

Karriärvägar på Riksbanken



DATUM: 2009-10-05
AVDELNING: ADM/PER
HANDLÄGGARE: Maria Wahl
HANTERINGSKLASS: Ö P P E N

SVERIGES RIKSBANK
SE-103 37 Stockholm
(Brunkebergstorg 11)

Tel +46 8 787 00 00
Fax +46 8 21 05 31
registratorn@riksbank.se
www.riksbank.se

DNR 2009-969-ADM

1 Bakgrund och syfte

Riksbanken har en mängd ambitiösa och duktiga medarbetare som under sin anställning hos oss ökar sin kompetens och sina färdigheter. Kompetensutvecklingen kan ske genom att utföra nya arbetsuppgifter inom ramen för den befintliga tjänsten eller genom en formell befordran till en tjänst med mer kvalificerade arbetsuppgifter och ansvar. Båda dessa utvecklingsvägar har hittills hanterats informellt och utan någon enhetlig struktur. Beslutet om nya arbetsuppgifter har vanligen hanterats på enhetsnivå medan befordran skett i samråd med personalenheten och på senare tid efter avstämning i ledningsgruppen.

Gemensamt synsätt och tydligare process

För att få en större samsyn kring utvecklingsvägar och göra processen mer tydlig och transparent mellan olika avdelningar har en karriärtrappa tagits fram. I karriärtrappan definieras olika utvecklingssteg utifrån arbetsuppgifternas komplexitet. De olika stegen har tagits fram med hänsyn till liknande karriärtrappor på andra centralbanker och inom andra myndigheter i Sverige. Det finns ett lönespann kopplat till varje steg och samtliga steg kan kopplas till BESTA¹. För en mer detaljerad beskrivning av karriärtrappan se bilaga 1.

Enhetliga titlar

Karriärtrappan ska även definiera och synliggöra de titlar som ska användas på banken. I dagsläget finns ett stort antal titlar på Riksbankens olika avdelningar. Vissa titlar används isolerat på endast en enhet eller avdelning. Andra titlar har tilldelats medarbetarna utan koppling till arbetsuppgifternas komplexitet, ofta flera år tillbaka i tiden. I dagsläget kan därför två personer inneha samma titel men utföra arbetsuppgifter av vitt skild komplexitet. Detta orsakar förvirring och urholkar värdet av en befordran.

Ökad dignitet på specialistkarriären

Ett tredje syfte med att tydliggöra utvecklingsvägarna på Riksbanken är att öka värdet av specialistkarriären. Karriärtrappan synliggör de **två** karriärvägar som finns på Riksbanken – vägen mot specialist respektive mot chef. Trappan tydliggör att båda vägarna värderas likvärdigt i form av lön. Med en karriärtrappa där medarbetarnas placering i trappan är beroende enbart av arbetets komplexitet kan värdet av en specialistkarriär öka.

¹ System för löneredovisning inom staten

2 Implementering av karriärtrappan

Placeringen av medarbetarna i trappan görs av respektive enhetschef efter avstämning med berörd avdelningschef. Ambitionen är att diskussionen med medarbetarna om hans/hennes placering i trappan ska göras under det lönesamtal som ska genomföras under december 2009 och januari 2010. Mallen för detta samtal kommer att utvidgas med frågor för detta ändamål.

Komplexiteten i de befintliga arbetsuppgifterna avgör vilket steg medarbetaren ska placeras på. I vissa fall kommer karriärsteget inte att överensstämma med befintlig titel/tjänstebestämmelse, vilket sannolikt innebär att den befintliga lönen antingen är för hög eller för låg i förhållande till medarbetarens ansvar och arbetsuppgifter och därmed också till medarbetarens placering i karriärstegen. För att skapa och bibehålla trovärdighet för karriärstegen bör sådana avvikelser justeras enligt följande principer:

- **Befordran** till ett högre karriärsteg beslutas av ansvarig chef efter avstämning med personalenheten. Om medarbetarens befintliga lön är lägre än utvalt karriärstegs lönespann ska detta justeras i lönerevisionen.
- **Flyttning** till ett lägre karriärsteg sker efter avstämning med personalenheten och Riksbankens ledningsgrupp. I detta fall är en tydlig diskussion om lönenivån väsentlig. Det är av största vikt att relationen mellan medarbetarens lön och det nya karriärstegets lönespann tydliggörs så att förväntningarna inför kommande lönerevisioner är rimliga.

För att skapa samsyn och trovärdighet för karriärtrappan är det viktigt med löpande avstämning i såväl avdelningarnas ledningsgrupper som med personalenheten och Riksbankens ledningsgrupp under implementeringsfasen. Personalenheten ansvarar för att koordinera detta.

3 Fortsatt förvaltning av karriärtrappan

3.1 Nya medarbetare

Från och med februari 2010 kommer nya medarbetare att placeras i trappan direkt vid anställningen. Rekryterande chef ansvarar för placering av medarbetaren efter samråd med personalenheten och för högre tjänster (rådgivare och uppåt) ska även Riksbankens ledningsgrupp informeras.

3.2 Årliga samtal om karriärsteg

Karriärtrappans trovärdighet bygger på att samtliga medarbetare är rätt placerade i trappan och att ingen missgynnas eller gynnas på andra grunder än arbetsuppgifternas komplexitet. Samtal om befintligt karriärsteg och hur medarbetaren kan klättra respektive riskerar att ta ett steg nedåt i trappan, ska föras vid det årliga utvecklingssamtalet. Beslut och verkställande om befordran respektive nedflyttning till ett lägre steg, tas dock i samband med lönesamtalet då även justering av lönenivån kan ske.

Förändringar i karriärtrappan mellan de ordinarie tillfällena för lönerevision beslutas av ansvarig chef efter samråd med personalenheten och Riksbankens ledningsgrupp.

3.3 Internrekrytering

■ Vid internrekrytering till fast tjänst avgör den nya chefen vilket karriärsteg medarbetaren ska placeras på utifrån de nya arbetsuppgifterna. Om den nya tjänsten är ett vikariat får medarbetaren en tillfällig placering i trappan utifrån komplexiteten i den nya tjänsten. Vid tillbakagång till den ordinarie tjänsten görs en bedömning om medarbetaren ska gå tillbaka till det ursprungliga steget eller om det nya steget kan vara tillämpligt även på den ordinarie tjänsten.

4 Principer

För att hålla karriärtrappan aktuell och trovärdig är det viktigt att följa de principer som fastlagts:

- Arbetsuppgifternas komplexitet styr vilket steg medarbetaren befinner sig på.
- Medarbetarnas placering i trappan ska utvärderas årligen och vid behov justeras.
- Samtliga befordringar/nedflyttningar i trappan ska stämmas av med personalenheten och, för högre tjänster (rådgivare och uppåt), med Riksbankens ledningsgrupp.
- Alltför generösa eller frekventa befordringar urholkar trappan.