

Kröfur sem lagðar eru til grundvallar starfstengdum þáttum (sbr. einnig LBE-179 um jafnlaunaviðmið og launagreiningu)

Yfirviðmið	Undirviðmið	Skilgreining	1. þrep	2. þrep	3. þrep	4. þrep	5. þrep
			Aldrei, engin, takmörkuð, mjög lítið, mjög sjaldan, hóflegt, sjaldgæft	Sjaldan, fremur lítið, öðru hverju, stundum, nokkuð	Reglulega, í meðallagi, talsvert	Fremur mikið, nokkuð oft, oft, umtalsvert, mikil	Mjög mikið, mjög oft, viðvarandi
Hæfni	Formleg menntun	Starf krefst tiltekinnar formlegrar menntunar. Hér er metin sú fræðilega og verklega menntun sem starfið krefst frá viðurkenndri menntastofnun.	Krafist er grunnskólaprófs eða engrar formlegrar menntunar	Próf frá styttri starfsnámsbrautum, félagsliði, heilbrigðisritari, málfmsuða og annað stigskipt nám.	Stúdentspróf, iðnnám, fagmenntun, viðbótarnám (meirapróf, löggiltur bókari).	Grunnám á háskólastigi, diplómanám eða BS/BA próf.	Framhaldsnám á háskólastigi, MA/MS/Med próf/MPA/MBA eða viðbótarmenntun. (Doktorspróf fer á hærra þrep og ramminn teygður sem því nemur).
Hæfni	Starfsreynsla	Starf krefst tiltekinnar starfsreynslu.	Starf krefst ekki starfsreynslu. Starfsþjálfun á vinnustað nægir til að öðlast þá þekkingu sem krafist er í starfi.	Starf krefst nokkurrar almennrar starfsreynslu (1-3 ár).	Starf krefst lengri almennrar starfsreynslu (3 ár eða meira) eða sérhæfðar starfsreynslu (1-5 ár) innan fag- eða starfssviðsins.	Starf krefst langrar sérhæfðar starfsreynslu (5-8 ár) innan fag- eða starfssviðsins.	Starf krefst langrar sérhæfðar starfsreynslu á tilteknu sérsviði (8 ár eða meira). Yfirgrípsmikillar þekkingar og reynslu af viðkomandi starfi eða stjórnunarreynslu á viðkomandi sviði krafist.
Hæfni	Hugræn færni	Starf krefst færni til að þróa, greina og leysa vandamál og leggja mat á viðfangsefni hverju sinni. Krefst einnig færni í skipulags- eða áætlunargerð og að rýna til gagns.	Starf felur í sér úrlausnir daglegra (endurtekinna) verkefna. Almenn grunnþekking sem nýtist í starfi.	Starf krefst færni í að afla, túlka og meta upplýsingar til að leysa vandamál. Þekking á staðreyndum, reglum, verkferlum og almennum hugtökum.	Starf krefst færni í að afla, greina, skapa eða þróa lausnir og túlka sérfræðilegar upplýsingar, ásamt færni í að móta áætlanir í afmörkuðum verkefnum. Sérhæfð og hagnýt þekking.	Starf krefst færni í að greina, skapa eða þróa lausnir og túlka flóknar, sérfræðilegar upplýsingar, ásamt færni í að móta áætlanir í meira en ár. Sérhæfð og fagleg þekking.	Starf krefst færni í að greina, skapa eða þróa lausnir og túlka sérlega flóknar sérfræðilegar upplýsingar, ásamt færni í að móta áætlanir til lengri tíma. Þátttaka í mótun þekkingarsviðs og skilningur á samspili þekkingar, starfs og

							ytra umhverfis.
--	--	--	--	--	--	--	-----------------

Hæfni	Sjálfstæði	Starf krefst færni til að grípa til sjálfstæðra aðgerða, skipuleggja og ljúka verkefnum í tíma, fylgja viðeigandi ferlum og nýta þau úrræði sem standa til boða.	Starf krefst takmarkaðs sjálfstæðis. Starfið er unnið undir daglegri verkstjórn eða fyrirmælum og starfsmaður hefur ekkert eða lítið svigrúm til að breyta vinnuskipulagi.	Starf krefst þess að starfsmaður vinni sjálfstætt eftir skipulagi vinnustaðar og ákveðnu tímaplani en leysir úr daglegum málum og forgangsraðar þeim eftir þörfum. Vandamálum er vísað til yfirmanns.	Starf krefst þess að starfsmaður vinni töluvert sjálfstætt innan viðurkennds starfsramma en geti forgangsraðað verkefnum. Starfsmaður þarf reglulega að taka sjálfstæðar ákvarðanir en hefur samráð við yfirmann vegna stærri mála.	Starf krefst mikils sjálfstæðis. Starfsmaður hefur umboð og vald til ákvarðanatöku gagnvart margskonar starfsemi. Starfsmaður nýtir þau úrræði sem standa til boða og er fær um að meta verðmæti verkefna. Starfsmaður hefur takmarkaðan aðgang að herra settum yfirmönnum.	Starf krefst mjög mikils og viðvarandi sjálfstæðis. Starfið lýtur lágmarksstjórnun og starfsmaður hefur skilgreint vald til ákvarðanatöku á víðtæku sviði.
Hæfni	Samskiptafærni	Starf krefst færni í munnlegum og/eða skriflegum samskiptum. Taka þarf tillit til eðli samskiptanna.	Starf krefst almennrar færni til að skiptast á almennum upplýsingum við starfsfélaga og viðskiptavini.	Starf krefst nokkurrar færni til að skiptast á almennum upplýsingum sem tengjast daglegum störfum við starfsfélaga og einstaka sinnum við t.d. almenning. Starf krefst þess að starfsmaður geti sýnt nærgætni þegar það á við.	Starf krefst talsverðrar færni í samskiptum, sem er stór hluti starfsins. Þess er krafist að starfsmenn hafi einhvers konar þjálfun eða reynslu af slíkum samskiptum.	Starf krefst mikillar færni til að takast á við flókin eða erfið samskipti, sem er einn af meginþáttum starfsins.	Starf krefst mjög mikillar færni til að takast á við viðvarandi flókin eða erfið samskipti, sem er meginþáttur starfsins. Starf gæti krafist náms og/eða reynslu á sviði samskipta.

Ábyrgð	Mannaforráð	Metin er sú ábyrgð sem starfsmaður ber á vinnu annarra, þ.e. þeirra sem hann hefur formlega umsjón með og ber ábyrgð á, s.s. að ráða starfsmenn, veita hvatningu og móta starfsmannastefnu.	Starfið felur í sér takmarkaða eða enga beina ábyrgð á verkstjórn, leiðsögn eða samræmingu á vinnu annarra.	Starfið felur í sér einhverja beina ábyrgð á verkstjórn, samræmingu á vinnu annarra eða þjálfun annarra starfsmanna.	Starfið felur í sér talsverða beina ábyrgð á stjórnun, leiðsögn, samræmingu eða þjálfun og þróun annarra starfsmanna.	Starfið felur í sér mikla beina ábyrgð á stjórnun, leiðsögn, samræmingu og þróun töluverðs fjölda annarra starfsmanna.	Starfið felur í sér mjög mikla beina ábyrgð á stjórnun, leiðsögn, samræmingu og þróun mikils fjölda annarra starfsmanna.
Ábyrgð	Ábyrgð á fólki, dýrum og plöntum (Hlutverk stofnunarinnar) - Þjónusta út á við	Metin er sú ábyrgð sem starfsmaður ber á einstaklingum eða hópum (t.d. almenningi, þjónustuþegum, dýrum og plöntum)	Starfið felur í sér takmörkuð eða engin bein áhrif á velferð einstaklinga eða hópa.	Starfið felur í sér einhver bein áhrif á velferð einstaklinga eða hópa vegna verkefna eða skyldna sem snúa beint að hag þeirra.	Starfið felur í sér talsverð bein áhrif á velferð einstaklinga eða hópa, t.d. þegar starfsmaður þarf að greina þarfir einstaklinga eða hópa eða ef hann þarf að framfylgja/innleiða lög sem hafa áhrif á þá.	Starfið felur í sér mikil bein áhrif á velferð einstaklinga eða hópa, t.d. þegar starfsmaður þarf að greina/meta þörf fyrir þjónustu eða ef hann þarf að framfylgja/innleiða lög sem hafa áhrif á einstaklinga eða hópa.	Starfið felur í sér mjög mikil bein áhrif á velferð einstaklinga eða hópa. Starfsmaður vinnur úr og metur þarfir fólks og skipuleggur hvernig ákveðin umönnun, þjónusta eða stuðningur er veittur.
Ábyrgð	Ábyrgð á gæðum	Hér er metin ábyrgð á því hvernig efnisleg og huglæg gæði eru nýtt, hvernig þeirra er aflað og þeim skipt.	Ábyrgð á gæðum er bundin við eðlilega aðgæslu á þeim verkefnum sem starfsmanninum eru falin.	Starfsmaður ber ábyrgð á öflun verkefna og/eða úrlausn verkefna og/eða öflun tekna til sérverkefna.	Starfsmaður ber ábyrgð á framkvæmd tillagna/ákvarðana um starfsemi. Fylgist með og tryggir hagkvæma notkun verðmæta.	Starfsmaður ber ábyrgð á tillögum um ákvarðanir varðandi starfsemi. Stýrir og metur notkun verðmæta	Starfsmaður ber ábyrgð á ákvörðunum sem ætlað er að hafa miklar breytingar í för með sér. Ábyrgð á skilgreiningum og forgangsröðun verkefna og mat á skilvirkni í notkun gæða.
Ábyrgð	Verkefnastjórnun	Starf krefst stýringar og skipulags á notkun aðfanga í því skyni að verkefni, atburður eða ferli færast nær verkáfanga eða verklokum.	Starfið felur í sér takmarkaða eða enga verkefnastjórnun. Auðlindir/aðföng (resources) eru notaðar í samræmi við starfsreglur.	Starf krefst þess að starfsmaður geri tímaáætlanir og sér til þess að verkefni séu klárð í tíma. Auðlindir, tæki og tól notuð á hagkvæman hátt.	Starf krefst þess að starfsmaður sé fær um að skipuleggja og stýra verkefnateymi. Hefur umsjón með hagkvæmri nýtingu auðlinda.	Starf krefst þess að starfsmaður skilgreini og nýti árangursmælikvarða með þarfir verkefni og viðskiptavina í huga. Stýrir og metur notkun auðlinda	Starf krefst þess að starfsmaður þekki til og hafi færni til að nota aðferðafræði verkefnastjórnunar. Starf gerir kröfu um góða yfirsýn yfir verkþætti, áætlanir,

						verkefna/vinnustaðar	samstarfsaðila og tók á fjölbreyttum vinnu- og matsaðferðum.
Álag	Líkamlegt álag	<p>Metið er það líkamlega álag sem í starfinu felst, hvort starfsmaður þurfi úthald og líkamlegan styrk til að sinna verkefnum starfsins og hversu mikið reynir á slíkt. Tekið er tillit til mismunandi tegunda líkamlegs álags, t.d. líkamlegrar áreynslu vegna meðhöndlunar þunga byrða (lyfta, bera, færa úr stað), vinnustellinga og hreyfingar (standa, ganga, sitja, beygja sig, krjúpa, klifra), samhæfingar (fín- og grófhreyfingar) og líkamlegra viðbragða og stjórnar (vegna notkunar tækja og vélbúnaðar).</p>	<p>Í starfinu felst lítið eða takmarkað líkamlegt álag. Starfið er að mestu unnið í sitjandi stöðu og auðvelt er að standa upp reglulega og hreyfa sig. Einhverjar kröfur kunna að vera gerðar um að standa, ganga, beygja sig eða teygja og stöku sinnum kann að vera þörf á að lyfta eða bera léttu hluti.</p>	<p>Starfinu fylgir eitthvert viðvarandi líkamlegt álag eða takmarkað líkamlegt álag að jafnaði. Til dæmis reglulega seta í þvingaðri stöðu, að standa eða ganga á eðlilegum hraða í lengri tíma, að lyfta, bera eða færa úr stað léttu eða meðalþunga hluti eða að þrifa eða starfa í óþægilegri vinnustellingu.</p>	<p>Í starfinu felst reglulegt líkamlegt álag eða öðru hverju umtalsvert líkamlegt álag. Til dæmis þegar reglulega þarf að lyfta, bera eða færa úr stað meðalþunga hluti eða skrúbba, starfa í óþægilegri vinnustellingu, meðhöndla reglubundið þungar byrðar eða starfa í mjög óþægilegri líkamsstillingu reglubundið.</p>	<p>Í starfinu felst viðvarandi mikið líkamlegt álag sem er óhjákvæmilegur hluti starfsins eða öðru hverju mjög mikið líkamlegt álag. Til dæmis þegar oft þarf að lyfta, bera eða færa úr stað meðalþunga eða þunga hluti, skrúbba eða starfa í sérlega óþægilegri líkamsstöðu eða reglubundið að beita afar miklu líkamlegu erfiði.</p>	<p>Í starfinu felst mjög mikið viðvarandi líkamlegt álag sem er óhjákvæmilegur hluti starfsins. Til dæmis þegar oft þarf að lyfta, bera eða færa úr stað þunga eða mjög þunga hluti eða grafa skurð.</p>

Álag	Áreiti og andlegt álag	Metið er það andlega álag sem í starfinu felst, hvort starfið krefjist athygli, árvekni og einbeitingar og hversu mikið reynir á slíkt, m.a. vegna þess áreitis sem hlýst af aðgengi annarra að starfsmanni. Tekið er tillit til mismunandi tegunda andlegrar áreynslu, til dæmis að hugsa, horfa og hlusta.	Í starfinu felst lítið eða takmarkað andlegt álag. Gerðar eru eðlilegar kröfur um andlega áreynslu, athygli, árvekni og einbeitingu. Starfið er yfirleitt unnið án þess að þörf sé á yfirvinnu, truflanir eru sjaldgæfar, starfsmenn stjórna eigin vinnuhraða og yfirleitt er lítil þrýstingur um að klára þurfi verkefni á ákveðnum tíma.	Starfinu fylgir öðru hverju andlegt álag. Gerðar eru einhverjar kröfur um andlega áreynslu, athygli, árvekni og einbeitingu. Einstaka sinnum gæti starfsmaður þurft að vinna yfirvinnu til að ljúka verkefnum og truflanir eru hóflegar. Starfsmenn stjórna yfirleitt vinnuhraða sínum en stundum er þrýstingur um að klára þurfi verkefni á ákveðnum tíma.	Í starfinu felst nokkuð andlegt álag. Gert er ráð fyrir að andleg áreynsla sé fjárfjárlegur hluti starfsins og gerðar eru þó nokkrar kröfur um athygli, árvekni og einbeitingu. Starfið krefst mikillar viðveru á vinnustöð og getur komið upp að frítími skerðist eða að þörf sé á að starfsmaður vinni yfirvinnu. Truflanir eða félagslegt áreiti er umtalsvert. Starfsmenn stjórna oftast vinnuhraða sínum en nokkur þrýstingur er á að klára verkefni á ákveðnum tíma.	Í starfinu felst umtalsvert andlegt álag eða öðru hverju mjög mikið andlegt. Gert er ráð fyrir að andleg áreynsla sé reglulegur hluti starfsins og gerðar eru umtalsverðar kröfur um athygli, árvekni og einbeitingu. Starfið krefst mikillar viðveru á vinnustöð, nokkurrar ófyrirséðrar skerðingar á frítíma eða reglulegrar yfirvinnu. Verulegar truflanir eða félagslegt áreiti fylgja starfinu. Starfsmenn geta ekki alltaf stjórnað eigin vinnuhraða og töluverður þrýstingur er á að klára verkefni á ákveðnum tíma.	Í starfinu felst mjög mikið viðvarandi andlegt álag. Gert er ráð fyrir að mjög mikil andleg áreynsla sé óhjákvæmilegur hluti starfsins og gerðar eru mjög miklar kröfur um athygli, árvekni og einbeitingu. Starfið krefst mikillar viðveru og oft ófyrirséðrar viðveru og yfirvinnu, t.d. vegna þess að að starfinu fylgja kröfur um að hægt sé að ráðgast við þann sem því gegnir í frítíma hans/hennar. Mjög miklar truflanir og félagslegt áreiti fylgja starfinu, lítil stjórn á vinnuhraða og mikill þrýstingur um að ljúka verkefnum á ákveðnum tímum.
Vinnuáðstæður	Vinnuhraði	Metinn er sá vinnuhraði sem starfið krefst. Vinnuhraði vísar til þess hversu mikið starfsmaður þarf að vinna. Einnig er metið hvort í starfinu felist að starfsmaður lendi í tímapressu.	Starfsmaður stýrir vinnuhraða sínum og tímapressa er sjaldgæf.	Starfsmaður stýrir yfirleitt vinnuhraða sínum en einhver tímapressa kann að vera til staðar.	Starfsmaður stýrir ekki alltaf vinnuhraða sínum og tímapressa er töluverð.	Starfsmaður hefur litla stjórn á vinnuhraða sínum og tímapressa er mikil.	Starfsmaður hefur mjög litla stjórn á vinnuhraða sínum og tímapressa er mjög mikil.

Vinnuaðstæður	Vinnuumhverfi	<p>Í þessum þætti eru metnar vinnuaðstæður sem geta talist óæskilegar, óþægilegar eða hættulegar sökum umhverfisþátta eða vinnu með fólki. Þeir þættir sem taka þarf tillit til eru m.a. eiturefni, gufur, hávaði af öllum gerðum (vegna véla, umhverfis, manna), lýsing, glampi, hitastig, hitabreytingar, óhreinindi, ryk, loftræsting, raki, titringur, líkamsvessar, úrgangur, óþefur, reykur, fita, olía, skörp áhöld og verkfæri, veður, ónæði, umgangur og einangrun. Einnig er metin hættu á meiðslum, veikindum og heilsufarsvandamálum, s.s. vegna nálægðar við eiturefni, vélar og sjúkdóma. Einnig ef hættu er á einhverskonar ofbeldi eða ágengni. Tekið er tillit til hversu oft og hversu lengi starfsmaður þarf að vinna við óæskilegar, óþægilegar eða hættulegar aðstæður.</p>	<p>Starfið krefst þess sjaldan að starfsmaður vinni við aðstæður sem geta talist óæskilegar, óþægilegar eða hættulegar. Lítil sem engin hættu er á ofbeldi, ágengni, meiðslum, sjúkdómum eða öðrum heilsufarsvandamálum.</p>	<p>Starfið krefst þess að starfsmaður vinni stundum við aðstæður sem geta talist óæskilegar, óþægilegar eða hættulegar. Ekki er þörf á að starfsmaður noti sérstakan öryggisbúnað við störf sín eða að gripið sé til sérstakra varúðarráðstafana. Eða að hættu á ofbeldi, ágengni eða óviðeigandi hegðun annars fólks er stundum til staðar.</p>	<p>Starfið krefst þess að starfsmaður vinni reglulega við aðstæður sem geta talist óæskilegar, óþægilegar eða hættulegar. Starfsmaður getur þurft að nota sérstakan öryggisbúnað og stundum þarf að gera sérstakar varúðarráðstafanir. Eða að hættu á ofbeldi, ágengni eða óviðeigandi hegðun annars fólks er töluverð.</p>	<p>Starfið krefst þess að starfsmaður vinni að jafnaði við aðstæður sem geta talist óæskilegar, óþægilegar eða hættulegar. Starfsmaður þarf að jafnaði að nota sérstakan öryggisbúnað og fylgja nákvæmlega sérstökum varúðarráðstöfunum. Eða að hættu á ofbeldi, ágengni eða óviðeigandi hegðun annars fólks er mikil.</p>	<p>Þess er krafist að starfsmaður starfi meirihluta vinnudags við mjög óæskilegar, óþægilegar eða hættulegar aðstæður. Starfsmaður þarf að nota sérstakan öryggisbúnað og fylgja þarf nákvæmlega sérstökum varúðarráðstöfunum því mikil hættu er á slysum og veikindum. Eða að hættu á ofbeldi, ágengni eða óviðeigandi hegðun annars fólks er mjög mikil.</p>
---------------	---------------	--	--	--	---	--	--

		Metnir eru þeir þættir sem eru óhjákvæmilegur hluti starfsins. Ávallt er gert ráð fyrir að farið sé að heilbrigðis- og öryggis-kröfum og reglugerðum.					
--	--	---	--	--	--	--	--