

BESTA – för gruppering av lika och likvärdiga arbeten

BESTA står för *Befattningsgruppering för statistik* och är ett system för att koda befattningar inom staten. BESTA-systemet utgår utifrån arbetsuppgifternas inriktning och svårighetsgrad, vilket kan användas för indelning av lika och likvärdiga arbeten.

För att göra en befattningsvärdering i samband med [lönekartläggningen](#) kan man använda olika modeller; [BESTA](#) är en av dem. Systemet är uppbyggt i två dimensioner: arbetsområde och grupperingsnivå.

1. **Arbetsområde:** Anger inriktning på arbetsuppgifternas innehåll.
2. **Grupperingsnivå:** Anger svårighetsgraden för de krav som arbetet ställer på självständighet, omfång, komplexitet, kunskap och erfarenheter.

Lika arbeten

BESTA:s uppbyggnad gör det till en effektiv metod för att gruppera de anställda utifrån arbetsuppgifterna. BESTA-koden ger en primär indelning i vilka arbeten som skulle kunna betraktas som *lika arbete*; nämligen alla arbeten som har samma kod.

Ibland behöver arbetsgivaren göra en djupare analys av de arbeten som, trots samma kod, inte kan anses vara *lika arbete*. Varje grupperingsnivå har ett intervall för arbetets krav som ökar ju högre nivå det handlar om. Trots att ett arbete har samma arbetsområde och nivå, behöver arbetena inte nödvändigtvis kategoriseras som lika.

Likvärdiga arbeten

BESTA är mindre lämpligt för att [definiera vilka arbeten som är likvärdiga](#). Systemet är inte konstruerat för att göra jämförelser över arbetsområdesgränserna.

Det betyder att om två olika arbetsområden har samma grupperingsnivå kan dessa arbeten **inte enbart av detta skäl** betraktas som *likvärdiga arbeten*.

Däremot kan BESTA-koden med **fördel användas som en indikator** för vilka arbeten som kan vara likvärdiga, samt för att göra gränsdragningar av icke-likvärdiga arbeten.

Tänk så här:

- De arbeten som har olika BESTA-nivåer är i stort sett aldrig likvärdiga arbeten.
- Arbeten som har samma BESTA-nivå kan vara likvärdiga med varandra, men det kräver en djupare bedömning.

För att avgöra vad som gäller, behöver ni först göra en kompletterande värdering av de krav arbetet ställer utifrån [diskrimineringslagens kriterier](#); kunskap och färdigheter, ansvar, ansträngning och arbetsförhållanden.

Utför samtliga bedömningar på ett strukturerat och konsekvent sätt. Ni kan till exempel använda siffror som nivåmått på kraven i bedömningsgrunderna (kriterierna), vilka summeras för att få fram en viktad total poäng.

Vad innebär kriterierna i diskrimineringslagen?

Kunskap & färdigheter

Formell utbildning, specialutbildning, erfarenhet, problemlösning, sociala färdigheter.

Ansvar

Ansvar för personal, verksamhet, människors välbefinnande och säkerhet, ekonomi, utrustning.

Ansträngning & arbetsförhållanden

Fysisk och psykisk påfrestning, stress, fysiskt tunga arbeten, möten med utsatta människor som mår mycket dåligt.

Upprätta en värderingsskala

Ta fram en värderingsskala som ni använder för att inbördes värdera och rangordna alla arbeten som finns inom samma grupperingsnivå i BESTA, utifrån de krav som arbetet ställer.

Vikta bedömningsgrunderna

Det är arbetsgivarens ansvar att vikta bedömningsgrunderna. Viktningen ska utgå från en värdering av vad som är viktigt för den specifika verksamheten.

Värderingsskala – Värderingspoäng

Låga krav	1
Medelhöga krav	2
Höga krav	3
Mycket höga krav	4

Bedömningsgrunder – Vikt

Kunskap & färdigheter	0,60
Ansvar	0,30
Ansträngning & arbetsförhållanden	0,10

Värdera alla arbeten

När ni värderar olika arbeten, kom ihåg att bara jämföra arbeten inom samma BESTA-nivå. Det innebär att värderingspoängen för ett arbete enbart kan tolkas och jämföras med andra arbeten på samma nivå.

För att värderingen ska bli så konsekvent som möjligt är det lämpligt att göra värderingen enligt en bedömningsgrund i taget för alla arbeten inom samma grupperingsnivå.

Summan av värderingspoängen, tillsammans med viktning, är faktorerna som påverkar om arbetena kan betraktas som likvärdiga eller inte.

BESTA	Antal i gruppen	Andel kvinnor	Bedömningsgrunder			Summa viktade värderingspoäng
			Kunskaper & färdigheter vikt 0,60	Ansvar vikt 0,30	Arbetsförhållanden vikt 0,10	
Värderingspoäng						
nivå 5						
1052	2	50%	4	3	1	3,4
1152	4	75%	4	3	1	3,4
4752	2	50%	4	2	1	3,1
7152	13	23%	4	2	1	3,1
nivå 4						
1042	20	15%	3	3	1	2,8
1142	66	56%	3	2	2	2,6
3442	2	50%	3	4	1	3,1
4342	15	53%	3	2	2	2,6
4642	4	25%	3	2	2	2,6

Bild från *Metodstöd för analys av löner*, Partsrådet BESTA-vägen.

Mer information om BESTA-vägen

BESTA-vägen är ett metodstöd för analys av löneskillnader mellan kvinnor och män. Den visar hur man arbetar med BESTA-koderna i en lönekartläggning, vilket du kan läsa mer om här: [BESTA-vägen](#)

Informationen på dessa två sidor är hämtad från nätet 24-04-20, <https://lonekartlaggning.se/besta/>