

## KVTES:n SOVELTAMISOHJEEN VAATIVUUSTEKIJÄT (palkkausluvun 9 §:n 1 mom.) Nuoriso-ohjaaja

<b>1. Työn edellyttämä osaaminen (tiedot taidot ja itsenäinen harkinta).</b>		<b>(painoarvo max. 60)</b>	
<p>Osaaminen kuvaa työn edellyttämien koulutuksella ja työkokemuksella hankittujen keskeisten tietojen ja taitojen syvyyttä, laajuutta ja monipuolisuutta sekä työn edellyttämää harkinnan itsenäisyyttä. <b>Tietojen</b> osalta arvioidaan työn edellyttämää koulutusta (ammattillinen peruskoulutus, jatko- ja täydennyskoulutus) ja ammatinhallinnan edellyttämää uuden tiedon hankkimista. <b>Taitojen</b> osalta arvioidaan työn edellyttämää työkokemuksella saavutettua osaamisen syvyyttä ja monipuolisuutta sekä erityisosaamista ja kokonaisuuksien hahmottamista. Työn edellyttämien taitojen vaativuuteen vaikuttaa myös se, missä määrin työ edellyttää useiden eri tehtäväalueiden hallintaa tai monien asioiden yhtäaikaista hallintaa. <b>Harkinnan</b> osalta arvioidaan työn edellyttämää itsenäisen harkinnan tasoa, johon vaikuttaa ohjeiden määrä ja laatu. Harkinta kuvaa myös tavoitteenasettelun itsenäisyyttä ammattialan ja organisaation arvioista ja tavoitteista.</p>			
<b>a) perustaso</b>	<b>(20)</b>	<b>b) vaativa taso</b>	<b>(40)</b>
<p>-Kelpoisuusehtojen mukainen koulutus -Työ vaatii ammatilliset perustaidot</p> <p>-Työn hallinta vaatii tavanomaista valitsevaa harkintaa ja ratkaisut tehdään eri vaihtoehtojen välillä samankaltaisissa tilanteissa</p> <p>-Selkeät ohjeet ja/tai alan yleinen käytäntö rajoittavat vaihtoehtojen valintaa -Ongelmatilanteissa on saatavissa apua muilta työntekijöiltä tai työyksikössä on käytössä toimintaohjeet</p>		<p>-Työn hallinta vaatii erityistehtävien hallintaa tai tehtäväalueen useamman osa-alueen hallintaa, joka saavutetaan työkokemuksella perustason tehtävässä tai työn hallinta edellyttää perustason koulutuksen jälkeistä tehtävän oppimista työssä -Työn hallinta edellyttää osaamisen soveltavaa harkintaa ja ratkaisuja tehdään muuttuvissa tilanteissa, tilanteet ja työn kohde vaihtelevat, mutta erilaisten tilanteiden luonne on hyvin ennakoitavissa -Ongelmien ratkaisu edellyttää ohjeiden soveltamista käytäntöön -Ongelmatilanteissa on saatavissa apua muilta työntekijöiltä tai käytössä on ohjeita, joiden pohjalta on tehtävä itsenäisiä ratkaisuja.</p>	
<b>c) erittäin vaativa taso</b>		<b>(60)</b>	
		<p>-Työn hallinta edellyttää vaativaa useista lähteistä saatavan tiedon seurantaa, käytettävyyden arviointia ja yhteensovittamista</p> <p>-Aikaisempia ratkaisuja voidaan jossain määrin käyttää apuna</p> <p>-Ratkaisujen tuottaminen edellyttää oma-aloitteista analysointia ja selvitystyötä sekä ratkaisuvaihtoehtojen tuottamista ja vertailua</p> <p>-Työ edellyttää itsenäistä vastuuta työprosessista</p>	
<p><b>Perustelut yllä valitulle vaihtoehdolle (perustelut löytyvät laaditusta tehtäväkuvasta):</b>  <b>Työntekijän esitys 50</b>  <b>Esihenkilön esitys 50</b></p> <p>Työn vaihtelevuuden takia, ratkaisujen tuottaminen edellyttää paljon oma-aloitteista analysointia, ja selvitystyötä, sekä mahdollisten tilanteiden aikana, että ennen tilanteita.</p>			

<b>2. Työn vaikutukset ja vastuu.</b>		<b>(painoarvo max. 20)</b>	
<p>Työn vaikutukset ja vastuu kuvaavat niitä vaikutuksia ja sitä merkitystä, joka työllä on kuntalaisten/asiakkaiden ja työyhteisön fyysisiin, psyykkisiin, sosiaalisiin ja taloudellisiin olosuhteisiin. Vaikutuksia arvioidaan kohteiden laajuuden (erilaisuus, määrä) ja vaikutusten pysyvyyden (pitkäkestoisuus, muutettavuus) kannalta. Asiantuntija-, johtamis- ja esimiestyössä korostuvat toimintaedellytyksiä, tuloksellisuutta, vaikuttavuutta sekä työyhteisöjen toimivuutta koskeva vaikuttaminen ja vastuu. Toimintaedellytyksiin vaikuttamista ilmenee kaikilla organisaatiotasolla.</p>			
<b>a) perustaso</b>	<b>(6,66)</b>	<b>b) vaativa taso</b>	<b>(13,33)</b>
<p>-Työn vaikutukset kohdistuvat oman työsuorituksen kautta omaan työyhteisöön ja sen asiakkaisiin</p> <p>-Asiakkaan kokonaispalvelutarpeen näkökulmasta vaikutukset kohdistuvat osa-alueeseen kokonaisuudesta, jolloin työ on yleensä suorite</p> <p>-Työn vaikutukset ovat lyhyitä ja muutettavissa</p> <p>-Työhön kuuluu oman työn päivittäinen suunnittelu, vastuu oman ammatillisen osaamisen ylläpidosta ja velvollisuus ajantasaisen tiedon välittämiseen</p> <p>-Vastuu oman tehtävän hoitamisesta osana palvelukeijua</p> <p>-Vastuu toteutuu pääosin oman työsuorituksen kautta</p>		<p>-Työssä vaikutetaan välittömästi asiakkaiden tarpeisiin, vaikutukset eivät ole kokonaisvaltaisia -Työhön liittyy myös jossain määrin yhteistyötä eri sidosryhmien kanssa</p> <p>-Työn vaikutukset ovat lyhyitä, mutta vaikeasti muutettavissa tai työn vaikutukset ovat pitkiä, mutta muutettavissa -Oman työn ohella vastuuta toiminnan tai sitä tukevasta erillisestä osa-alueesta</p> <p>-Työhön kuuluu olennaisesti yksittäisten henkilöiden toimintaedellytyksiin vaikuttaminen -Työhön kuuluvat myös ohjelmistojen pääkäyttäjätöiminnot (ja siten vastuu käyttäjäoikeuksien ajantasaisuuden ylläpitämisestä)</p>	
<b>c) erittäin vaativa taso</b>		<b>(20)</b>	
		<p>-Työssä vaikutetaan kokonaisvaltaisesti ja välittömästi asiakkaiden tarpeisiin ja vaikutukset ulottuvat oman työyksikön ulkopuolelle</p> <p>-Oman työsuorituksen vaikutukset ovat yleensä pitkäkestoisia ja vaikeasti muutettavissa</p> <p>-Työhön liittyy myös yhteistyötä eri sidosryhmien kanssa</p> <p>-työhön kuuluu olennaisesti oman työyhteisön toimintaedellytyksiin vaikuttaminen</p>	

		-Työssä on erityis- ja kehittämistehtäviä, jotka vaikuttavat koko työyhteisön toimintaan.
Perustelut yllä valitulle vaihtoehdolle (perustelut löytyvät laaditusta tehtäväkuvasta): <b>Työntekijän esitys 20</b> <b>Esihenkilön esitys 20</b> Nuorisotyö on jatkuvasti kehittyvä ala, jossa on tärkeää pitää sekä omiaan, että työkavereiden osaamista ja ammattitaitoa yllä. Tämän vuoksi yhteistyötä tehdään tiiviisti, jossa kaikki oppivat varmasti jotakin. Työn vaikutukset näkyvät myös välittömästi, sillä vuorovaikutuksessa asiakkaiden kanssa ollaan paljon.		

<b>3. Yhteistyötaidot.</b>			<b>(painoarvo max. 10)</b>
Yhteistyötaidot kuvaavat asiakassuhteissa ja työyhteisössä tarvittavia vuorovaikutustaitoja ja ihmissuhdevaatimuksia. Vuorovaikutusten osalta arvioidaan työn edellyttämää viestinnän ja kommunikoinnin oma-aloitteisuutta ja tavoitteellisuutta. Ihmissuhdevaatimusten osalta arvioidaan työn edellyttämää vaatimusta asettua toisen ihmisen tilanteeseen.			
<b>a) perustaso</b>	<b>(3,33)</b>	<b>b) vaativa taso</b>	<b>(6,66)</b>
-Työtehtävän edellyttämä vuorovaikutus on toistuvaa, vähäisessä määrin aloitteellisuutta vaativaa, opastamista, neuvomista ja/tai päivittäisen tiedon vastaanottamista työyhteisön sisällä ja työyhteisöstä ulospäin. -Vuorovaikutus työyhteisöstä ulospäin on tällöin yleensä valmiin tiedon antamista ja/tai vastaanottamista ja tilanteen toistuvat lähes samankaltaisina		-Vuorovaikutus on toistuvasti aloitteellisuutta vaativaa ja sen tarkoituksena on varmistaa asioiden sujuminen ja /tai tiedon oikea ymmärtäminen.  -Vuorovaikutus on neuvomista, opastamista, motivointia ja auttamista, ajoittain toisten toimintaan vaikuttamista.	
		<b>c) erittäin vaativa taso</b>	<b>(10)</b>
		-Vuorovaikutus on toistuvaa, aktiivista ja aloitteellisuutta vaativaa asenteisiin vaikuttamista, neuvottelua, tiedottamista tai ohjausta työyhteisön sisällä tai sen ulkopuolella  -Työhön sisältyy ohjausta, neuvontaa motivointia ja kouluttamista yksilöllisesti tai ryhmissä.	
Perustelut yllä valitulle vaihtoehdolle (perustelut löytyvät laaditusta tehtäväkuvasta): <b>Työntekijän esitys 10</b> <b>Esihenkilön esitys 10</b> Vuorovaikutus on paljon toistuvaa nuorten keskuudessa, ja siihen kuuluu paljon neuvottelua, tiedottamista ja asenteisiin vaikuttamista. Myös työyhteisön ohjaus kuuluu mukaan, sillä työssä ohjataan harjoittelijoita, kesätyöntekijöitä, sekä mahdollisia sijaisia nuorisotilalla. Työssä on paljon ohjausta, neuvontaa niin yksilöllisesti kuin ryhmissäkin.			

<b>4. Työolosuhteet.</b>			<b>(painoarvo max. 10)</b>
Työolosuhteilla tarkoitetaan työhön kiinteästi liittyviä tavanomaisesta poikkeavia henkisiä ja fyysisiä työolosuhdetekijöitä, joita ei voida työsuojelutoimenpitein poistaa.			
<b>a) perustaso</b>	<b>(3,33)</b>	<b>b) vaativa taso</b>	<b>(6,66)</b>
Fyysistä /psykkistä kuormittavuutta harvoin tai osan päivästä taikka vaikeita fyysistä/psykkistä olosuhteita ajoittain		Fyysistä /psykkistä kuormittavuutta jatkuvasti tai taikka vaikeita fyysistä/psykkistä olosuhteita suurimman osan työpäivästä	
		<b>c) erittäin vaativa taso</b>	<b>(10)</b>
		Fyysinen /psykkinen kuormittavuus (paineisuus) on jatkuvaa läpi työpäivän suurimman osan työpäivästä	
Perustelut yllä valitulle vaihtoehdolle (perustelut löytyvät laaditusta tehtäväkuvasta): <b>Työntekijän esitys 7</b> <b>Esihenkilön esitys 7</b>			

Työssä ei ole jatkuvaa kuormittavuutta. Välillä kuitenkin tuntuu siltä, että kuormittavuus on jatkuvaa, etenkin sellaisina aikoina, kun asiakkaat ovat lomalla.

**Yhteensä pisteet: 87 (50+20+10+7)**

1. Vaativuuden arviointi perustuu kirjalliseen tehtäväkuvaukseen.
  - a. organisaatiossa kokonaisuudessaan laaditaan tehtäväkuvat
2. Työntekijä ja esimies merkitsevät lomakkeeseen ehdotuksensa tehtävän vaativuustasosta.
3. Tämän jälkeen arviointiryhmä ja työnantaja käsittelevät ehdotukset
4. Lopullisen päätöksen vaativuustasosta tekee kuitenkin työnantaja

Nivalassa 30.1.2023

Timo Alatalo, hyvinvointijohtaja

Eveliina Mustola, nuoriso-ohjaaja

