

Arbetsvärderingssystem för Kommunernas socialtjänst k.f.

Inledning

De anställda vid Kommunernas socialtjänst k.f. (KST) har uppgiftsrelaterade löner i enlighet med det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA). Vid bestämmandet av de uppgiftsrelaterade lönerna tillämpas ett värderingssystem. Detta dokument är en skriftlig beskrivning av värderingssystemet, i enlighet med AKTA kapitel II § 9 tillämpningsanvisningen punkt 4.

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.

Om det tidigare har använts andra värderingssystem vid lönesättningen av personal som överförs till KST från andra myndigheter, ska detta värderingssystem ersätta de tidigare använda värderingssystemen.

All personal vid KST, förutom förbundsdirektören och personalchefen, ska ingå i arbetsvärderingen enligt värderingssystemet.

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 anställde 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.

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.

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 den anställde 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 anställde ska besitta för att ha tillräckligt höga kunskaper. Ingen vikt ska läggas vid om den enskilde anställde 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 anställde 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 anställde 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, kunskaper om barns utveckling och kunskaper om hälsa och omvårdnad. Förmåga att tala och förstå främmande språk kan vara speciellt viktigt för dem som ska arbeta med flyktingars integration på Åland. Förmåga att läsa finska kan vara speciellt viktig för dem som behöver kunna läsa finska rättsfall eller anvisningar. 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 anställde 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. Vi kan skäligen utgå ifrån att den nya organisationen inom KST ska minska kraven på eget omdöme inom vissa befattningar, eftersom det i större utsträckning ska finnas andra personer att rådfråga.

2. Vilka verkningar arbetet har och vilket ansvar det innebär (omfattning, varaktighet och inverkan på verksamhetsförutsättningarna)

Verkningar och ansvar är den näst viktigaste värderingsfaktorn.

Med verkningar avses hur stor påverkan som 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 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, men även t.ex. områdescheferna har ett mycket omfattande ansvar för verksamheten.

Störst ansvar för ekonomin har förbundsdirektören, ekonomichefen samt de budgetansvariga. Även i andra chefsuppgifter och expertuppgifter kan ett visst ansvar för ekonomin finnas.

Personalansvaret inom KST 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.

Många av besluten som tas inom KST har en mycket stor betydelse för enskilda personer utanför organisationen. Ett omdömeslöst eller senfärdigt beslut kan ha ödesdigra konsekvenser för enskildas liv, vilket behöver beaktas när ansvaret för personer värdesätts.

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 ansvarstyngda 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. Chefsbefattningarna samt befattningarna inom organisationsstöd har stor eller mycket stor inverkan på verksamhetsförutsättningarna. Inverkan på verksamhetsförutsättningarna är ett viktigt kriterium, eftersom den som inverkar på verksamhetsförutsättningarna har möjlighet att indirekt påverka många människor.

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 växelverkan 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 komplicerade 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 uppmärksammade, 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 en 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.

4. Arbetsmiljön

Med arbetsmiljö avses fysisk och psykisk arbetsmiljö. Vid lönesättningen ska det beaktas både när arbetsmiljön är fysiskt krävande 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. Fysiskt krävande arbetsmiljö har exempelvis vårdarna och lokalvårdaren.

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, suicidförsök eller liknande företeelser. Socialarbetare kan nämnas som exempel på en befattning som normalt innefattar mycket hög psykisk belastning.

Vilken nivå som beaktas i värderingen

Det bör noteras att i alla befattningar inom KST ställs åtminstone grundläggande krav på kunnande 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.

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 uppgiftsrelaterad 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 KST. En del jämförelser sker även mellan befattningar i de olika lönepunkterna. (De aktuella lönepunkterna är 01ASIO40, 01TOIO60, 04SOS030, 04SOS04A, 04SOS0ÅL, 04SOS050, 04SOS06A, 04PER010, 06RUOA20, 08SII070 och 08PER070. Vissa befattningar, såsom de högsta chefsbefattningarna och vissa expertbefattningar, faller inte under någon av lönepunkterna (se AKTA kapitel II § 8), men bedömningen av dessa befattningar ska ändå ske på samma sätt som bedömningen av befattningarna 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 chefens uppgiftsrelaterade lön vara klart 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 enhetens storlek, omfattningen av ansvaret och chefsarbetets betydelse för resultatet och verksamhetsförutsättningarna.

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

- att ålämningarna erhåller en god socialvård,
- att enskilda klienter behandlas med omsorg och respekt,
- att lagstiftningen och annan reglering följs i alla delar av verksamheten och
- att verksamheten bedrivs på ett ekonomiskt effektivt sätt.

I värderingen och lönesättningen beaktas genomgående:

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

Lönedelar som hålls isär från den uppgiftsrelaterade lönen

Även om den uppgiftsrelaterade lönen är den mest betydelsefulla lönedelen, så utgör andra lönedelar (till exempel individuellt tillägg, arbetserfarenhetstillägg och rekryteringstillägg) ett viktigt komplement. När den uppgiftsrelaterade lönen sätts, är det nödvändigt att tänka på vad som ska ingå i de andra lönedelarna, så att inte samma sak ger utdelning både i den uppgiftsrelaterade lönen och i någon annan lönedel.

Den anställdes egna yrkesskicklighet och arbetsprestation belönas genom ett **individuellt tillägg** enligt kap II § 11 i AKTA. Det individuella tillägget ska premiera den enskilda personens resultat, kreativitet, språkkunskaper eller andra specialkunskaper, samarbetsförmåga, ansvarskänsla, initiativförmåga och annat som är speciellt för honom eller henne. Eftersom den anställdes personliga egenskaper leder till ett individuellt tillägg, är det angeläget att den uppgiftsrelaterade lönen enbart sätts utifrån vad som följer av befattningen oavsett vem som innehar den.

Arbetserfarenhetstillägget, enligt kap II § 12 i AKTA, är ett tillägg som all personal erhåller efter att ha arbetat tillräckligt länge (3 % efter fem år respektive 8 % efter tio år). Eftersom det finns ett arbetserfarenhetstillägg, ska inte den enskildes arbetserfarenhet i sig beaktas i arbetsvärderingen - däremot kan det i arbetsvärderingen beaktas att arbetet är så krävande att det normalt krävs arbetserfarenhet.

Arbetsgivaren kan, i enlighet med kap II § 15 i AKTA, bestämma att ett **rekryteringstillägg** ska ges till en enskild anställd. Tanken med ett rekryteringstillägg är att det ska öka möjligheterna att anställa personal när den uppgiftsrelaterade lönen, som är baserad på en arbetsvärdering, inte är tillräcklig för att göra en anställning lockande. Rekryteringstillägg kan antingen ges tills vidare eller för viss tid. Hur länge rekryteringstillägget ska ges, bör framgå tydligt av det enskilda beslutet om utdelande av rekryteringstillägg. Det är inte meningen att rekryteringstillägg ska vara vanligt förekommande, men det kan innebära en stor fördel att kunna ge rekryteringstillägg för att lättare kunna anställa vissa nyckelpersoner.

Ett **handledararvode** ges, i enlighet med kap II § 16 a i åländska AKTA, åt anställda som handleder studerande som gör sin studiepraktik (lära i arbete eller motsvarande). Eftersom handledning av studerande ersätts genom ett handledararvode, bör denna uppgift inte beaktas när den uppgiftsrelaterade lönen sätts.

Antagandet av värderingssystemet

Förhandlingar om detta värderingssystem har förts 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.

Ansvar för värderingssystemet åvilar personalchefen.

Antagandet av uppgiftsbeskrivningar och bestämmandet av uppgiftsrelaterad 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 kapitel II § 10 då svårighetsgraden i hans eller hennes 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.

Personalchefen har ansvar för uppgiftsbeskrivningarna och lönesättningen.

Förhandlingar om arbetsvärderingssystemet, i enlighet med AKTA kap. II § 9 tillämpningsanvisningen punkt 4, har förts den 28 januari 2020.

Arbetsvärderingssystemet har antagits av Förbundsstyrelsen den 13 februari 2020.

Bilaga: Blankett för uppgiftsbeskrivning och bedömning av värderingsfaktorer.

UPPGIFTSBESKRIVNING OCH BEDÖMNING AV VÄRDERINGSFAKTORER

Befattning

Lönepunkt

Arbetsuppgifternas syfte och väsentliga innehåll

De centrala uppgiftshelheterna som ingår i arbetet

Kunnande som behövs i arbetet

Kunskaper och färdigheter

Omdöme

Arbetets verkningar och ansvar

Omfattning och varaktighet av arbetets verkningar

Inverkan på verksamhetsförutsättningarna

Samarbetsförmågan som behövs i arbetet

Krav på växelverkan

Krav på social kompetens

Arbetsmiljön

Fysisk arbetsmiljö

Psykisk arbetsmiljö

