

Tehtävänkuvauksen- ja tehtävän vaativuuden arviointilomake

HYVÄKSYTTY YHTEISTOIMINNASSA 28.5.2020

Perustiedot	
Tehtävänimike	
Toimiala ja toimipiste	
Hinnoittelutunnus	
Tehtävän edellyttämä koulutus	
Asema organisaatiossa	<input type="checkbox"/> Johtava <input type="checkbox"/> Muu
Työntekijän suorien alaisten lukumäärä	
Lähiesimiehen tehtävänimike	

Tehtävän tarkoitus (kuvaa keskeisimmät osa-alueet ja tehtävät: miksi tehtävä on olemassa, miksi sitä tehdään ja keitä varten sitä tehdään)

Työn tarkoituksen kannalta keskeiset tehtäväalueet sekä arvio tehtäväalueiden osuudesta työajasta	Osuus työajasta %

Muut esimiehen määräämät tehtävät (tehtävä, joka ei kuulu perustehtävään)

--

Työtehtävään liittyvät sijaisjärjestelyt (kirjataan kuka sijaistaa tehtävää ja sijaistetaanko tehtävässä)

--

Lisätietoja/tarkennuksia (esim. osa-aikaisuus, muut poikkeavat tehtäväjärjestelyt)

--

VAATIVUUSTEKIJÖIDEN ARVIOINTI TEHTÄVÄN VAATIVUUDEN ARVIOINTIA VARTEN

Millaista osaamista työ edellyttää (tiedot, taidot, harkinta)?

Osaaminen kuvaa työn edellyttämiä, koulutuksella ja työkokemuksella hankittujen keskeisten tietojen ja taitojen syvyyttä, laajuutta ja monipuolisuutta sekä tehtävien ratkaisujen itsenäisyyttä.

Tietojen osalta arvioidaan työn edellyttämää koulusta (ammattillinen peruskoulutus, jatko- ja täydennyskoulutus) ja ammatinhallinnan edellyttämää uuden tiedon omaksumista ja hankkimista.

Taitojen osalta arvioidaan työn edellyttämää työkokemuksella saavutettua osaamisen syvyyttä ja monipuolisuutta sekä erityisosaamista ja kokonaisuuksien hahmottamista. Työ on sitä vaativampaa, mitä syvempää ja monipuolisempaa tietoa/taitoa sen tekeminen edellyttää.

Harkinnan osalta arvioidaan työn edellyttämää itsenäisen harkinnan tasoa eli miten paljon tehtävissä tarvitaan itsenäistä harkintaa. Työ on sitä vaativampaa, mitä enemmän se vaatii itsenäistä harkintaa ja mitä vähemmän se on ohjeistettua.

Tiedot ja taidot

- 1. Työtehtävä ei edellytä erityistä perehtyneisyyttä ammattialaan, vaan tarvittava taso saavutetaan työn opastuksella ja työssä oppien.
- 2. Työtehtävä edellyttää ammatillisia perustaitoja ja oman alan tuntemusta. Työ edellyttää tietojen ja taitojen soveltamista kyseiseen tehtävään.
- 3. Työtehtävä edellyttää työkokemuksen tai lisäkoulutuksen kautta hankittuja tehtävään liittyviä erityistaitoja sekä kokemusta tai erityistä perehtyneisyyttä tehtävään tai ammattialaan. Työ edellyttää monipuolista arviointia, analysointia sekä ratkaisujen tuottamista.
- 4. Työtehtävä edellyttää syvällistä oman ammattialan tuntemusta sekä laaja-alaisia perus- ja erityistaitoja. Työ sisältää vaikeasti korvattavaa erityistietoa.

Kuvaa tähän tiivistetysti tehtävässä tarvittavia tietoja ja taitoja:

Harkinta

- 1. Työ on selkeästi ohjeistettua ja ratkaisut liittyvät omaan työtehtävään. Lähiesimies tai työyhteisö ohjaa ja opastaa tai tieto ratkaisujen tueksi on helposti saatavissa.
- 2. Työssä on vaihtoehtoisia menettelytapoja tai yleisluontoisia ohjeita, joiden pohjalta tehdään itsenäisiä ratkaisuja eri tilanteissa. Tietoa ratkaisujen tueksi saadaan lähiympäristöstä (ohjeista, lähiesimiehiltä, kollegoilta).
- 3. Työssä on saatavilla vain vähän tai ei ollenkaan ohjeistusta. Päätöksentekotilanteet ovat vaihtelevia, minkä vuoksi tehtävässä edellytetään itsenäisyyttä tehdä ratkaisuja. Päätöksenteossa sovelletaan omia tietoja ja taitoja. Aikaisempia ratkaisuja voidaan käyttää jossain määrin apuna.
- 4. Työssä tehtävät ratkaisut vaativat itsenäistä harkintaa ja ratkaisua. Aikaisempia toimintamalleja ei aina ole käytettävissä (esim. strategia ohjaa). Päätöksentekotilanteessa korvataan puuttuva tieto laajalla ammattitaidolla.

Kuvaa tähän tiivistetysti tehtävässä tarvittavaa harkintaa:

Millaiset vaikutukset ja millainen vastuu työssä on?

Työn vaikutukset ja vastuu kuvaavat niitä vaikutuksia ja sitä merkitystä, joka työllä on kuntalaisten, asiakkaiden ja työyhteisön olosuhteisiin. Vaikutuksia arvioidaan 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. Kohdassa huomioidaan myös työhön liittyvää vastuuta tuloksista ja niiden vaikutuksista eli minkälaisessa roolissa tehtävässä toimitaan.

Työ on sitä vaativampaa, mitä itsenäisemmin ja erottuvammin tehtävää hoitava vastaa tehtävänsä tuloksista ja niiden vaikutuksista. Työ on sitä vaativampaa, mitä laajempaan ja moninaisempaan henkilöpiiriin (työyhteisö, organisaatio, asiakkaat, sidosryhmät) työn vaikutukset ulottuvat ja mitä moninaisempia ja pysyvämpiä vaikutukset ovat.

Vaikutukset

- 1. Vaikutuksia lähinnä lähityöyhteisöön ja yksittäisiin asiakkaisiin.
- 2. Vaikutuksia lähityöyhteisön lisäksi muihin työyksiköihin ja/tai asiakasryhmiin.
- 3. Vaikutuksia useisiin työyksiköihin ja/tai toimialoihin sekä laajaan yhteistyöverkostoon ja/tai asiakas-kuntaan.
- 4. Vaikutuksia koko kunnan organisaatioon ja/tai yhteiskuntaan.

Kuvaa tähän tiivistetysti tehtävän vaikutuksia:

Vastuu

- 1. Tehtävään liittyy vastuu toiminnan seurauksista työyhteisön jäsenenä. Vastuu on luonteeltaan kollektiivista, eli se on pääasiassa osa oman työyhteisön kokonaisvastuuta. Tehtävässä ei ole perustyönkuvan lisäksi muita vastuita.
- 2. Tehtävässä on vastuu työn onnistumisesta henkilökohtaisesti tai osana työyhteisöä. Tehtävällä on merkittävä vaikutus toiminnan seurauksiin tai tehtävän edellyttämä asiantuntemus on pääasiallisessa roolissa ratkaisujen suhteen. Tehtävä sisältää mahdollisesti lisävastuita.
- 3. Tehtävässä pääasiassa henkilökohtainen tulos- ja linjavastuu. Vastuu esimerkiksi työn tarkoituksen toteutumisesta, resursseista, alaisten osaamistason ylläpidosta ja rekrytoinnista.
- 4. Tehtävässä on erittäin suuri jakamaton henkilökohtainen tulos- ja linjavastuu.

Kuvaa tähän tiivistetysti tehtävän vastuuta:

Työolosuhteet

Kuvaa työhön kiinteästi liittyviä, tavanomaisesta tehtävästä poikkeavia fyysisiä ja henkisiä työolosuhdetekijöitä, joita ei voida työsuojelun toimenpitein poistaa. Työ on sitä vaativampaa mitä enemmän fyysisiä ja/tai henkisiä kuormitustekijöitä työssä on ja mitä pidempään tai useammin niitä ilmenee.

Henkinen kuormitus

- 1. Tehtävään liittyy tavanomaista kuormitusta, joka on pääasiallisesti poistettavissa työsuojelun toimenpitein.
- 2. Tehtävään liittyy toisinaan lyhytaikaista henkistä kuormitusta, joka ei ole poistettavissa työsuojelun toimenpitein.
- 3. Tehtävään liittyy toistuvasti lyhytaikaista henkistä kuormitusta, joka ei ole poistettavissa työsuojelun toimenpitein.
- 4. Tehtävään liittyy jatkuvaa ja pitkäkestoista henkistä kuormitusta, joka ei ole poistettavissa työsuojelun toimenpitein.

Kuvaa tähän tiivistetysti tehtävän henkistä kuormitusta:

Fyysinen kuormitus

- 1. Tehtävään liittyy tavanomaista kuormitusta, joka on pääasiallisesti poistettavissa työsuojelun toimenpitein.
- 2. Tehtävään liittyy toisinaan lyhytaikaista fyysistä kuormitusta, joka ei ole poistettavissa työsuojelun toimenpitein.
- 3. Tehtävään liittyy toistuvasti lyhytaikaista fyysistä kuormitusta, joka ei ole poistettavissa työsuojelun toimenpitein.
- 4. Tehtävään liittyy jatkuvaa ja pitkäkestoista fyysistä kuormitusta, joka ei ole poistettavissa työsuojelun toimenpitein.

Kuvaa tähän tiivistetysti tehtävän fyysistä kuormitusta:

Työn edellyttämät yhteistyötaidot

Yhteistyötaidot kuvaavat asiakassuhteissa ja työyhteisöissä tarvittavia vuorovaikutustaitoja ja ihmishuonevaatimuksia. Vuorovaikutuksen osalta arvioidaan työn edellyttämää viestinnän ja kommunikoinnin oma-aloitteisuutta ja tavoitteellisuutta. Työ on sitä vaativampaa, mitä enemmän oma-aloitteisuutta, aktiivisuutta ja tavoitteellisuutta vuorovaikutus vaatii ja mitä tavoitteellisemmasta vuorovaikutuksesta on kyse.

Yhteistyötaidot

- 1. Työssä tarvittava vuorovaikutus **on tiedon välittämistä, jakamista ja vastaanottamista**. Vuorovaikutus tapahtuu oman tehtävän pääsääntöisesti lähiympäristössä ja sen tavoitteena on varmistaa asioiden sujuminen ja tiedon oikea ymmärtäminen. Työn edellyttämässä vuorovaikutustilanteissa tarvitaan **normaaleja** ihmishuonevaatimuksia. Tämä tarkoittaa jokapäiväisiä yhteistyötilanteita ja normaaleja ongelmanratkaisutilanteita.
- 2. Työssä tarvittava vuorovaikutus on **tiedottamista, opastamista, neuvomista jne. ja/tai tiedon hankkimista** toisilta. Vuorovaikutus edellyttää aktiivisuutta ja aloitteellisuutta ja sillä pyritään vaikuttamaan sidosryhmiin tai muihin toimijoihin. Työn edellyttämässä vuorovaikutustilanteissa tarvitaan **tavallista laajempia** ihmishuonevaatimuksia. Nämä taidot edellyttävät ongelmatilanteiden ratkaisuun osallistumista, tilannetajuja ja ihmisten välisten suhteiden ymmärtämistä.
- 3. Työssä tarvittava vuorovaikutus on sisällöltään esimerkiksi **kouluttamista, neuvottelua, motivointia tai ristiriitojen sovittamista**, ja päätöksenteon ohjaamista työ- ja sidosryhmissä. Työn edellyttämässä vuorovaikutustilanteissa tarvitaan **ratkaisukeskeisiä** ihmishuonevaatimuksia. Nämä taidot edellyttävät toisen henkilön aseman ymmärtämistä, tunneälyä ja ihmisten välisten suhteiden osallistuvaa käsittelemistä. Vuorovaikutustilanteissa **aikaansaadaan yhteistyötä** ihmisten välillä.
- 4. Työssä tarvittavan vuorovaikutuksen pääasiallinen tavoite on **päätöksenteko**. Tämä tarkoittaa esimerkiksi vaativien neuvottelutilanteiden johtamista ja haastavampien ristiriitojen ratkaisemista. Vuorovaikutustilanteissa pyritään yhteensovittamaan eri ryhmien erilaisia tavoitteita ja tarvittaessa vaikuttamaan ihmisten asenteisiin. Työn edellyttämässä vuorovaikutustilanteissa tarvitaan **syvällisiä** ihmishuonevaatimuksia. Nämä taidot edellyttävät toisen ihmisen asemaan asettautumista, syvällistä tunneälyä ja tavoitteellista vaikuttamista ihmisten välisiin suhteisiin ja ongelmatilanteisiin. Vuorovaikutustilanteissa **otetaan vastuuta ihmisten välisestä yhteistyöstä**.

Kuvaa tähän tiivistetysti tehtävässä tarvittavia yhteistyötaitoja:

Allekirjoitukset

Tehtäväkuvaus on käsitelty viranhaltijan/työntekijän kanssa.

Esimiehen allekirjoitus

Viranhaltijan/työntekijän allekirjoitus