

KVTES:n SOVELTAMISOHJEEN VAATIVUUSTEKIJÄT (palkkausluvun 9 §:n 1 mom.)

1. Työn edellyttämä osaaminen (tiedot taidot ja itsenäinen harkinta). (painoarvo max. 60)
Osaaminen kuvaa työn edellyttämien koulutuksella ja työkokemuksella hankittujen keskeisten tietojen ja taitojen syvyyttä, laajuutta ja monipuolisuutta sekä työn edellyttämää harkinnan itsenäisyyttä. **Tietojen** osalta arvioidaan työn edellyttämää koulutusta (ammattillinen peruskoulutus, jatko- ja täydennyskoulutus) ja ammatinhallinnan edellyttämää uuden tiedon hankkimista. **Taitojen** 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 tehtävälueiden hallintaa tai monien asioiden yhtäaikaista hallintaa. **Harkinnan** osalta arvioidaan työn edellyttämää itsenäisen harkinnan tasoa, johon vaikuttaa ohjeiden määrä ja laatu. Harkinta kuvaa myös tavoitteenasettelun itsenäisyyttä ammattialan ja organisaation arvioista ja tavoitteista.

a) perustaso (20)	b) vaativa taso (40)	c) erittäin vaativa taso (60) 50
<ul style="list-style-type: none"> -Kelpoisuusehtojen mukainen koulutus -Työ vaatii ammatilliset perustaidot -Työn hallinta vaatii tavanomaista valitsevaa harkintaa ja ratkaisut tehdään eri vaihtoehtojen välillä samankaltaisissa tilanteissa -Selkeät ohjeet ja/tai alan yleinen käytäntö rajoittavat vaihtoehtojen valintaa -Ongelmatilanteissa on saatavissa apua muilta työntekijöiltä tai työyksikössä on käytössä toimintaohjeet 	<ul style="list-style-type: none"> -Työn hallinta vaatii erityistehtävien hallintaa tai tehtävälueen useamman osa-alueen hallintaa, joka saavutetaan työkokemuksella perustason tehtävissä 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. 	<ul style="list-style-type: none"> -Työn hallinta edellyttää vaativaa useista lähteistä saatavan tiedon seurantaa, käytettävyyden arviointia ja yhteensovittamista -Aikaisempia ratkaisuja voidaan jossain määrin käyttää apuna -Ratkaisujen tuottaminen edellyttää oma-aloitteista analysointia ja selvitystyötä sekä ratkaisuvaihtoehtojen tuottamista ja vertailua -Työ edellyttää itsenäistä vastuuta työprosessista

Perustelut yllä valitulle vaihtoehdolle (perustelut löytyvät laaditusta tehtäväkuvasta):
Työ on hyvin itsenäistä ja tietohallintopäällikkö on ainoa työntekijä omalla tehtävälueellaan. Työssä tarvitaan itseohjautuvuutta ja vastuunkantoa mm. budjetin osalta, hankinnoista, tietoturvasta.

2. Työn vaikutukset ja vastuu. (painoarvo max. 20)
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.

a) perustaso (6,66)	b) vaativa taso (13,33)	c) erittäin vaativa taso (20) 20
<ul style="list-style-type: none"> -Työn vaikutukset kohdistuvat oman työsuorituksen kautta omaan työyhteisöön ja sen asiakkaisiin -Asiakkaan kokonaispalvelutarpeen näkökulmasta vaikutukset kohdistuvat osa-alueeseen kokonaisuudesta, jolloin työ on yleensä suorite -Työn vaikutukset ovat lyhyitä ja muutettavissa -Työhön kuuluu oman työn päivittäinen suunnittelu, vastuu oman ammatillisen osaamisen ylläpidosta ja velvollisuus ajantasaisen tiedon välittämiseen -Vastuu oman tehtävän hoitamisesta osana palveluketjua -Vastuu toteutuu pääosin oman työsuorituksen kautta 	<ul style="list-style-type: none"> -Työssä vaikutetaan välittömästi asiakkaiden tarpeisiin, vaikutukset eivät ole kokonaisvaltaisia -Työhön liittyy myös joissain määrin yhteistyötä eri sidosryhmien kanssa -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 -Työhön kuuluu olennaisesti yksittäisten henkilöiden toimintaedellytyksiin vaikuttaminen -Työhön kuuluvat myös ohjelmistojen pääkäyttäjätöiminnot (ja siten vastuu käyttäjäoikeuksien ajantasaisuuden ylläpitämisestä) 	<ul style="list-style-type: none"> -Työssä vaikutetaan kokonaisvaltaisesti ja välittömästi asiakkaiden tarpeisiin ja vaikutukset ulottuvat oman työyksikön ulkopuolelle -Oman työsuorituksen vaikutukset ovat yleensä pitkäkestoisia ja vaikeasti muutettavissa -Työhön liittyy myös yhteistyötä eri sidosryhmien kanssa -työhön kuuluu olennaisesti oman työyhteisön toimintaedellytyksiin vaikuttaminen -Työssä on erityis- ja kehittämistehtäviä, jotka vaikuttavat koko työyhteisön toimintaan.

Perustelut yllä valitulle vaihtoehdolle (perustelut löytyvät laaditusta tehtäväkuvasta):
Tietohallinto vaikuttaa päivittäiseen työntekemiseen koko organisaation työntekijöillä. Tietohallinnon

toimet vaikuttavat sekä toimintaan että talouteen merkittävästi. Tehtävä vaatii jatkuvaa kehittämistä ja ajan tasalla pysymistä.

3. Yhteistyötaidot.

(painoarvo max. 10)

Yhteistyötaidot kuvaavat asiakassuhteissa ja työyhteisössä tarvittavia vuorovaikutustaitoja ja ihmissuhdevaatimuksia. Vuorovaikutusten osalta arvioidaan työn edellyttämää viestintää ja kommunikoinnin oma-aloitteisuutta ja tavoitteellisuutta. Ihmissuhdevaatimusten osalta arvioidaan työn edellyttämää vaatimusta asettua toisen ihmisen tilanteeseen.

a) perustaso (3,33)	b) vaativa taso (6,66)	c) erittäin vaativa taso 10 (10)
-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.	-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):

Tietohallinnolta vaaditaan jatkuvaa yhteydenpitoa ja aloitteellista toimintaa eri toimialojen ja yhteistyökumppaneiden kesken. Työ sisältää kouluttamista ja runsaasti ohjausta sekä motivointia.

4. Työolosuhteet.

(painoarvo max. 10)

Työolosuhteilla tarkoitetaan työhön kiinteästi liittyviä tavanomaisesta poikkeavia henkisiä ja fyysisiä työolosuhdetekijöitä, joita ei voida työsuojelutoimenpitein poistaa.

a) perustaso (3,33)	b) vaativa taso (6,66)	c) erittäin vaativa taso (10)
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	Fyysinen /psykkinen kuormittavuus (paineisuus) on jatkuvaa läpi työpäivän suurimman osan työpäivästä

Perustelut yllä valitulle vaihtoehdolle (perustelut löytyvät laaditusta tehtäväkuvasta):

Psykkistä kuormittavuutta lisää vastuu monien henkilöiden työn sujumisesta, tietoturvan tilasta ja laajasta verkostosta.

Yhteensä pisteet: 86,66

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
5. Ensimmäisenä työntekijäryhmistä toteutetaan toimistohenkilöstön TVA