

TUUSULAN KUNTA

TYÖN VAATIVUUDEN ARVIOINTI

LIITE 1

TEHTÄVÄKUVAUSLOMAKE

Tehtävänimike	Puhtauspalveluesihenkilö
Palkkahinnoitteluryhmä ja nykyinen tva-luokitus	ASI A4 A (3356,13€)
Työpaikka/työympäristön kuvaus (työpisteiden lukumäärä)	Kasvu ja Ympäristö / Tilapalvelut / Puhtauspalvelut

SELVITYS TYÖN JA TYÖOLOSUHTEIDEN MUUTOKSESTA

Työn tarkoitus Vastaa kysymyksiin: Miksi työ on olemassa, miksi se tehdään ja keitä varten sitä tehdään? Mitä tuloksia työnantajasi tehtäväsi avulla haluaa saavuttaa?	Tuottaa puhtauspalveluja Tuusulan kunnan tilojen käyttäjille laadukkaasti ja kustannustehokkaasti. Raportoida puhtauspalveluista selkeästi tilojen käyttäjiä. Ylläpitää ja valvoo palvelunkuvauksissa määritelty laatutaso. Kohdistaa palvelujen aiheuttama kustannus oikeille kustannuspaikoille. Kunnan omana työnä tehtävien puhtauspalveluiden toiminnallinen ja tekninen vastuu mm. puhtauspalvelun kehittäminen, laadunseuranta, asiakasyhteistyö, laitoshuoltajien työkyvyn tukeminen, työturvallisuuden johtaminen, sijaistarpeen määrittely, päivittäisen toiminnan hallinta ja erilaisten tilausten tekeminen. Työmäärämitoitusten tekeminen kaikkiin kunnan vastuulla oleviin kiinteistöihin. Tuusulan kunnan puhtauspalveluiden vastuulla on lähes kaikki kunnan omistamat toimitilat, kiinteistöt ja rakennukset, joita on yhteensä +/- 200 kpl. noin 121 000m². Puhtauspalveluiden toiminnan lähtökohtana on tukea kunnan strategiaa, toimia vastuullisesti, energia- ja kustannustehokkaasti ottaen huomioon esteettömyys, tarkoituksenmukaisuus ja ennakoiva suunnitelmallisuus. Puhtauspalvelut vastaavat kunnan kiinteistöomaisuuden arvon säilymisestä ja toiminnan kehittämisestä kustannustehokkaasti. Alueellisesti Tuusula jakautuu kolmeen taajamakeskustaan; Hyrylä, Kellokoski ja Jokela, mikä lisää työnohjauksen vaativuutta.
---	--

Keskeiset tehtävät / tehtäväkokonaisuudet Kuvaa viisi-kuusi keskeisintä tehtäväaluetta perustehtävää. Keskeisiä tehtäväalueita määrittellessäsi on hyvä huomioida, että joku tehtävä voi esiintyä päivittäin, kun taas joku toinen huomattavasti harvemmin ja kuitenkin molemmat saattavat muodostaa keskeisen tehtäväalueen työn kokonaisuudessa. Arvioi, kuinka monta prosenttia kukin tehtäväalue vie työaikaasi. Kuvaa työstäsi se, mikä kuuluu oman ammattialasi perusosaamiseen sekä se, mikä on ammattialasi erityisosaamista, joka liittyy nimenomaan työpaikkaasi ja / tai toimialaan.	1. Henkilöstön johtaminen 60% 2. Asiakassuhteen hallinta 10% 3. Laadunseuranta 10% 4. Puhtauspalveluiden kehittäminen 5% 5. Työmäärälaskenta 5% 6. Huoltokirjan pääkäyttäjä 5% 7. Laskujen tiliöinti ja tarkastus 5%
---	--

1 OSAAMINEN

Tämä vaativuustekijä kuvaa työn edellyttämien koulutuksella ja työkokemuksella hankittujen keskeisten tietojen ja taitojen syvyyttä, laajuutta, monipuolisuutta sekä työssä tehtävien ratkaisujen itsenäisyyttä.

1 a Tieto ja 1 b Taito

Työn edellyttämän tiedon ja taidon voi hankkia koulutuksen ja kokemuksen erilaisten yhdistelmien avulla. Työtä tekevän henkilön nykyinen koulutus ja kokemus eivät yksinomaan vaikuta arviointitulokseen, vaan tarkoituksena on arvioida työn edellyttämän tiedon ja taidon määrää, eli sen syvyyttä, laajuutta ja monipuolisuutta. *Työ on sitä vaativampaa, mitä syvempää, laajempaa ja monipuolisempaa tietoa ja taitoa sen tekeminen edellyttää.* Tiedon osalta arvioidaan työn edellyttämää koulutusta sekä asianomaisen ammattialan hallinnan edellyttämää uuden tiedon hankkimista. Uudella tiedolla päivitetään nykyiset tiedot vastaamaan ammattialan välttämättömän ammattitaidon ylläpitämistä ja säilyttämistä. Koulutuksella tarkoitetaan sekä ammatillista peruskoulutusta että esim. jatko- ja täydennyskoulutusta.

Nykyään työ edellyttää tekijältään jatkuvaa uudistumista ja uuden tiedon ja taidon hankintaa, johtuen eri ammattien sisältöjen suuresta muutoksesta. Pelkällä peruskoulutuksella ei nykypäivän työelämässä pärjätä, vaan työn edellyttämät taidot on päivitettävä erilaisilla jatko- ja täydennyskoulutuksilla. Myös tätä kautta hankittu työn edellyttämä taito on huomioitava arvioinnissa. Rekrytoitaessa henkilöitä työyhteisöön on ensin päätettävä, miten vaativasta tehtävästä on kyse. Koulutetun henkilöstön osalta perusnimikkeiden mukaisissa tehtävissä voidaan erottaa eri tavoin vaativia tehtäviä työkokemuksen sekä perus- ja erityisosaamisen hallinnan osalta. *Työ on sitä vaativampaa mitä useampaa toisistaan selvästi poikkeavaa taitoa siinä vaaditaan.*

Laita rasti (vain yksi) kunkin vaativuustekijän sen vaihtoehdon kohdalle, joka mielestäsi parhaiten kuvaa työtäsi.

1 a TIETO

	Työntekijän arvio	Esimiehen arvio	Ryhmän arvio
1. Työ vaatii perusasteen koulutuksen (peruskoulu, keskikoulu)			
2. Työ vaatii perusasteen koulutuksen ja ammatillisen kurssin tai työpaikkakoulutuksen			

3. Työ vaatii II asteen ammatillisen tutkinnon tai oppisopimuskoulutuksen			
4. Työ vaatii opistoasteen tutkinnon tai ammattikorkeakoulututkinnon tai korkeakoulututkinnon		x	
5. Työ vaatii jatkuvaa ammatillista kurssitusta tai koulutusta		x	

1 b TAITO

	Työntekijän arvio	Esimiehen arvio	Ryhmän arvio
1. Työn hallinta saavutetaan lyhyellä työnopastuksella			
2. Työn hallinta edellyttää yleistä perehtyneisyyttä ammattialaan			
3. Työn hallinta vaatii ammatilliset perustaidot			
4. Työn hallinta vaatii ammatilliset perustaidot ja erityistaidot			
5. Työn hallinta vaatii syvälliset ammatilliset perus- ja erityistaidot sekä perusteellista perehtyneisyyttä erityisammattialaan		x	

1 C Harkinta

Työ on sitä vaativampaa, mitä enemmän se vaatii itsenäistä harkintaa ja mitä vähemmän se on ohjeistettua. Itsenäisellä harkinnalla tarkoitetaan sitä, että joutuu ottamaan kantaa siihen mitä tekee, tai miten tekee, eikä täysin yksiselitteisiä ohjeita ole olemassa. Harkinta perustuu asianomaisen ammattialan tietoperustaan. Itsenäistä harkintaa esiintyy jokapäiväisessä työssä jokaisella organisaation tasolla. Kyse ei ole virallisesta päätöksenteko-oikeudesta tai sen puuttumisesta. Harkintaa esiintyy erilaisissa töissä, niin yksin tehtävissä töissä kuin töissä, joissa ollaan vuorovaikutuksessa joko sisäisten tai ulkoisten asiakkaiden kanssa.

	Työntekijän arvio	Esimiehen arvio	Ryhmän arvio
1. Työssä on selkeät ohjeet ja tilanteet toistuvat päivittäin samankaltaisina.			
2. Työssä tehdään ratkaisuja vaihtoehtojen välillä samankaltaisissa tilanteissa (työn kohteissa ei juurikaan vaihtelua normaalitilanteissa).			
3. 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.			
4. Ratkaisut edellyttävät useista eri lähteistä saatavan tiedon seuranta, käytettävyyden arviointia ja yhteen-			

sovittamista. Aikaisempia ratkaisuja voidaan jossain määrin käyttää apuna.			
5. Ratkaisut vaativat analysointia ja selvitystyötä, uuden tiedon soveltamista käytäntöön ja uusien ratkaisujen löytämistä. Aikaisempia toimintamalleja ei ole aina käytettävissä.		x	

Huomautuksia:

2 TYÖN VAIKUTUKSET JA VASTUU

Vaativuustekijä kuvaa sitä, millaisia vaikutuksia työllä on sisäisten tai ulkoisten asiakkaiden toiminnallisiin olosuhteisiin. Vaikutuksilla ulkoisten asiakkaiden olosuhteisiin tarkoitetaan sitä, minkälaisia vaikutuksia työllä on kuntalaisten (asiakkaiden) elämän laatuun eli heidän fyysisiin, psyykkisiin, sosiaalisiin tai taloudellisiin olosuhteisiinsa. Vaikutuksilla sisäisten asiakkaiden (työtoverit, muut työyksiköt) olosuhteisiin tarkoitetaan sitä, minkälaisia vaikutuksia työllä on työyhteisön tulokselliseen toimintaan ja sisäisten asiakkaiden edellytyksiin toimia omassa työssään täysipainoisesti. Fyysiset, psyykkiset, sosiaaliset ja taloudelliset vaikutukset ovat samanarvoisia. Arvioinnissa otetaan huomioon vaikutusten laajuus ja niiden pysyvyys.

2 a Vaikutusten laajuus

Vaikutusten laajuudessa arvioidaan pelkästään vaikutusten piirissä olevien määrää, eikä oteta kantaa vaikutusten laatuun ja sisältöön. *Työ on sitä vaativampaa, mitä laajemmin se vaikuttaa asiakkaisiin.*

	Työntekijän arvio	Esimiehen arvio	Ryhmän arvio
1. Työn vaikutukset ulottuvat omaan työhön, lähimpään työyhteisöön ja suppeaan asiakaskuntaan.			
Työn vaikutukset lähimpään työyhteisöön ja suppeaan asiakaskuntaan			
2. Työn vaikutukset ulottuvat omaan työhön, lähimpään työyhteisöön ja useisiin asiakkaisiin.			
3. Työn vaikutukset ulottuvat lähintä työyhteisöä laajemmalle ja/tai useisiin asiakkaisiin.			
4. Työn vaikutukset ulottuvat useisiin yksiköihin ja/tai sidosryhmiin ja/tai laajaan asiakaskuntaan.		x	

--	--	--	--

Huomautuksia:

Työn vaikutuksiin liittyy toimialueen monimuotoisuus sekä vastuun laajuus
Työ on sitä vaativampaa, mitä laajempaa on sen vastuu.

	Työntekijän arvio	Esimiehen arvio	Ryhmän arvio
1. Toimialue muodostuu yhdestä osa-alueesta.			
2. Toimialue muodostuu useista osa-alueista.		x	

	Työntekijän arvio	Esimiehen arvio	Ryhmän arvio
1. Työssä ei ole johtamis- ja esimiesvastuuta.			
2. Työssä on sijaistamisen yhteydessä johtamis- ja esimiesvastuuta.			
3. Työssä on johtamis- ja esimiesvastuuta.		x	
4. Työssä on pienen yksikön johtamis- ja esimiesvastuu			
5. Työssä on suuren yksikön /tai usean yksikön johtamis- ja esimiesvastuu.			

Huomautuksia:

2 b Vaikutusten pysyvyys

Vaikutusten pysyvyydellä arvioidaan pelkästään sitä, kuinka pitkäkestoisesti työ muuttaa ulkoisten 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.*

	Työntekijän arvio	Esimiehen arvio	Ryhmän arvio
1. Työn vaikutukset ovat lyhyitä ja muutettavissa.			
2. Työn vaikutukset ovat lyhyitä, mutta vaikeasti muutettavissa / korjattavissa			
3. työn vaikutukset ovat pitkiä, mutta muutettavissa / korjattavissa.		x	
4. Työn vaikutukset ovat pitkiä ja vaikeasti muutettavissa / korjattavissa.			
5. Työn vaikutukset ovat pysyviä.			

Huomautuksia:

2 c 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, resursointi ja uuden sekä ajantasaisen tiedon välittäminen. *Työ on sitä vaativampaa, mitä olennaisemmin se vaikuttaa sisäisten asiakkaiden toimintaedellytyksiin ja näin organisaation hyvään toimintakykyyn.*

	Työntekijän arvio	Esimiehen arvio	Ryhmän arvio

1. Työhön ei kuulu olennaisesti toimintaedellytyksiin vaikuttamista.			
2. Työhön kuuluu olennaisesti omiin toimintaedellytyksiin vaikuttaminen.			
3. Työhön kuuluu olennaisesti yksittäisten henkilöiden toimintaedellytyksiin vaikuttaminen.			
4. Työhön kuuluu olennaisesti lähimmän työyhteisön (yhteisen) toimintaedellytyksiin vaikuttaminen.			
5. Työhön kuuluu olennaisesti laajan työympäristön toimintaedellytyksiin vaikuttaminen.		x	

Huomautuksia:

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.

3 a Vuorovaikutus

Vuorovaikutus-vaativuustekijällä arvioidaan pelkästään työn edellyttämää vuorovaikutusta. Esimerkiksi organisaatioasema tai henkilökohtaiset ominaisuudet eivät automaattisesti lisää vuorovaikutusten vaativuutta. Vaativaa vuorovaikutusta tapahtuu kaikilla organisaation tasoilla ja erityyppisissä töissä. Vuorovaikutus on viestintää, tietojen vaihtamista (tiedon antamista toiselle/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 edellyttää.*

	Työntekijän arvio	Esimiehen arvio	Ryhmän arvio
1. Satunnaista, vähäisessä määrin aloitteellisuutta vaativaa vuorovaikutusta, kommunikoinnin sisältö lähinnä valmiin tiedon antamista ja/tai vastaanottamista.			
2. Toistuvaa, vähäisessä määrin aloitteellisuutta vaativaa vuorovaikutusta, kuten pyydettyä tiedottamista, opastamista, neuvomista jne. ja/tai päivittäistä valmiin tiedon vastaanottamista.			
3. 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.			
4. Toistuvaa, aktiivista toisten asenteisiin vaikuttamista			

työyhteisön sisällä ja/tai ulkopuolella. Vuorovaikutus on sisällöltään esim. motivointia, neuvottelua, kouluttamista.			
5. Toistuvaa, aktiivista toisten asenteisiin vaikuttamista ja eri ryhmien ristiriitaisten tavoitteiden yhteensovittamista työyhteisön sisällä ja ulkopuolella. Vuorovaikutus on sisällöltään esim. motivointia, neuvottelua, kouluttamista.		X	

Huomautuksia:

3 b Ihmissuhdevaatimukset

Ihmissuhdevaatimukset – vaativuustekijällä arvioidaan työn edellyttämää empatiaa eli taitoa asettua toisen ihmisen asemaan ja tilanteeseen. Empatia on ammattihenkilön kykyä ymmärtää toisen henkilön käyttäytymistä ja kykyä systemaattisesti ja suunnitelmallisesti vaikuttaa siihen edistämällä henkistä kasvamista ja/tai selviytymistä ongelmallisissa tilanteissa. Lopputuloksena ulkoinen tai sisäinen asiakas on edennyt lähtötilanteessa haluttuun suuntaan. Ongelmallisia tilanteita on työyhteisön sisällä ja ulkopuolella.

Organisaatioasema tai henkilökohtaiset ominaisuudet eivät automaattisesti lisää ihmissuhdevaatimuksia. Ihmissuhdevaatimuksia esiintyy eri organisaatiotasoilla ja erityyppisissä tehtävissä. *Työ on sitä vaativampaa, mitä useammin ja syvemmälle toisen henkilön asemaan tai tilanteeseen se edellyttää asettumaan.*

	Työntekijän arvio	Esimiehen arvio	Ryhmän arvio
1. Työhön ei sisälly toisen henkilön ymmärtämistä vaativia henkilökontakteja.			
2. Työhön sisältyy satunnaisesti sellaisia henkilökontakteja, jotka edellyttävät toisen henkilön ja tilanteen ymmärtämistä.			
3. Työhön sisältyy toistuvasti henkilökontakteja, jotka edellyttävät toisen henkilön aseman tai tilanteen ymmärtämistä.			
4. Työ edellyttää jatkuvasti toisen ihmisen aseman tai tilanteen ymmärtämistä tai työhön sisältyy säännöllisesti ongelmien tai tilanteiden käsittelyä ja niiden ratkaisemiseen osallistumista.		X	
5. Työ edellyttää jatkuvasti syvällistä paneutumista asiakkaiden elämänohjeisiin ja asiakkaiden vaikeiden henkilökohtaisten ongelmatilanteiden ja tunne-elä-			

män kriisien käsittelyä ja niiden ratkaisemiseen osallistumista.			
--	--	--	--

Huomautuksia:

4 TYÖN KUORMITUSTEKIJÄT

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

4 a 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, melu, 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.*

	Työntekijän arvio	Esimiehen arvio	Ryhmän arvio
1. Työssä ilmenee fyysistä kuormittavuutta harvoin		x	
2. Työssä ilmenee fyysistä kuormittavuutta viikoittain			
3. Työssä ilmenee fyysistä kuormittavuutta suurimman osan päivää (esim. useita kertoja päivässä) tai vaikeita fyysisiä olosuhteita päivittäin			
4. Työssä ilmenee fyysistä kuormittavuutta jatkuvasti tai vaikeita fyysisiä olosuhteita suurimman osan työpäivää			
5. Työssä ilmenee vaikeita fyysisiä olosuhteita jatkuvasti läpi työpäivän			

Huomautuksia:

4 b Työn psyykkinen kuormitus

Vaativuustekijällä psyykkinen kuormitus arvioidaan työhön kiinteästi liittyviä henkistä rasitusta aiheuttavia tekijöitä. Henkistä kuormitusta aiheuttaa esim. töiden jatkuva keskeytyminen, äärimmäinen tarkkuus, aikatauluihin sidonnaisuus, monien työtehtävien yhtäaikainen suorittaminen, fyysinen sidonnaisuus tiettyyn paikkaan, työpisteestä toiseen siirtyminen, väkivaltaiset tai uhkaavat asiakkaat, odotusten ristiriitaisuus, epävarmuus työn lopputuloksesta, jatkuva uuden tiedon tarve, oman persoonan käyttö työvälineenä jne. *Työ on sitä vaativampaa, mitä enemmän erilaisia psyykkisiä kuormitustekijöitä siinä ilmenee, mitä pitempään kuormitus kestää ja mitä useammin sitä ilmenee.*

	Työntekijän arvio	Esimiehen arvio	Ryhmän arvio
1. Työssä ilmenee harvoin psyykkistä kuormittavuutta			
2. Työssä ilmenee viikoittain psyykkistä kuormittavuutta			
3. Työssä ilmenee psyykkistä kuormittavuutta suurimman osan päivää (esim. useita kertoja päivässä) tai vaikeita psyykkisiä (paineisia) olosuhteita päivittäin			
4. Työssä ilmenee jatkuvasti psyykkistä kuormittavuutta tai vaikeita psyykkisiä (paineisia) tilanteita suurimman osan työpäivää		x	
5. Työssä psyykkinen kuormittavuus (paineisuus) on jatkuvaa läpi työpäivän			

Huomautuksia:

Tehtäväkuvauslomake on käsitelty yhdessä esimiehen kanssa ____ / ____ 2016
