

Skapa goda förutsättningar och en gemensam arbetsplan

För att ett arbete enligt BESTA-vägen ska bli framgångsrikt är det viktigt att den arbetsgrupp som ansvarar för genomförandet av analysen har ett tydligt mandat för sitt arbete. Mandatet bör vara förankrat hos alla berörda parter. Saknas detta mandat finns uppenbara risker att frågor blir obesvarade och att resultatet inte tas om hand.

Med en genomtänkt tidsplanering kan resultaten från löneanalysen tas tillvara i lönebildningsarbetet. Av samma anledning är det viktigt att resultatet dokumenteras och hanteras tillsammans med lönebildningen.

För att skapa insyn i och förståelse för processen och för att få relevant input för arbetets uppbygg kan det vara bra att på något sätt knyta några chefer till arbetet.

Kunskaper som behövs:

- Verksamheten - det är nödvändigt att arbetsgruppen som helhet kan tillräckligt mycket om de arbeten som finns på myndigheten.
- Lönebildningsprocessen - arbetsgruppen bör ha en klar bild av hur löneanalysarbetet hänger samman och integreras i lönebildningsprocessen.
- Genus och jämställdhet - tillgång till grundläggande kunskaper behövs i arbetsgruppens arbete med metodstödet, framför allt i analysen av bestämmelser och praxis samt i kartläggningsresultatet.
- Statistik - det är bra om det finns tillgång till grundläggande kunskaper om relevanta statistiska begrepp i arbetsgruppen.
- Strategiska ställningstaganden - arbetsgruppen ska känna till de ställningstaganden som har gjorts på strategisk nivå i föregående moment. Detta är en förutsättning för ett meningsfullt analysarbete.

Arbetsplan

I arbetsplanen beskrivs arbetsprocessen, till exempel

- Tidsplan för de olika delarna
- Tillvägagångssätt, kan exempelvis röra vilka delar arbetsgivaren tar fram underlag från Analyskraft
- Arbetsfördelning
- Till vem/vilka rapporteras resultaten likväl som hur dessa tas omhand
- Hur mandaten ser ut för de olika deltagarna?