hur vi omedvetet beskriver kvinno- respektive mansdominerade arbeten på olika sätt, blir även BESTA-kodningen en del av könsgörandet, eftersom befattningsbeskrivningen bildar underlag för hur en befattning bedöms och grupperas efter arbetsområde och svårighetsnivå i BESTA.

När löner sätts och när organisationsförändringar genomförs tilldelas olika arbetsuppgifter och karriärer också olika kön. Kön kan även finnas invävt i policyer, handlingsplaner, handböcker och regler som styr arbetet. Könsgörandet permanentas på så sätt i den organisatoriska vardagen och blir en del av de mönster av olika villkor och förväntningar på kvinnor respektive män som kallas könsordning. Omedvetna föreställningar om och olika måttstockar för kvinnor och män tenderar exempelvis att skapa ojämsställda löner och ojämsställda villkor i organisationer. Könsordningen är både ett resultat av den omedvetna process som könsgörandet oftast innebär, och samtidigt en förutsättning för könsgörandet.

Det som sker på arbetsplatsen sker inte isolerat från samhället i övrigt, utan i växelverkan med samhälleliga uppfattningar om manliga och kvinnliga egenskaper och yrken och de könsmonster som finns på arbetsmarknaden.

⁴ Könskodning används ibland synonymt med könsmärkning: om och hur exempelvis ett yrke förknippas med ett kön och hur det tar sig uttryck. I det här sammanhanget handlar det om huruvida ett jobb anses lämpa sig bäst för kvinnor eller män. Se vidare Lindmark, S. & Sundin, J. (2013) *Den könskodade jobbanonsen*. Umeå: Umeå universitet.

Svensk arbetsmarknad och svenska arbetsplatser har en tydlig horisontell och vertikal könssegregering: Kvinnor och män är åtskilda eftersom de arbetar inom olika områden (horisontell segregation) eller på olika hierarkiska nivåer (vertikal segregation). Här finns en direkt koppling mellan det som sker inom en organisation och hur de samhällliga köns mönstren ser ut: könssegregeringen uppstår genom att rekryteringsprocesser och tilldelning av arbetsuppgifter påverkas av det sätt som uppgifter är könsmärkta. Könsmärkningen förstärks också genom att man på detta sätt skapar könssegregerade arbetsområden, dit de anställda också själva söker sig utifrån sin egen könsidentitet. Detta bidrar till att både den horisontella och vertikala könssegregeringen tenderar att återskapas, även om vissa förändringar sker över tid.

Könssegregering kan iaktas både i samhället i stort och inom organisationer. På samhälls nivå syns könssegregeringen exempelvis i hur kvinnor och män fördelar sig inom olika utbildningsområden eller inom olika branscher och yrken. Statistik som finns samlad i *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2014* visar att endast tre av de 30 största yrkena i Sverige har jämn könsfördelning: kockar och kokerskor; läkare respektive universitets- och högskolelärare. I de övriga 27 största yrkena i Sverige råder alltså bristande jämställdhet. Många yrken är kraftigt mans- eller kvinnodominerade. Till exempel är ungefär fyra av fem systemerare, programmerare och datatekniker män, medan ungefär fyra av fem receptionister, administrativa assistenter och redovisningsekonomer är kvinnor.

Könssegregeringen på samhälls nivå återspeglas även på organisationsnivån genom att det på arbetsplatser finns en intern könsordning som ofta – men inte alltid – liknar könsordningen i samhället. Även arbetsplatser som har en jämn könsfördelning totalt sett, kan ha en stark könsmärkning av arbeten som gör att kvinnor och män fördelar sig på olika arbetsuppgifter, yrken, avdelningar osv. Arbetsplatser har alltså en lokal könsordning, vilket också kan synas i kvinno- respektive mansdominerade BESTA-koder.

Att göra kön och jämställdhet

Hur människor gör kön, invävt i vardagsarbetet, får enligt det här synsättet konsekvenser för jämställdheten såväl inom som utanför den egna organisationen. Jämställdhet innebär jämlikhet mellan könen och det övergripande officiella målet handlar om att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. På arbetsmarknaden riktas målsättningarna mot att motverka könsuppdelningen samt att skapa bättre förutsättningar för jämställda arbetslivsvillkor⁵.

⁵ www.regeringen.se/sb/d/2593

Avsnittet har handlat om hur det som äger rum inom organisationer och på arbetsplatser samspelar med övergripande könsmonster på arbetsmarknaden. Bedömnings- och kodningsarbetet inom BESTA kan mot den här bakgrunden alltså ses som en del av organisationers omedvetna och ständigt pågående ”könsgörande”.

Några lästips om att göra kön, kön i organisationer samt jämställdhet

Elvin-Nowak, Ylva & Thomsson, Heléne (2003). *Att göra kön. Om vårt våldsamma behov av att vara kvinnor och män*. Stockholm: Albert Bonniers Förlag.

SCB (2014). *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet*. SCB: Örebro.

SOU (2005). *Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitik mot nya mål*. SOU 2005:66. Stockholm: Fritzes förlag.

SOU (2014). *Jämställt arbete? Organisatoriska ramar och villkor i arbetslivet*. SOU 2014:30. Stockholm: Fritzes förlag.

Wahl, Anna; Holgersson, Charlotte; Höök, Pia & Linghag, Sophie (2011). *Det ordnar sig. Teorier om organisation och kön*. Lund: Studentlitteratur.

Arbetet med BESTA-kodning: hur går det till i praktiken?

I det här avsnittet fokuseras handläggningsprocessen i arbetet med BESTA-kodning. Sammanställningen baseras på beskrivningar av hur BESTA-kodning går till, samt problem och möjligheter med BESTA som dels identifierats i intervjuer med representanter från sex myndigheter, dels diskussioner från workshops med representanter från tre myndigheter. Myndigheterna är olika i storlek och befattningsstruktur och det medför också att arbetet med BESTA i praktiken är mycket olika hos dessa myndigheter. På stora myndigheter är många engagerade i kodningen, medan kodningen kanske bara handläggs av en person på små myndigheter. Är man många kan man rådgöra med varandra kring BESTA, medan den möjligheten inte finns på samma sätt för den som kodar ensam. Hur mycket myndigheten kan jämföra sig med och kalibrera mot andra liknande myndigheter spelar också roll. Det som bestämts kring varför BESTA-kodningen görs, vad man ska ha den till och hur den ska göras spelar in. Var BESTA-kodningen sker beror delvis på hur personalärenden över lag är delegerade på myndigheten och hur den allmänna gången ser ut när det gäller anställningar. Vi redogör inte för de många lokala variationerna, utan lyfter här endast fram några framträdande mönster som beskriver generella drag i handläggningsprocessen. Det är en sammanlagd beskrivning där vi utifrån handläggarnas berättelser har mejslat fram hur BESTA-arbetet kan gå till på en arbetsplats.

Vem gör vad, när och hur?

BESTA-kodning utförs vanligen av personalavdelningen eller personalhandläggare, och i samband med rekryteringsärenden. Kodning vid nyanställningar på befattningar dominerar alltså. Underlaget som används vid kodning av en befattning för första gången kan vara en jobbbanns/kungörelse eller arbetsbeskrivning där befattningens titel, arbetsuppgifter och kvalifikationskrav framgår. Om underlaget är knapphändigt tas kontakt med närmaste chef som kan lämna mer uppgifter. Personalhandläggaren tillde-

lar befattningen en BESTA-kod och lägger in det i (ett av) organisationens personaladministrativa system. Facken ges möjlighet att ge sina synpunkter och notera om de är eniga eller oeniga med arbetsgivarens bedömning. Oftast uppnås enighet. Ändring av BESTA-kod förekommer också, ibland som ett resultat av en allmän översyn av kodningarna, upptäckt av felaktigheter i samband med sammanställning av underlag för lönekartläggning, eller när en anställd bytt arbetsuppgifter, eller när facket eller den anställde påtalar att koden kanske inte motsvarar arbetsuppgifterna.

De som handlägger BESTA-kodningen av befattningar lär sig ofta BESTA-kodning i arbetet genom att göra kodningar och läsa i Arbetsgivarverkets BESTA-handbok, ibland genom att fråga kollegor. Det finns också utbildningar i Arbetsgivarverkets regi som handläggarna kan ta del av.

Tidsåtgången för BESTA varierar mellan myndigheterna. Antalet BESTA-kodningar som görs inverkar naturligtvis på hur mycket tid som detta arbete tar, men kodningen utförs generellt som en mindre del av handläggarnas arbetsuppgifter. Tidsåtgången hänger även samman med myndigheternas olika användning av och förhållningssätt till BESTA. Detta innebär att det inte alltid finns tid att samråda med kollegor om hur bedömningen och kodningen ska göras. Det kan ibland också uppfattas som svårt att upprätthålla kompetens kring BESTA-arbetet, exempelvis i samband med personalomsättning på den enhet som ansvarar för BESTA-kodning.

Situationer där BESTA-kodning går snabbt och lätt

Inom arbetsplatser där vissa befattningstyper dominerar och återkommer frekvent, används schablonkodningar för att förenkla arbetet. Schablonkodningarna innebär att befattningar vanemässigt tilldelas vissa koder för arbetsområde och nivågruppering, oftast att ett visst slag av befattning alltid motsvaras av en viss kod. Att använda schablonkodningar kan vara mycket tidseffektivt och ett rationellt sätt att administrera BESTA-kodningar om befattningsstrukturen och befattningarnas innehåll är stabila, som exempelvis inom ett universitet där universitetslektorer inom en viss ämnesinriktning alltid kan kodas på samma sätt. Innehållet i varje enskild befattning behöver inte analyseras, utan den kodas på ett förutbestämt sätt även om den inte helt överensstämmer med områdes- och nivåbeskrivningarna. I organisationen har man fattat ett beslut om hur vissa befattningar ska kodas, eller det har uppstått traditioner som alla följer.

Enskilda individer kan också ha skapat egna schabloner, ibland medvetet, men ibland också omedvetet. Det är lätt att uppfatta vissa slags anställningar som alltid lika, särskilt om man inte har möjlighet att diskutera sina kodningar med kollegor. En risk med särskilt individuella schabloner är att vi ofta

tenderar att koppla arbeten till kön, och i synnerhet omedvetna schabloner riskerar att utgå från sådana uppfattningar.

Situationer där BESTA-kodning är svårare

Något om ligger bakom flera av problemen med BESTA-kodning är svårigheten att skilja en befattning från den person som innehar befattningen och utför arbetet. BESTA-handboken konstaterar att "Det är *de faktiska arbetsuppgifterna* som utförs i befattningen som ska klassificeras. Individens skicklighet eller resultat bedöms inte i detta sammanhang" (s. 11). Men man konstaterar också att det kan vara "lätt att påverkas av andra uppgifter som t.ex. individens skicklighet och resultat, utbildningsbakgrund" (s.11). Enligt de intervjuade handläggarna är detta ett problem inte minst när man kommunicerar om koden med fackrepresentanter och chefer. Det gäller särskilt då det är aktuellt att byta kod för en befattning. Exempelvis kan en chef som har en duktig medarbetare vilja tilldela denna person en högre grupperingsnivå fastän befattningen i sig innehåller arbetsuppgifter som ligger på en lägre nivå. I det fallet avviker chefen alltså från BESTA-systemets fokus på befattning och diskuterar istället medarbetarens prestation. Men även när man kodar, eller använder koden i lönerevision kan det vara svårt att skilja befattning från person, framför allt när det gäller nivågruppering.

Exempel: Om befattningen ligger på nivå 3 och omfattar informationsökning (41 Biblioteks- och dokumentationsarbete) men den anställde framför allt utför avancerad informationsökning (eller har gjort det i sina tidigare anställningar och kan förväntas fortsätta med det) som ska förekomma på nivå 4 - då kan man fundera på om befattningen ska förändras så att den motsvarar de faktiska arbetsuppgifterna som personen utför. Detta kan innebära ett avsteg från myndighetens praxis, om alla befattningar med samma benämning vanligtvis kodas med samma kod. Eller också bestämmer man att befattningen i sig inte innebär avancerad informationsökning, oavsett vad den anställde gör. Vad man bestämmer sig för kan sedan ha utslag i lönerevisionen – om befattningen ligger på nivå 3, och den avancerade informationsökningen i stället behandlas som särskilt goda resultat för denna befattning och belönas med högre lön, blir lönejämförelsen inom koden lite annorlunda än om denna person hade lyfts upp till nivå 4.

Befattningar är inte heller alltid självklara att placera i en viss BESTA-kod när det gäller arbetsområde. Arbetsinnehållet kan spänna över flera arbetsområden och nivågrupperingar. Ett exempel är nya tjänster, som "varumärkesutvecklare" där det inte finns någon egen kod/arbetsområde som motsvarar befattningen. Exemplet inbegriper såväl informationsarbete (kod 49) som marknadsföring och försäljning (kod 57), och nivågrupperingen mot-

svarar inte befattningens innehåll. Antalet nivåer för vissa administrativa tjänster kan också upplevas som problematiska: det kan vara för få nivåer för vissa befattningar, men det kan också upplevas att vissa grupper har hamnat för högt i nivågrupperingen. Det kan också finnas typer av befattningar som uppfattas på olika sätt av arbetsgivaren och facken, inom universitet kan det exempelvis handla om vissa typer av lärarbefattningar som inte utgör ordinarie lärarbefattningar.

BESTA och jämställdheten

BESTA-systemet i sig kan vara både en möjlighet och ett hinder i jämställdhetsarbetet. Grundtanken att systemet neutralt och objektivt ska gruppera befattningar – inte personer – efter arbetsinnehåll och svårighetsgrad kan upplevas som något positivt som bidrar till ett underlag för lönejämförelser mellan kvinnor och män. Detta kan i sin tur medföra att möjligheterna för lika lön för lika arbete ökas. Detta är något som kanske fungerar bäst ”i teorin”. Att beskrivningarna i systemet kan uppfattas som könsmärkta och att några kvinnodominerade befattningsområden har färre nivåer ses ibland som problematiskt. Men det är svårare att som handläggare se om något i själva kodningsprocessen, dvs när en befattning tilldelas en BESTA-kod, har några konsekvenser för jämställdheten.

I tidigare avsnitt berördes hur könsgörande integreras i dagligt arbete och hur ojämställdhet därmed riskerar att återskapas och permanentas i organisationer. Även i arbetet med BESTA-kodning finns alltså risk för att återskapa oönskade och traditionella könsmonster. Omedvetna föreställningar om manliga och kvinnliga egenskaper, kompetenser, yrken och även löner kan exempelvis inverka på kodningen av en ny befattning i flera led i BESTA-arbetet. Våra tidigare exempel om rekryteringsprocessen visar hur formuleringen av jobbbannonser och befattningsbeskrivningar kan påverkas av om det är mest kvinnor eller män som för tillfället utför liknande arbetsuppgifter i samhället eller i organisationen. Beroende på om det är kvinnor eller män som söker befattningen, skulle en oreflekterad kodning också kunna innebära att kvinnligt könsmärkta befattningar nivågrupperas lägre än manligt könsmärkta befattningar. Om man till exempel uppfattar att alla de kvinnliga ekonomerna på myndigheten arbetar på nivå tre, och då får en nyanställning med något mer avancerade arbetsuppgifter, kan det vara lättare att koda även denna anställning på nivå tre ”av bara farten” om man anställer en kvinna än om man anställer en man, särskilt om mannen kommer med något annorlunda bakgrundsprofil.

BESTA och lön

Inledningsvis vill vi påminna om att BESTA utgör det verktyg som används inom staten för att *rapportera* löneuppgifter som sedan ligger till grund för lönestatistik. Verktøget är framtaget för att passa alla tänkbara statliga arbeten och på så sätt möjliggörs jämförelser inom hela den statliga sektorn. I BESTA-manualens inledning står det under "syfte" att:

BESTA-koden används som indelningsgrund för att gruppera och redovisa arbetsuppgifter för anställda som ingår i den partsgemensamma lönestatistiken för det statliga avtalsområdet. Lönestatistiken ska ge kunskap om vilka olika slag av arbetsuppgifter som finns hos staten och hur lönerna för dessa arbetsuppgifter ser ut. Med ledning av statistiken ska centrala parter kunna analysera lönebildningen inom avtalsområdet och lokala parter ska kunna använda lönestatistiken som stöd för lokal lönebildning. (s. 7)

Statistiken utifrån BESTA ska med andra ord svara på frågan "Hur ser lönenivåer och lönespridningen ut för personer med olika arbeten inom staten?" På så sätt kan förändringar över tid illustreras och analyseras, samt, om statistiken fördelas på kön, också löneskillnader mellan könen synliggöras och åtgärdas.

Den generella principen är alltså att BESTA-koden bestäms för ett visst arbete där arbetsområde och svårighetsgrad/komplexitet har betydelse, medan en persons individuella ingångslön bestäms utifrån en mängd olika, och delvis andra, faktorer. En många gånger stor betydelse för en persons ingångslön är till exempel marknadsläget, något som är helt irrelevant för ett arbetes BESTA-kod. Enligt principerna för den individuella och prestationsrelaterade lönesättning som gäller inom statlig sektor är det sedan en anställds arbetsprestationer som ska påverka löneutvecklingen. När goda prestationer belönas genom löneökningar skapas den lönedifferentiering som enligt statlig lönepolitik är önskvärd mellan anställda med lika arbete. De flesta vi intervjuat uppger också att det är så BESTA används. Ett exempel är en personalchef som säger att:

”Vi använder BESTA bara för lönekartläggningar och statistik. Den fungerar inte som ett värderingsinstrument vid lönesättning utan där använder vi oss av individuell och differentierad lönesättning. BESTA-statistiken är en variabel på löneläget i staten men sen så är marknadsläget på privata sidan och den kommunala också variabler att ta hänsyn till. Lön kan därmed inte vara direkt kopplad till BESTA.”

En slutsats av detta är att löner inte bara kan, utan kanske också bör, variera mycket, inte bara mellan olika BESTA-koder, utan också inom en och samma BESTA-kod, något som också framgår i flera intervjuer. En person som har en nivå 3 i sin BESTA-kod kan följaktligen ha en högre lön än en person som har nivå 4 inom samma arbetsområde. Ett exempel är en personalhandläggare som menar att:

”Om man jämför gruppen ekonomiadministratörer och ekonomer bör ju ekonomen ha en högre grad. Låt säga att de ligger på en fyra jämfört med ekonomiadministratörerna som ligger på en trea, men det kan finnas ekonomiadministratörer som har högre lön än vad en ekonom har som har en fyra.”

I det material som ligger till grund för denna skrift framgår det emellertid att det i praktiken kan finnas en dubbelriktad eller rent av bakvänd relation mellan BESTA-koden och lönediskussioner inom myndigheter. Med bakvänd menar vi att BESTA-koden i vissa situationer används som argument för en viss lön, vilket medför att koden inte längre bara är ett rapporteringsverktyg för statistik, utan en lönebestämmande faktor.

Det finns exempel på personalhandläggare som vid nyrekrytering inte gärna föreslår en ingångslön som skiljer sig alltför mycket (varken högre eller lägre) från ett medvetet eller omedvetet riktvärde för den aktuella koden. Det finns också exempel på fackliga representanter som argumenterar för en ändring av kod för medarbetare som fått ändrade arbetsuppgifter och i samma andetag menar att ändringen av kod också ska innebära en ändrad (höjd) lön. I sådana situationer används BESTA som en hävstång för en persons löneutveckling.

Befattning, kod och lön

I och med förändringen från lönegrader till individuell lönesättning har anställdas titlar eller befattningar blivit allt mindre betydelsefulla i lönesammanhang. Titlar kan fortfarande fylla en funktion då de i bästa fall återspeglar vad en anställd har för roll i en organisation eller har för arbetsuppgifter. Titeln kan också vara betydelsefull för en persons status då den är, eller kan vara, en karriärmarkör och/eller en signal om en anställds hierarkiska

position i en organisation. Men det är inte längre så att en persons lön direkt avgörs av yrket eller befattningen. Det finns idag många olika typer av till exempel projektledare där lönen kan variera kraftigt.

Inom en myndighet kan det emellertid vara så att man bestämt sig för att olika roller eller funktioner markeras med en titel eller befattning. (Hädanefter används ordet *befattning* som samlingsnamn för alla de synonymer som kan användas för att signalera att man har en anställning *som* något.) Det kan sedan inom en myndighet bestämmas vad som ska gälla för att man ska få den ena eller den andra befattningen. Ibland krävs en viss utbildning (exempelvis arbetsrättsjurist) ibland en viss erfarenhet (junior och senior konsult) och ibland är det arbetsinnehållet som avgör befattningen (receptionist, vaktmästare). Relationen mellan en befattning och en BESTA-kod kan vara i förväg bestämd. Exempel på det finns bland de myndigheter vi har träffat där en myndighet bestämt sig för att en befattning alltid får samma BESTA-kod. Man har också bestämt sig för att samma befattning alltid benämns på samma sätt vid nyrekryteringar för att markera att kraven i arbetet är lika för alla med samma befattning.

Men, vi har också intervjuat personer vid myndigheter där ett sådant beslut inte tagits. Samma befattning kan inom sådana myndigheter ha olika BESTA-koder, då koden bestäms vid varje enskild rekrytering. Inom samma BESTA-kod kan också många olika befattningar finnas. Även detta sätt att relatera BESTA-koder till befattningar ligger i linje med BESTA-manualen då olika befattningsbenämningar används vid rekrytering och då varje arbete kodas enligt den bedömning som görs av kraven i arbetet.

Enligt den generella principen som vi diskuterade inledningsvis i detta kapitel, ska BESTA-koden inte vara en lönebestämmande faktor då lönestatistiken tvärtom ska vara ett utfall av rapporteringen som myndigheterna gör. Det finns dock myndigheter som knyter ett visst lönespann till varje BESTA-kod. Om lönerna tillåts variera inom ett spann kan det fortfarande vara så att en person som har en nivå 3 i sin kod har en högre lön än en person som har en nivå 4. Lönesättningen är fortfarande individuell och differentierad mellan enskilda personer, men sambanden mellan olika befattningar och lönenivåer har tydliggjorts. Att sambanden tydliggjorts kan ha sina fördelar, då en explicit struktur är möjlig att ifrågasätta, men det betyder inte självklart att löneskillnader mellan könen inte upprätthålls.

BESTA och lönekartläggning

I Diskrimineringslagens § 10 står det att arbetsgivare vart tredje år ska göra en lönekartläggning. Syftet med en lönekartläggning är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan

kvinnor och män. För arbetsgivare med fler än 25 anställda gäller enligt Diskrimineringslagen att även en handlingsplan ska upprättas för jämställda löner. Vilken metod som används i lönekartläggningar är inte lagstadgat, bara att arbetet ska ske systematiskt och transparent.

Diskrimineringsombudsmannens riktlinjer slår fast följande steg i en lönekartläggning:

- Samverkan ska ske med de fackliga organisationerna på arbetsplatsen
- Kriterier för lönesättning och andra anställningsvillkor ska analyseras
- Grupper av lika arbeten ska analyserats för att identifiera löneskillnader mellan könen
- Grupper av likvärdiga arbeten ska analyserats för att identifiera löneskillnader mellan könen
- Lönespridningen inom grupper av lika och likvärdiga arbeten ska analyseras
- En handlingsplan för jämställda löner ska upprättas

Det finns många metoder som kan användas för lönekartläggningar, varav vissa har BESTA som utgångspunkt. Som grund för indelningen i *lika arbeten* kan BESTA-kodens första fyra siffror användas. Det förutsätter att BESTA-koderna är korrekta, det vill säga återspeglar arbetsinnehållet på ett rättvisande sätt. I olika avsnitt i den här skriften har det dock framgått att själva klassificeringen enligt BESTA på olika sätt kan problematiseras, vilket medför att lönekartläggningens resultat (om det bygger på BESTA-koden) också kan ifrågasättas. Man kan med andra ord inte vara säker på att jämförelser av lika arbeten sker. Analysen av löneskillnader mellan könen kan då bli felriktad och handlingsplanen skev.

Nivågrupperingen i BESTA räcker inte till för att jämföra likvärdiga arbeten. Även om BESTA används som bas för att jämföra lika arbeten måste därför en värdering med ytterligare dimensioner göras för att skapa grupper av likvärdiga arbeten som kan jämföras och analyseras.

Det blir alltså en stegvis värdering där den första bedömningen görs vid BESTA-kodningen. Den andra bedömningen görs vid klassificering av likvärdiga arbeten. En fråga är vem eller vilka som ska avgöra vilka faktorer som då ska användas och hur det säkerställs att värderingen inte gynnar det ena könet över det andra.

Fallgröpar och förslag

Utifrån beskrivningen av arbetet med BESTA-kodning i tidigare kapitel kan flera fallgröpar i kodningsprocessen identifieras. Fallgröparna kan leda till brister i den statistik som BESTA genererar, exempelvis gällande tillförlitlighet och jämförbarhet. Fallgröparna kan också leda till att de anställdas kön påverkar statistiken. Det finns dock flera förslag på hur fallgröparna kan undvikas. Dessa sammanfattas i nedanstående tabell.

Fallgröp	Förslag
<p>Introduktion av nya BESTA-handläggare</p> <p>En risk med att nya handläggare lämnas en-samma i arbetet med BESTA är att de inte ges adekvat inblick i BESTA-systemet och att BESTA-kodningen inte blir enhetlig inom organisationen eller mellan organisationer. Avsaknad av introduktion medför även risk att omedvetna antaganden om kvinno-re-spektive mansdominerade befattningar kan påverka kodningen.</p>	<p>En introduktion till kodningsarbetet för nyanställda eller den som ska börja med BESTA-kodning bidrar till enhetlig handläggning. Det förutsätter att organisationen har tänkt igenom BESTA-hanteringen, hur kodningen ska göras och användas samt hur kodningen kan göras enhetlig. Bedömning tillsammans med en erfaren kollega kan vara ett bra komplement i samband med de första kodningarna en handläggare ska göra. Handläggare som ska börja arbeta med BESTA-systemet kan även ges möjlighet att delta i Arbetsgivarverkets BESTA-utbildningar.</p> <p>Det är bra att från början vara medveten också om att de flesta människor tänker olika om kvinnor och män och att det inte bör påverka kodningen.</p>
<p>Enhetlighet i kodningen</p> <p>Risken är att kodsystemet inte används helt konsekvent då enskilda anställda är hänvisade till att göra sina egna tolkningar av koderna. Även om det finns en ambition att kodningen ska ske på likartat sätt för att uppnå god kvalitet, är det inte alltid möjligt att uppnå i praktiken. Det är då också lättare att en enskild individs uppfattningar om manligt och kvinnligt slår igenom.</p>	<p>Rutiner för att rådgöra och kontinuerligt stämma av med varandra inom personal-funktionen kan skapa förutsättningar för enhetlig kodning av myndighetspecifika be-fattningar. En gemensam lathund för hur kodningarna ska gå till kan också underlätta. Avstämning med andra myndigheter med samma befattningar kan bidra till myndig-hetsövergripande enhetlighet. Kommunikation och diskussion med Arbetsgivarverket När man diskuterar med varandra kan man också uppmärksamma varandra om möj-liga fallgröpar som har med kön att göra.</p>
<p>Besvärliga kodningar</p> <p>Risken är att befattningar som spänner över flera arbetsområden inte kodas på det sätt som bäst återspeglar arbetsinnehållet, därmed kan underlagen för lönekartläggning med utgångspunkt i BESTA bli missvisande. Om man vacklar mellan två koder finns det en risk att även könsammansättningen av anställda i en kod spelar en roll för beslutet.</p>	<p>Ett förslag för att så långt som möjligt minimera risken för felkodning av befattningar med olika arbetsinnehåll är att använda Arbetsgivarverkets generella rekommenda-tion om helhetsbedömning av sammanlagda arbetskrav i en befattning (rekommen-dationen finns bifogad i slutet av kapitlet). För de myndigheter som har möjlighet att jämföra med andra myndigheter finns också möjligheten att stämma av hur dessa myndigheter BESTA-kodat denna typ av befattningar. Man får dock fundera på om dessa andra myndigheter möjligen har ramlat i fällan med en kod som påverkas av den anställdas kön.</p>

	Förslag	
<p>Schablon- och traditionskodning</p>	<p>Översyn av BESTA-kodningarna som återkommer med viss intervall, t ex vart tredje år i samband med lönekartläggning, kan vara en strategi för att se över att myndighetens befattningar är BESTA-kodade så korrekt som möjligt. I en stor organisation kan det vara extra viktigt att undersöka att BESTA-koderna stämmer, eftersom lönekartläggningarna måste lita mer på dem i brist på kännedom om varje enskild anställning – samtidigt som det är svårare än i mindre organisationer att hålla kodsystemet aktuellt och korrekt. När man tittar på grupper av anställda i lönekartläggningen, kan man också granska könsfördelningen i det kodningsarbete som man har gjort. Särskilt när det gäller grupper som är (nästan) enkönade, får man fundera på om det finns några som borde finnas i en annan grupp, eller om det finns någon från någon annan grupp som borde dit.</p>	<p>1) Schablonkodning riskerar att inte följa med förändringar som kan ske i arbetsuppgifter för vissa befättningsgrupper eller att inte uppmärksamma befattningar som innehållsmässigt skiljer sig från det vanliga. 2) Särskilt individuella, omedvetna schabloner riskerar att återskapa könsstereotyp/traditionell kodning.</p>
<p>Befattning, inte person</p>	<p>Genom att bestämma BESTA-kod då befattningen utlyses minskar risken för att personer felaktigt kodas, då det ännu inte finns en anställd person att utgå från. Genom att även aktivt uppmärksamma eventuella glidningar mellan person och befattning minskas denna risk, liksom att aktivt påtala om exempelvis lönesättande chef snarare pratar om person än befattning.</p>	<p>Risken finns i vissa fall att en persons (anställd eller blivande anställd) kompetens och egenskaper BESTA-kodas snarare än befattningens kvalifikationskrav. Om person, snarare än befattning, kodas ökar risken för omedvetna antaganden om kvinnors respektive mäns kompetenser och egenskaper.</p>
<p>Lönebestämmande faktor</p>	<p>Säkerställ att de som kodar och de som förhandlar om löner har en samsyn kring vad som ska generera ett visst löneläge. Ändring av BESTA-kod eller befattning bör inte diskuteras under lönerevisionen utan vid annat tillfälle. Om koden ändras, bör man tänka på, hur den nya koden (och lönen) relaterar till, inte bara till dem som gör liknande arbeten (och som ofta är av samma kön), utan också till dem som gör ett likvärdigt arbete.</p>	<p>Om BESTA-koden eller förändring av kod används som argument för en viss lön kan löneskillnader mellan könen cementeras. Det kan finnas löneskillnader i hur ofta män och kvinnor (och deras chefer) försöker argumentera för högre lön, bl.a. genom BESTA-kodning.</p>

Att kvalitets-och jämställdhetssäkra BESTA-arbetet

I intervjuer och workshops med personalhandläggare och fackrepresentanter har det blivit tydligt att BESTA-systemet är behäftat med olika slags problem. För den som handlägger BESTA-kodningen i en organisation finns ingen direkt möjlighet att påverka systemet i sig. BESTA är dock det system som vi har, och då gäller det att kvalitetssäkra arbetet med BESTA så att det kan fylla sin funktion så gott som det går. Det finns alltså möjlighet att se över och eventuellt justera den egna organisationens BESTA-arbete.

För att kvalitetssäkra BESTA-systemet kan det första steget vara att reflektera, diskutera och bestämma vad man vill använda BESTA till i den egna organisationen. I den diskussionen är det viktigt att både arbetsgivare och fack är med, för att minimera framtida konflikter. Särskilt gäller det kanske att öppet diskutera den relation som systemet i praktiken har till lönesättning och revidering av löner. Eftersom den relationen (åtminstone indirekt) finns på många myndigheter, tycks den fylla en funktion, och behöver därför diskuteras öppet, vilket beslut man än i slutändan fattar om BESTA-systemets funktion.

De teman som berörts i den här skriften kopplar särskilt till kön och jämställdhet. Genom att kvalitetssäkra BESTA-arbetet kan också jämställdheten gynnas. Genom att systematisk analysera och förbättra processen för BESTA-kodningen kan kvaliteten i arbetet säkras. Därmed stärks förutsättningarna för att arbetet också sker på ett jämställdhetssäkert sätt. Det är dock inte säkert att jämställdhet "kommer av bara farten" när kvalitetsfrågor fokuseras. Forskning har visat att skärpan måste ställas in på jämställdhet för att den inte ska glömmas bort. Genom att man riktar blicken på potentiella jämställdhetsfällor bidrar man också till en proaktiv kvalitetssäkring av kodningen över lag, eftersom kodningen blir mer reflekterad.

Förslagen i föregående kapitel kan ge vägledning kring hur processerna med BESTA-kodningen kan kvalitetssäkras. Vi vill särskilt lyfta fram vikten av medvetenhet om jämställdhetsaspekterna i såväl det arbete som föregår kodningen, själva kodningen och användningen av BESTA-koder i lönekart-

ATT KODA PÅ BESTA SÄTT

läggningen. Alltså vara uppmärksam för att BESTA inte skall få olika effekter för kvinnor och män på grund av:

- Formulering av befattningsbeskrivningar med avseende på kvalifikationskrav och svårighetsnivå
- Kodning av en befattnings arbetsområde och svårighetsnivå
- Hur BESTA-koderna används i lönekartläggningen



UPPSALA
UNIVERSITET

