

TEHTÄVÄKUVAUS- JA TYÖN VAATIVUUDEN ARVIOINTI -lomake / Laskee pistelukemat täytettäessä

9.8.2022

Merkitse [vaihtoehtojen numero](#) sarakkeeseen F, ja kuhunkin kysymykseen [vain yhden](#) vaihtoehdon numeroarvo!

Tark. pvm

Tehtävänimike:

Tehtävän hoitajan nimi:

painoarvo (%)

1. TYÖN EDELLYTTÄMÄ OSAAMINEN**yhteensä 0,00**

Osaaminen kuvaa työn edellyttämien koulutuksella ja työkokemuksella hankittujen keskeisten tietotojen ja taitojen syvyyttä, laajuutta ja monipuolisuutta sekä työn edellyttämää harkinnan itsenäisyyttä.

1.1 Tiedot15,00 **0,00**

Tietojen osalta arvioidaan työn edellyttämää koulutusta, jolla tarkoitetaan ammatillista peruskoulutusta, jatko- ja täydennyskoulutusta ja ammatinhallinnan edellyttämää uuden tiedon hankkimista.

1	Perustaso		0
2	Työn hallinta vaatii hyvän ammatillisen perustiedon, toisen asteen ammatillisen tutkinnon tai muun tehtävään vaadittavan ammattitutkinnon.		0
3	Työn hallinta vaatii asiantuntijatasoisen perustiedon, kuten aiempi opistotoasteen tutkinto, ammattikorkeakoulu- tai alemman korkeakoulututkinnon.		0
4	Työn hallinta vaatii perusteellisen asiantuntijatasoisen perustiedon, kuten ylemmän korkeakoulututkinnon (yliopistotasoinen).		0

1.2 Taidot5,00 **0,00**

Taitojen osalta arvioidaan työn edellyttämää työkokemuksella saavutettua osaamisen syvyyttä ja monipuolisuutta sekä erityisosaamista ja kokonaisuuksien hahmottamista.

Työn hallinta edellyttää työssä saatua kokemuksellista osaamista. Koulutuksella saatu teoreettinen tieto muuttuu käytännön työssä saatujen kokemusten kautta osaamiseksi. Vaativuutta tarkastellessa arvioidaan tehtävässä suoriutumista ja työn hallintaa itsenäisesti.

1	Perustaso		0
2	Työn hallinta edellyttää pidempiaikaista kokemusta (noin 1 vuosi)		0
3	Työn hallinta edellyttää pitkäaikaista kokemusta (1 - 5 vuotta)		0

- 4 Työn hallinta edellyttää usean vuoden työkokemusta (yli 5 vuotta)

	0
--	---

1.3 Moniosaaminen

Vaativuustekijällä mitataan tehtävän edellyttämien keskeisten taitojen erilaista ja monialaisuutta. Työ on sitä vaativampaa mitä useampaa toisistaan selkeästi poikkeavaa taitoa siinä tarvitaan. Jokaisella avaintehtävällä on oma kohteensa ja/tai tavoitteensa. Nämä eroavat aina jonkin verran toisistaan. Kohteiden tai tavoitteiden erilaisuus ei välttämättä ja suoraan johda moniosaamiseen. **Tärkeää on arvioida se, johtaako kohteiden/tavoitteiden erilaisuus selkeästi toisistaan poikkeavien taitojen vaatimukseen.** Perustehtävä muodostuu yhdestä kokonaisuudesta, johon voi kuulua monta eri osa-aluetta. Jokainen tehtävä on vähintään tasolla 1.

5,00	0,00
------	------

- 1 Perustaso
- 2 Työssä on enintään kaksi selkeästi erilaista taitoa edellyttävää toisistaan poikkeavaa kohdetta tai tavoitetta.
- 3 Työssä on 3-4 selkeästi erilaista taitoa edellyttävää toisistaan poikkeavaa kohdetta tai tavoitetta.
- 4 Työssä on vähintään 5 selkeästi erilaista taitoa edellyttävää toisistaan poikkeavaa kohdetta tai tavoitetta.

	0
	0
	0
	0

1.4 Harkinta

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.

Kyse ei ole virallisesta päätöksenteko-oikeudesta tai sen puuttumisesta. Harkintaa esiintyy erilaisissa töissä, niin yksintehtävissä töissä kuin töissä, joissa ollaan vuorovaikutuksessa joko sisäisten tai ulkoisten asiakkaiden kanssa.

10,00	0,00
-------	------

Perustasona on se, että työssä on selkeät ohjeet ja tilanteet toistuvat päivittäin samankaltaisina. Työssä tehdään ratkaisuja vaihtoehtojen välillä samankaltaisissa tilanteissa (työn kohteissa ei juurikaan vaihtelua normaalitilanteissa).

- 1 Työssä tehdään ratkaisuja muuttuvissa tilanteissa (= tilanteet ja työn kohde vaihtelevat, mutta erilaisten tilanteiden luonne on ennakoitavissa). Ratkaisuvaihtoehtoja on useita. Ongelmien ratkaisu edellyttää ohjeiden soveltamista käytäntöön.
- 2 Ratkaisut edellyttävät useista eri lähteistä saatavan tiedon seuranta, käytettävyyden arviointia ja yhteensovittamista. Aikaisempia ratkaisuja voidaan jossain määrin käyttää apuna.
- 3 Ratkaisut vaativat analysointia ja selvitystyötä, uuden tiedon soveltamista käytäntöön ja uusien ratkaisujen löytämistä ja ratkaisuvaihtoehtoja.
- 4 Ratkaisut vaativat analysointia ja selvitystyötä, uuden tiedon soveltamista käytäntöön ja uusien ratkaisujen löytämistä ja ratkaisuvaihtoehtoja.

	0
	0
	0
	0

2. TYÖN VAIKUTUKSET JA VASTUU

yhteensä	0,00
-----------------	-------------

Työn vaikutukset ja vastuu kuvaa 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.

2.1 Vaikutusten laajuus

Vaikutusten laajuudessa **arvioidaan pelkästään vaikutusten piirissä olevien määrää**, eikä oteta kantaa vaikutusten laatuun tai sisältöön. Työ on sitä vaativampaa mitä laajemmin se vaikuttaa asiakkaisiin. Huomioon otetaan sisäiset ja ulkoiset asiakkaat. Taso 4 edellyttää sekä ulkoisia että sisäisiä asiakkaita.

Perustasona on, että työn vaikutukset ulottuvat omaan työhön ja lähimpään työyhteisöön.

1	Perustaso
2	Työn vaikutukset ulottuvat omaan työhön, lähimpään työyhteisöön ja asiakkaisiin.
3	Työn vaikutukset ulottuvat lähintä työyhteisöä laajemmalle ja useisiin asiakkaisiin.
4	Työn vaikutukset ulottuvat useisiin yksiköihin ja sidosryhmiin ja laajaan asiakaskuntaan. Edellyttää vaikutusta sidosryhmiin, ei pelkkää yhteistyötä.

	0
	0
	0
	0

8,00 0,00

2.2 Vaikutusten pysyvyys

Vaikutusten pysyvyydellä arvioidaan pelkästään sitä kuinka pitkäkestoisesti työ muuttaa asiakkaiden fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia tai taloudellisia olosuhteita. Pysyvyyttä arvioitaessa on pyrittävä erottamaan arvioitavan työn vaikutukset muista samaan kohteeseen vaikuttavista tekijöistä. Työ on sitä vaativampaa mitä pitkäkestoisemmin se vaikuttaa asiakkaiden fyysisiin, psyykkisiin, sosiaalisiin tai taloudellisiin olosuhteisiin. Perustasona on, että työn vaikutukset ovat lyhyitä ja muutettavissa.

1	Perustaso
2	Työn vaikutukset ovat lyhyitä, mutta ei helposti muutettavissa.
3	Työn vaikutukset ovat pitkiä ja vaikeasti muutettavissa.
4	Työn vaikutukset ovat pysyviä.

	0,00
	0,00
	0,00
	0,00

5,00 0,00

2.3 Johtamis- ja esimiestyö

Asiantuntija-, johtamis- ja esimiestyössä korostuvat toimintaedellytyksiä, tuloksellisuutta, vaikuttavuutta sekä työyhteisöjen toimivuutta koskeva vaikuttaminen ja vastuu. Perustasona on, että työssä ei ole johtamis- ja esimiesvastuuta.

1	Perustaso
2	Työssä on sijaistamisen yhteydessä johtamis- ja esimiesvastuuta.

	0
	0

4,00 0,00

- 3 Työssä on yhden yksikön johtamis- ja esimiesvastuu.
- 4 Työssä on kahden yksikön tai useamman samankaltaisen yksikön johtamis- ja esimiesvastuu.
- 5 Työssä on vähintään kolmen selkeästi erilaisen yksikön johtamis- ja esimiesvastuu.

	0
	0
	0

2.4 Vaikutukset toimintaedellytyksiin

Vaikutuksilla toimintaedellytyksiin arvioidaan pelkästään **vaikutuksia sisäisten asiakkaiden edellytyksiin toimia tuloksellisesti ja täysipainoisesti omassa työssään**. Toimintaedellytyksiin vaikuttamista on esim. toiminnan suunnittelu, kehittäminen, organisointi, konkreettisten puitteiden luonti, resurssointi ja uuden sekä ajantasaisen tiedon välittäminen. Työ on sitä vaativampaa, mitä olennaisemmin se vaikuttaa sekä **sisäisten asiakkaiden toimintaedellytyksiin että organisaation hyvään toimintakykyyn**.

Perustasona on, että työhön ei kuulu olennaisesti muiden toimintaedellytyksiin vaikuttamista.

- 1 Perustaso
- 2 Työhön kuuluu olennaisesti yksittäisten henkilöiden toimintaedellytyksiin vaikuttaminen (esim. tiimivastaava).
- 3 Työhön kuuluu olennaisesti lähimmän työyhteisön (työyksikkö/palvelualueen) yhteisiin toimintaedellytyksiin vaikuttaminen.
- 4 Työhön kuuluu olennaisesti laajan työympäristön toimintaedellytyksiin vaikuttaminen. Edellyttää eri organisaatio-rajojen yli ulottuvaa toimintaedellytyksiin vaikuttamista.

	8,00	0,00

3. YHTEISTYÖ

Tämä vaativuustekijä kuvaa työn edellyttämää kanssakäymistä kahden tai useamman henkilön välillä sisäisten tai ulkoisten asiakkaiden kanssa. Yhteistyö on vuorovaikutusta ja ihmissuhdetaitoja vaativaa kanssakäymistä.

yhteensä		0,00
-----------------	--	-------------

3.1 Vuorovaikutus

	15,00	0,00
--	-------	------

Vuorovaikutusvaativuustekijällä arvioidaan pelkästään työn edellyttämää vuorovaikutusta, sekä sisäisten että ulkoisten asiakkaiden kanssa. Esimerkiksi organisaatioasema tai henkilökohtaiset ominaisuudet eivät automaattisesti lisää vuorovaikutuksen vaativuutta. Vaativaa vuorovaikutusta tapahtuu kaikilla organisaation tasoilla ja eri tyyppisissä töissä. Vuorovaikutus on viestintää, tietojen vaihtamista (tiedon antamista toisille/tiedon hankkimista toisilta), opastamista, neuvontaa, kouluttamista, motivointia, ihmisten johtamista, yhteistyötä, neuvottelemista, asenteisiin vaikuttamista jne. Työ on sitä vaativampaa, mitä enemmän oma-aloitteisuutta ja aktiivisuutta vuorovaikutus vaatii ja mitä tavoitteellisemmasta vuorovaikutuksesta on kyse. Se, kuinka hyvin vuorovaikutus arvioitavassa tehtävässä arviointihetkellä toimii ei saa vaikuttaa arviointitulokseen, vaan arvioinnissa on kyse siitä mitä tehtävä edellyttäisi.

Perustasona on, että satunnaista, vähäisessä määrin aloitteellisuutta vaativaa vuorovaikutusta, kommunikoinnin sisältö lähinnä valmiin tiedon antamista ja/tai vastaanottamista. Toistuvaa, vähäisessä määrin aloitteellisuutta vaativaa vuorovaikutusta, kuten pyydettyä tiedottamista, opastamista, neuvomista jne. ja/tai päivittäistä valmiin tiedon vastaanottamista.

1	
2	Toistuvaa, aktiivista, aloitteellisuutta vaativaa vuorovaikutusta, jonka tarkoituksena on varmistaa asioiden sujuminen ja/tai tiedon oikea ymmärtäminen. Vuorovaikutus on sisällöltään esim. tiedottamista, opastamista, neuvomista ja/tai tiedon hankintaa toisilta.
3	Toistuvaa, aktiivista toisten asenteisiin vaikuttamista. Vuorovaikutus on sisällöltään esim. motivointia, neuvottelua, kouluttamista.
4	Toistuvaa, aktiivista toisten asenteisiin vaikuttamista ja eri ryhmien ristiriitaisten tavoitteiden yhteensovittamista. Vuorovaikutus on sisällöltään esim. motivointia, neuvottelua, kouluttamista. Edellyttää edellisten tasojen kriteerien lisäksi neuvottelu- tai ristiriitatilanteita.

	0,00
	0,00
	0,00
	0,00

3.2 Ihmissuhdevaatimukset

Ihmissuhdevaatimukset vaativuustekijällä arvioidaan **pelkästään työn edellyttämää empatiaa, eli taitoa asettua toisen ihmisen asemaan ja tilanteeseen**. Empatia on kykyä ymmärtää toisen henkilön käyttäytymistä ja kykyä vaikuttaa siihen edistämällä henkistä kasvamista ja/tai selviytymistä ongelmallisissa tilanteissa. Ongelmallisia tilanteita on työyhteisön sisällä ja ulkopuolella. Organisaatioasema tai henkilökohtaiset ominaisuudet eivät automaattisesti lisää ihmissuhdevaatimuksia. Ihmissuhdevaatimuksia esiintyy eri organisaatiotasolla ja eri tyyppisissä tehtävissä. Työ on sitä vaativampaa mitä useammin ja syvemmälle toisen henkilön asemaan tai tilanteeseen se edellyttää asettumaan.

Perustaso: Työhön ei sisälly vaativia henkilökontakteja tai työhön sisältyy satunnaisesti sellaisia henkilökontakteja, jotka edellyttävät toisen henkilön ja tilanteen ymmärtämistä.

1	Perustaso
---	-----------

	0
--	---

15,00 **0,00**

2	Työhön sisältyy toistuvasti henkilökontakteja, jotka edellyttävät toisen henkilön aseman tai tilanteen ymmärtämistä.
3	Työ edellyttää jatkuvasti toisen ihmisen aseman tai tilanteen ymmärtämistä tai työhön sisältyy säännöllisesti ongelmien tai tilanteiden käsittelyä ja niiden ratkaisemiseen osallistumista.
4	Työ edellyttää jatkuvasti syvällistä paneutumista asiakkaiden elämäolosuhteisiin ja asiakkaiden vaikeiden henkilökohtaisten ongelmatilanteiden ja tunne-elämän kriisien käsittelyä ja niiden ratkaisemiseen osallistumista.

	0
	0
	0

4. TYÖN KUORMITUSTEKIJÄT

Työn kuormitustekijöillä arvioidaan työhön liittyvää fyysistä ja psyykkistä kuormitusta. Vaativuustekijässä huomioidaan vain sellainen kuormitus, jota ei **työsuojelullisin toimenpitein voida poistaa**.

yhteensä	0,00
-----------------	-------------

4.1 Työn fyysinen kuormitus

Vaativuustekijällä fyysinen kuormitus arvioidaan työhön kiinteästi liittyviä fyysistä rasitusta aiheuttavia tekijöitä, kuten voimankäyttö, staattinen kuormitus (saman liikkeen toistosta tai saman työasennon pitkäaikaisesta kestosta muodostuva kuormitus), hankalat työasennot, haitta-aineet (kemikaalit, bakteerit, pöly, lika, jne.), lämpötilan vaihtelu tai kylmyys tai kuumuus. Työ on sitä vaativampaa mitä enemmän erilaisia fyysisiä kuormitustekijöitä ilmenee, mitä pitempään kuormitus kestää ja mitä useammin sitä ilmenee.

Kuormitustekijöillä tarkoitetaan mm. sopimattomat tilat, useammat toimipisteet, hankalat työasennot, haitta-aineet, lämpötilan vaihtelut, kylmyys. Perustaso: vähäisessä määrin fyysistä kuormitusta

1	Perustaso
2	Jonkin verran fyysistä kuormitusta = Työssä esiintyy päivittäin kaksi kuormitustekijää.
3	Paljon fyysistä kuormitusta = Työssä esiintyy päivittäin kolme kuormitustekijää.
4	Hyvin paljon fyysistä kuormitusta = Työssä esiintyy päivittäin neljä tai useampi kuormitustekijää.

5,00	0,00
------	-------------

	0
	0
	0
	0

4.2 Työn psyykinen kuormitus

Vaativuustekijällä psyykinen kuormitus arvioidaan työhön kiinteästi liittyviä henkistä rasitusta aiheuttavia tekijöitä. Henkistä rasitusta aiheuttavat kuormitustekijät ovat esimerkiksi väkivallan uhka, työhön sidonnaisuus (ehdotonta sidonnaisuutta työpisteeseen), jatkuva työpisteestä toiseen siirtyminen, jatkuva työn keskeytyminen ja aikapaine, johon ei voi vaikuttaa. Työ on sitä vaativampaa mitä enemmän erilaisia psyykkisiä kuormitustekijöitä siinä ilmenee, mitä pitempään kuormitus kestää ja mitä useammin sitä ilmenee.

Perustaso: vähäisessä määrin psyykkistä kuormitusta = Työssä esiintyy päivittäin yksi kuormitustekijä.

5,00	0,00
------	-------------

- 1 Perustaso
- 2 Jonkin verran psyykkistä kuormitusta = Työssä esiintyy päivittäin kaksi kuormitustekijää.
- 3 Paljon psyykkistä kuormitusta = Työssä esiintyy päivittäin kolme kuormitustekijää.
- 4 Hyvin paljon psyykkistä kuormitusta = Työssä esiintyy päivittäin neljä tai useampi kuormitustekijä.

	0
	0
	0
	0

TYÖN VAATIVUUSPISTEIDEN MÄÄRÄ YHTEENSÄ

0,00

