



## Arbetsvärderingssystem för Oasen boende- och vårdcenter

Godkänt av förbundsstyrelsen den zxy mars 2022

### Innehåll

#### Innehåll

1. Inledning .....	2
2. Uppgiftsbeskrivningar .....	2
3. Värderingsfaktorer .....	3
3.1 Kunnande som behövs i arbetet (kunskaper, färdigheter, omdöme) .....	3
3.2 Vilka verkningar arbetet har och vilket ansvar det innebär (omfattning, varaktighet och inverkan på verksamhetsförutsättningar) .....	4
3.3 Vilken grad av samarbetsförmåga som behövs (växelverkan, social kompetens) .....	5
3.4 Arbetsmiljön .....	5
Vilken nivå som beaktas i värderingen .....	5
4. Värderingen av arbetet .....	6
5. Antagandet av värdesystemet .....	7
6. Antagandet av uppgiftsbeskrivningar och bestämmandet av uppgiftsrelaterade lön .....	7

## 1. Inledning

De anställda vid Oasen boende- och vårdcenter har uppgiftsrelaterade löner enligt det allmänna kommunala tjänste- och kollektivavtalet (AKTA). Vid bestämmandet av de uppgiftsrelaterade lönerna tillämpas ett värderingssystem. Detta dokument är en skriftlig beskrivning av värdesystemet.

I värderingssystemet behandlas hur man vid bedömningen av arbetets svårighetsgrad (arbetsvärderingen) ska beakta sådana värderingsfaktorer som det kunnande som behövs i arbetet, vilka verkningar som arbetet har och vilket ansvar det innebär, vilken grad av samarbetsförmåga som behövs samt arbetsmiljön.

All personal i förbundet förutom förbundsdirektören, ska ingå i arbetsvärderingen enligt värderingssystemet.

## 2. Uppgiftsbeskrivningar

För att den uppgiftsrelaterade lönen som en anställd får ska kunna bestämmas faktabaserat och rättvist, behöver det upprättas en uppgiftsbeskrivning över befattningen som den anställda innehar.

Uppgiftsbeskrivningen anger arbetsuppgifternas syfte och väsentliga innehåll samt de centrala uppgiftshelheterna som ingår i arbetet.

Syftet med uppgiftsbeskrivningarna är att de ska ligga till grund för arbetsvärderingen; de ska inte uppfattas som en uttömmande beskrivning av den anställdes arbetsuppgifter.

Utöver vad som anges i uppgiftsbeskrivningarna förväntas det att all personal:

- utför övriga uppgifter enligt förmans anvisningar,
- följer verksamhetens värdegrund, mål och arbetsmetoder och
- tar eget ansvar för sin arbetsförmåga och sitt välmående samt
- respekterar sina arbetskamrater och arbetsledningen

För anställda som utför samma slags uppgifter används samma uppgiftsbeskrivning.

Uppgiftsbeskrivningen beskriver kraven i arbetet som hör till befattningen. Den utgör inte en beskrivning av den anställdes personliga egenskaper. Det kan förekomma mindre avvikelser mellan vad det står i uppgiftsbeskrivningen och vad som gäller för en enskild anställd.

### 3. Värderingsfaktorer

Nedan följer en beskrivning av de olika värderingsfaktorerna som används i arbetsvärderingen. För att öka förståelsen anges i flera fall exempel på hur befattningar kan bedömas när det gäller de olika värderingsfaktorerna.

#### 3.1 Kunnande som behövs i arbetet (kunskaper, färdigheter, omdöme)

Kunnande är den viktigaste värderingsfaktorn. I värderingsfaktorn kunnande ingår kraven som ställs på kunskaper, färdigheter och omdöme.

Med **kunskaper** avses både hur omfattande utbildning som normalt krävs för att klara av en befattning och i vilken utsträckning de anställda förväntas förvärva nya kunskaper för att upprätthålla sin yrkesskicklighet. Ju längre och svårare utbildning som anses vara erforderlig för att utföra ett arbete, desto mer krävande anses arbetet vara. Vilken utbildning en anställd har i det enskilda fallet mäts inte i arbetsvärderingen. Det väsentliga är vilken utbildningsnivå som det normalt förväntas att den anställda ska besitta för att ha tillräckligt höga kunskaper. Ingen vikt ska läggas vid om den enskilde anställda har kortare eller längre utbildning än vad som angivits i befattningens uppgiftsbeskrivning. Beträffande krav på att förvärva nya kunskaper kan det konstateras, att alla anställda förväntas förvärva en del nya kunskaper, men att det ändå kan finnas stora skillnader beträffande hur ofta nya kunskaper måste förvärfas. Arbeten där det krävs att den anställda ständigt förbättrar sina yrkeskunskaper, betraktas som mer krävande än arbeten där det är tillräckligt att den anställdes yrkeskunskaper uppdateras mer sällan.

Med **färdigheter** avses hur mycket arbetserfarenhet som normalt behövs för att en person ska klara av arbetet, hur stora speciella färdigheter som behövs och i vilken utsträckning det är nödvändigt att den anställda behärskar flera uppgiftsområden, kan hantera många olika saker samtidigt och har vitt skilda färdigheter. Det kan noteras att det normalt behövs en viss arbetserfarenhet för att klara av en chefsbefattning. Speciella färdigheter som kan behövas i ett arbete är exempelvis ledarskapsförmåga, kunskaper om lagstiftning, ekonomiska kunskaper, språkkunskaper etc. Ju svårare det är att uppnå färdigheterna som behövs i befattningen, desto mer krävande anses arbetet vara. Ju fler färdigheter som behövs i befattningen, desto mer krävande anses arbetet vara. Ju mer omfattande en enskild färdighet måste vara, desto mer krävande är arbetet. Det är exempelvis mer krävande att ha en befattning där det behövs mycket stor ledarskapsförmåga än att ha en befattning där det räcker med grundläggande ledarskapsförmåga.

Med **omdöme** avses vilket behov det finns av att den anställda själv löser problem och använder sin kreativitet, utan att få skriftliga eller muntliga anvisningar från andra. I ett förutsägbart arbete finns mindre behov av omdöme än vad det finns i ett arbete där situationen ständigt varierar. Stora krav på omdöme ställs i arbeten där

det saknas klara riktlinjer och det inte kan förväntas att en chef eller någon annan i tillräckligt god tid förklarar vad som behöver göras. Mindre höga krav på omdöme ställs i arbeten där det är självklart vad som behöver göras eller det alltid går att erhålla råd eller instruktioner av någon annan person.

### 3.2 Vilka verkningar arbetet har och vilket ansvar det innebär (omfattning, varaktighet och inverkan på verksamhetsförutsättningar)

Verkningar och ansvar är den näst viktigaste värderingsfaktorn.

Med verkningar avses hur stor påverkan arbetsinsatsen kan ha på omgivningen. Ett arbete med omfattande verkningar är mer krävande än ett arbete med begränsade verkningar. Ett arbete med varaktiga eller permanenta verkningar är mer krävande än ett arbete med kortvariga verkningar. Befattningar med ansvar för andra människors hälsa och välbefinnande brukar vara förknippade med omfattande och varaktiga verkningar, men naturligtvis kan även ansvar för exempelvis ekonomi ha vittgående och drastiska följder.

Ansvar kan innebära ansvar för verksamheten som ska bedrivas, ekonomi, personal eller klienter och deras anhöriga.

Det högsta ansvaret för verksamheten har förbundsdirektören samt ansvariga tjänstemän. Även i andra chefsuppgifter och expertuppgifter kan ett visst ansvar för ekonomin finnas.

Personalansvaret inom förbundet är fördelat på flera olika befattningar med olika befogenheter inom personalområdet. Det kan anses vara ansvarsfyllt både att ta övergripande personalbeslut, att ta konkreta beslut beträffande enskilda anställda och att vara arbetsledare för en grupp personer. Ju viktigare personalbesluten är och ju fler anställda som berörs av ledarskapet, desto tyngre är ansvaret.

Att ensam ha ansvar för någonting är mer krävande än att ha ett ansvar som delas av två eller flera anställda. Arbeten där det krävs stor noggrannhet är mer ansvarstygda än arbeten där noggrannhet inte krävs.

Med inverkan på verksamhetsförutsättningarna avses hur mycket en befattning påverkar förutsättningarna för övrig personal att utföra ett gott arbete. Inverkan på verksamhetsförutsättningarna är ett viktigt kriterium, eftersom den som inverkar på verksamhetsförutsättningarna har möjlighet att indirekt påverka många människor.

### 3.3 Vilken grad av samarbetsförmåga som behövs (växelverkan, social kompetens)

Med samarbetsförmåga avses sådan förmåga till växelverkan och social kompetens som krävs för att utföra ett bra arbete i den aktuella befattningen.

Kriteriet för **wäxelverkan** innefattar förmåga att kommunicera och informera skriftligt och muntligt. Det ställs höga krav på växelverkan i chefsbefattningar och befattningar som innefattar omfattande handledning av andra människor. Ju mer komplicerande saker som det behöver informeras om, desto högre är kravet på förmåga till växelverkan.

Med **social kompetens** menas förmåga att få andra människor att känna sig uppmärksammande, förstådda och respekterade. I vissa befattningar är det tillräckligt att ha en grundläggande nivå på social kompetens för att kunna utföra ett fullgott arbete. I andra befattningar är det mycket hög social kompetens nödvändig för att arbetet inte ska bli lidande. Det ställs mycket höga krav på social kompetens i sådana befattningar som innefattar kontakter med människor i kris. Höga krav beträffande social kompetens ställs även på anställda i chefsbefattningar.

### 3.4 Arbetsmiljön

Med arbetsmiljö avses fysiskt och psykiskt arbetsmiljö. Vid lönesättningen ska det beaktas både när arbetsmiljön är fysiskt och när den är psykiskt krävande.

Arbetsmiljön är **fysiskt** krävande när arbetet är slitsamt eller påfrestande för kroppen, när arbetet är smutsigt eller när det innehåller tunga lyft.

Arbetsmiljön är **psykiskt** krävande när arbetet är ovanligt stressigt, när det förekommer hotelser i arbetet, när det finns risk för kraftig offentlig kritik eller aggressivt bemötande av enskilda personer eller när den anställde har som uppgift att hantera situationer som innefattar grov vanvård, misär våld eller liknande företeelser.

#### Vilken nivå som beaktas i värderingen

Det bör noteras att alla befattningar inom förbundet ställs åtminstone grundläggande krav på kunskaper och samarbetsförmåga. I alla befattningar förekommer ett visst ansvar och i alla befattningar förekommer vissa påfrestningar i arbetsmiljön. Det som särskilt beaktas i värderingen är krav, ansvar och påfrestningar utöver det vanliga.

## 4. Värderingen av arbetet

Den uppgiftsrelaterade lönen för en befattning bestäms utgående från en helhetsvärdering där befattningens uppgiftsbeskrivning och alla värderingsfaktorer beaktas.

Det går inte att göra en värdering utgående enbart från en eller två faktorer. Ju större omsorg som ägnas åt att granska samtliga faktorer, desto mer rättvisande blir arbetsvärderingen.

När den sammantagna bedömningen av de olika värderingsfaktorerna utfaller på samma sätt för olika befattningar, bör de få samma uppgiftsrelaterade lön. När bedömningen visar att den ena befattningen sammantaget har en högre svårighetsgrad än den andra, så ska den svårare befattningen erhålla en högre uppgiftsrelaterad lön. Bestämmandet av den uppgiftsrelaterade lönen ska bygga på skälighet, sunt förnuft och rättvisetänkande. När skillnaderna mellan de olika befattningarna är riktigt små och oväsentliga, behöver det inte föranleda en löneskillnad.

Värderingen utförs i första hand inom de olika AKTA lönepunkterna som är relevanta för personal inom förbundet. En del jämförelser sker även mellan befattningar i de olika lönepunkterna. Vissa befattningar, såsom de högsta chefsbefattningarna och vissa expertbefattningar, faller inte under någon av lönepunkterna (se AKTA II kap. 8 §), men bedömningen av dessa befattningar ska ändå ske på samma sätt som bedömningen av befattningar i de olika lönepunkterna.

Chefernas och de underställdas uppgiftsrelaterade löner bör stå i rätt förhållande till varandra oberoende av om de hör till samma lönepunkt eller till olika punkter. I regel ska chefs uppgiftsrelaterade lön vara högre än lönen för personalen som hen är chef över. När den uppgiftsrelaterade lönen för anställda i lednings- eller chefsuppgifter bestäms, ska man beakta bland annat enhets storlek, omfattningen av ansvaret och chefsarbetets betydelse för resultatet och verksamhetsförutsättningarna.

Värderingen ska utföras på ett sådant sätt att den främjar målsättningarna inom förbundet. Vid bedömningen är det viktigt att ha i åtanke att man inom kommunalförbundet strävar efter att i så stor utsträckning som möjligt uppnå:

1. Att bedriva och utveckla en evidensbaserad och individuellt anpassad vård för vårdtagare i syfte att främja vårdtagarnas hälsostatus och upplevda hälsa
2. Att bedriva en sådan vård- och omsorgsverksamhet att vårdtagarna aktiveras på ett individuellt sätt och så att deras vardag känns så meningsfull som möjligt och att se till att inom- och utomhusmiljön upplevs välkomnande och trivsamt
3. Ge medlemskommunerna tillgång till kvalitativ institutionsvård
4. Att bedriva vårdverksamhet på ett ekonomiskt effektivt sätt med vårdtagarnas bästa som utgångspunkt

I värderingen och lönesättningen beaktas genomgående:

- landskapslagen (1989:27) om tillämpning i landskapet Åland av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män samt FFS 609/1986 och
- landskapslagen (2005:66) om förhindrande av diskriminering i landskapet Åland samt FFS 1325/2014.

Värderingen utgår alltid från uppgifterna och ansvaret som följer av befattningen oavsett vem som innehar den. En enskild anställds individuella personliga egenskaper har ingen betydelse vid arbetsvärderingen. Vikarier eller andra tillfälligt anställda som utför samma uppgifter som de ordinarie anställda ska erhålla samma uppgiftsrelaterade lön.

## 5. Antagandet av värdesystemet

Förhandlingar om detta värderingssystem kommer föras med de anställdas förtroendemän samt med representanter för huvudavtalsorganisationerna.

Ändringar av värderingssystemet kommer att föregås av förhandlingar med förtroendemännen.

Efter att värderingssystemet har antagits, kommer de anställda att informeras om dess innehåll.

Ansvaret för värderingssystemet åvilar förbundsstyrelsen.

## 6. Antagandet av uppgiftsbeskrivningar och bestämmandet av uppgiftsrelaterade lön

Uppgiftsbeskrivningar för personalen utarbetas i samarbete mellan myndighetens representanter och de anställda eller representanter för de anställda. Myndigheten fastställer uppgiftsbeskrivningarna och justerar dem vid behov.

Myndigheten bestämmer den uppgiftsrelaterade lönen för de olika befattningarna.

Den anställdes uppgiftsrelaterade lön justeras i enlighet med AKTA II kap. 10 §, II kap. då svårighetsgraden i hens uppgifter ändras väsentligt. Justeringen kan lämpligen utgå från en jämförelse mellan den gamla uppgiftsbeskrivningen och den nya. Väsentliga ändringar kan vara att ledaruppgifter försvinner eller läggs till, att ansvarsmängden ändras eller att bredden på uppgifterna blir en annan.

Om extra uppgifter eller ansvar ges för en viss tid, kan den uppgiftsrelaterade lönen vid behov höjas tillfälligt.

Förbundsstyrelsen har ansvar för uppgiftsbeskrivningarna och lönesättningen.

---

Förhandlingar om arbetsvärderingssystemet, i enlighet med AKTA II kap. 9 § tillämpningsanvisningen punkt 4, har förts den 14 oktober 2021.

Arbetsvärderingssystemet har antagits av förbundsstyrelsen den **XX mars 2022.**