

Suomen ympäristökeskuksen

## Tehtävien vaativuusarviointijärjestelmän käsikirja

1.2.2023

Norra Sanna  
31.1.2023



## Tehtävien vaativuusarvioinnin käsikirja

### 1. JOHDANTO

Suomen ympäristökeskuksessa (Syke) on käytössä Columbus-palkkausjärjestelmä. Palkkausjärjestelmä on kokonaisuus, jossa henkilön tehtäväkohtainen kokonaispalkka muodostuu tehtävän vaativuudesta, suoriutuvuudesta ja kokemuslisästä.

Tehtävien vaativuuden arvioinnilla selvitetään tehtävien vaativuustaso. Tehtävien vaativuutta arvioitaessa hyödynnetään tehtävien vaativuustasokuvauksia (Intra > ohjeet > palkkaus). Arvioinnin lähtökohtana on kirjallinen tehtävänkuva, josta ilmenevät tehtävät ja niiden tietotaitovaatimukset. Tehtävän arvioinnissa tarkastellaan käsiteltävänä olevan tehtävän sisältöä ja vaatimuksia.

#### Arviointiprosessi

1. Lähiesihenkilö ja työntekijä laativat yhdessä keskustellen tehtävänkuvan.
2. Lähiesihenkilö esittelee tehtäväkuvauksen toimintayksikön johtajalle.
3. Toimintayksikön johtaja esittelee tehtäväkuvauksen ja ehdotuksen vaativuustasopisteytyksestä PALKO-ryhmälle.
4. PALKO-ryhmä antaa näkemyksensä tehtäväkuvaukseen sekä vaativuuspisteytykseen ja -tasoon.
5. Toimintayksikön johtaja tekee PÄÄTÖKSEN vaativuustasosta.

Palkkauksen koordinaatioryhmä (PALKO), koostuu työnantajan edustajista. Ryhmän tehtävänä on käsitellä tehtävien vaativuuden arviointeja ja niiden muutoksia koskevia ehdotuksia sekä huolehtia että arvioinnit ovat syke-tasoisesti linjassa.

Täysin uudet tehtävät, joita ei aiemmin ole arvioitu Syken palkkausjärjestelmä mukaisesti, arvioi arviointi- ja kehittämisryhmä (ARVI), jossa on myös henkilöstön edustus.

Tehtävän vaativuus arvioidaan seuraavilla sivuilla olevien vaativuustekijöiden avulla. Vaativuustekijät on jaettu neljään pääryhmään:

1. tehtävän luonne
2. toimivalta ja vastuu
3. vuorovaikutus ja yhteistyö
4. työolosuhteet

Tehtävän vaativuuden arviointi tehdään tämän käsikirjan mukaisesti yksittäisten vaativuustekijöiden avulla. Vaativuustekijöiden sisältö on kuvattu yksityiskohtaisesti jäljempänä olevissa tekijäkohtaisissa taulukoissa. Jokainen osatekijä on jaettu useampaan tasoon, joista valitaan kyseistä tehtävän vaativuutta parhaiten kuvaava taso. Vaativuustekijäkohtaisten tasojen välissä voidaan käyttää myös ns. välitasoa (välitys 0,5). Välitasojen käyttö on perusteltua silloin, jos tehtävän vaativuus jää kahden vaativuustason puoliväliin. Myös 0- ja 1-tason välissä voidaan käyttää välitasoa. Tehtävän kokonaisvaativuusasteet muodostuvat vaativuustekijäkohtaisten pisteiden summana ja kuvaavat tehtävän kokonaisvaativuutta. Suoriutuvuus tehtävässä arvioidaan erikseen suoriutuvuuden arvioinnin käsikirjan avulla.

Jos työntekijä on eri mieltä tehtävän vaativuustasosta, hän voi viedä vaativuustasoarvioinnin ARVI-ryhmän käsiteltäväksi. Jos asia edelleen jää erimieliseksi, se voidaan saattaa ratkaistavaksi neuvottelumenettelyllä. Neuvottelumenettelyssä noudatetaan virkamiesten ja työntekijöiden osalta valtion virkaehto-sopimusasioiden pääsopimuksen 5 ja 6 §:ssä sovittua menettelyä (muutettu 1.4.2014 lukien).



## 2. VAATIVUUSTEKIJÄT JA TEKIJÄKOHTAISET PISTEET

	Kokonaispisteet minimi / maksimi	Pisteiden %-osuus kokonaispisteistä
<b>1. TEHTÄVÄN LUONNE</b>	60 / 260	60 / 53,0
1.1. Laajuus ja monipuolisuus	25 / 80	
1.2. Asiantuntemuksen syvyys	25 / 80	
1.3. Koulutus ja työkokemus	10 / 100	
<b>2. TOIMIVALTA JA VASTUU</b>	20/130	20 / 26,5
2.1. Toiminnan itsenäisyys	10 / 50	
2.2. Vastuu	10 / 50	
2.3. Työnjohdollinen ohjaus ja henkilöjohtaminen	0 / 30	
<b>3. VUOROVAIKUTUS JA YHTEISTYÖ</b>	20 / 80	20 / 16,5
3.1. Vuorovaikutuksen ja yhteistyön luonne	20 / 60	
3.2. Tehtävän edellyttämä kielitaito	0 / 20	
<b>4. TYÖOLOSUHTEET</b>	0 / 20	0 / 4,0
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>100/490</b>	<b>100/100</b>

Vaativuustekijöiden sisältö on kuvattu yksityiskohtaisesti seuraavissa tekijäkohtaisissa taulukoissa.



## Vaativuustekijä 1

### 1. TEHTÄVÄN LUONNE (1/3)

#### 1.1. Laajuus ja monipuolisuus

Tekijän avulla arvioidaan tehtävän ja siinä tarvittavien tietojen ja taitojen laajuutta ja monipuolisuutta. Tehtävän laajuutta arvioidaessa huomioidaan myös tehtävän vaikutusalueen laajuus joko Syken sisäisten toimintaedellytysten tai Syken ulkoisen vaikuttavuuden kannalta. Työmäärän vaihtelut ja määrällinen lisääntyminen eivät sellaisenaan vaikuta tehtävän laajuuteen ja monipuolisuuteen, vaan niitä tulee pääsääntöisesti tarkastella suorituvuuden arvioinnin yhteydessä.

Tehtävän laajuutta ja monipuolisuutta tarkastellaan eri näkökulmista. Esimerkiksi kuinka laajasti ja monipuolisesti tehtävän hoitaminen edellyttää seuraavien, kestävä kehityksen edistämiseksi tarvittavien, osa-alueiden hallintaa:

- ympäristöongelmat ja niiden ratkaisukeinot
- vaikutukset ympäristöön ja vaikuttavuus yhteiskuntaan
- ympäristölainsäädäntö ja muut ohjaukset
- tiedonhallintamenetelmät ja –järjestelmät sekä eri tieteenalojen edustamat näkökulmat
- toiminnanhallintajärjestelmät ja –menettelyt, esim. projektien hallinta, riskien ja laadun hallinta, toiminnan suunnittelun ja seurannan sekä talous- ja henkilöstöhallinnon ja muiden tukipalvelujen tieto-/tukijärjestelmät, ohjeistot, ohjelmat ja laboratorioanalytiikka.
- tietotekniset taidot ja viestintäkeinojen hallintaa.

#### 1.1 Laajuus ja monipuolisuus

Taso	Kuvaus	Pisteet
1	Tehtävä sisältää rajattuja tukipalvelutehtäviä ja edellyttää lähinnä perustietojen hallintaa.	25
2	Tehtävä sisältää suppean asiantuntemusalueen tehtäviä tai useita tukipalvelutehtäviä ja edellyttää niihin liittyvien perustietojen hallintaa sekä tehtävän hoitamiseen liittyvien hallinnollisten toimisto-ohjelmien ja tietojärjestelmien perusosaamista.	35
3	Tehtävä sisältää laajahkon asiantuntemusalueen tehtäviä ja edellyttää niihin liittyvien tiedon- ja toiminnanhallintajärjestelmien ja ohjelmien hallintaa tai se sisältää monipuolisia tukipalvelutehtäviä ja edellyttää niihin liittyvien tietojärjestelmien, ohjelmien ja ohjeiden hallintaa.	50
4	Tehtävä sisältää laajan asiantuntemusalueen tehtäviä ja edellyttää niihin liittyvien tiedon- ja toiminnanhallintajärjestelmien ja ohjelmien hallintaa sekä tehtävän eri vaikutusalojen tuntemusta.	65
5	Tehtävä sisältää vaikuttavuudeltaan erittäin laajan asiantuntemusalueen tehtäviä ja niiden kehittämistä sekä edellyttää toiminnallisten kokonaisuuksien ja yhteistyötahojen laaja-alaista tuntemusta.	80



Vaativuustekijä 1

## TEHTÄVÄN LUONNE (2/3)

### 1.2 Asiantuntemuksen syvyys

Tekijän avulla arvioidaan tehtävän edellyttämää osaamisen ja taitojen syvyyttä.

### 1.2 Asiantuntemuksen syvyys

Taso	Kuvaus	Pisteet
1	Tehtävät ovat jatkuvasti toistuvia ja niihin on olemassa vakiintuneet toimintamallit.	25
2	Tehtävät ovat pääsääntöisesti toistuvia ja niissä voidaan yleensä soveltaa valmiita toimintamalleja. Ohjeiden ja yleisten toimintamallien soveltaminen yksittäisiin asioihin vaatii kuitenkin harkintaa.	35
3	Tehtäviin ja niihin sisältyviin asiakokonaisuuksiin/ongelmiin liittyy myös sellaisia tapauskohtaisia erityispiirteitä tai –vaatimuksia, joiden takia valmiit toimintamallit eivät sellaisinaan sovellu toiminnan pohjaksi. Tehtävät edellyttävät uuden tiedon tuottamista tai uusimman tiedon soveltamista tai ohjeiden ja toimintamallien soveltamista myös erityistapauksissa.	50
4	Tehtäviin liittyvät asiakokonaisuudet/ongelmat/prosessit ovat monimutkaisia ja heikosti tunnettuja. Toiminta-/ratkaisumalleja löytyy harvoin valmiina tai ne ovat puutteellisia. Tehtävät edellyttävät syvällistä tiedon tuottamista tai uusimman tiedon hankintaa, arviointia ja yhdistämistä.	65
5	Tehtäviin liittyvissä asiakokonaisuuksissa/ongelmissa/prosesseissa eri tekijöiden väliset kytkennät ovat monimutkaisia ja heikosti tunnettuja. Toiminta-/ratkaisumalleja ei löydy valmiina. Tehtävä edellyttää pitkäjänteistä, syvällistä tieteellistä työtä, tieteellisen työn ohjaamista tai syvällisen erityisasiantuntemuksen soveltamista.	80



Vaativuustekijä 1

## TEHTÄVÄN LUONNE (3/3)

### 1.3 Koulutus ja työkokemus

Tekijöiden avulla arvioidaan **tehtävän edellyttämää vähimmäiskoulutus- ja työkokemustasoa**. On tärkeää erottaa toisistaan tehtävän edellyttämä koulutus ja työkokemus sekä tehtävänhaltijalla oleva koulutus ja työkokemus. Arvioinnissa huomioidaan, mitä koulutusta ja työkokemusta edellytettäisiin, mikäli tehtävä laitettaisiin hakuun.

#### *Tilastokeskuksen koulutusastejaottelu*

- Ylempi perusaste = peruskoulu.
- Toinen aste = ylioppilas, ammatillinen perustutkinto, ammattitutkinto ja erikoisammattikoulutusaste. Koulutus kestää pääsääntöisesti 2–3 vuotta eli yhteensä 11–12 vuotta peruskoulun alusta.
- Alin korkea-aste = entinen opistotaso. Koulutus kestää pääsääntöisesti 2–3 vuotta toisen asteen (aiemmin keskiaste) jälkeen eli yhteensä 13–14 vuotta peruskoulun aloittamisesta lukien.
- Alempi korkeakouluaste = ammattikorkeakoulututkinto, alempi korkeakoulututkinto. Koulutuksen suorittaminen vaatii 3–4 vuotta päätoimista opiskelua toisen asteen jälkeen.
- Ylempi korkeakouluaste = ylempi ammattikorkeakoulututkinto, yliopistojen ylemmät korkeakoulututkinnot (maisteritutkinnot).
- Tutkijakoulutusaste = lisensiaatin tutkinto tai tohtorin tutkinto. Edellyttää itsenäisen ja julkaisukelpoisen tutkimustyön tai väitöskirjan tekemistä.



### 1.3 Koulutus ja Työkokemus

Koulutustaso

Taso	Kuvaus	Pisteet				
0,5	Ylempi perusaste (esim. peruskoulu)	10	20	30	35	40
1	Toinen aste (esim. ylioppilastutkinto, ammatillinen koulutus) / erikoisammattikoulutusaste	20	30	40	45	50
2	Alin korkea-aste (ennen tutkinno uudistusta valmistuneet opistotason esim. merkonomit ja HSO-sihteerit/ alimman korkean asteen koulutus)	30	40	50	55	60
3	Alempi korkeakouluaste/ korkeakoulututkinto	40	50	60	65	70
4	Ylempi korkeakouluaste/ korkeakoulututkinto	50	60	70	75	80
5	Lisensiaatin tutkinto tai siihen rinnastettava erityinen perehtyneisyys.  Tehtävä edellyttää sellaista erityistä perehtyneisyyttä, jollaista voidaan saavuttaa esim. tehtävään liittyvän asiantuntijavaihdon, laajojen tutkimus- ja kehittämishankkeiden, pitkäaikaisen koulutusohjelman, tieteellisen toiminnan tai muun vastaavan perehtymisen ja kouluttautumisen kautta.	60	70	80	85	90
6	Tohtorin tutkinto	70	80	90	95	100

Työkokemus

Taso	1,0	1,5	2,0	2,5	3,0
	(1–2 vuoden työkokemus)	(3–4 vuoden työkokemus)	(5–6 vuoden työkokemus)	(7–8 vuoden työkokemus)	(yli 8 vuoden työkokemus)



Vaativuustekijä 2

## 2. TOIMIVALTA JA VASTUU (1/3)

### 2.1 Toiminnan itsenäisyys

Tehtäjän avulla arvioidaan minkälaista itsenäisyyttä tehtävän hoito edellyttää. Itsenäisyyttä arvioitaessa otetaan huomioon myös tehtävään liittyvät vapausasteet sekä se, onko tehtävän hoitamiseen olemassa selvät toimintamallit ja menettelytavat.

### 2.1 Toiminnan itsenäisyys

Taso	Kuvaus	Pisteet
1	Tehtävänhaltija hoitaa tehtävät ohjeiden, vakiintuneiden menettelytapojen tai ohjauksen edellyttämällä tavalla.	10
2	Tehtävänhaltija hoitaa tehtävät pääosin ohjeiden, vakiintuneiden menettelytapojen tai ohjauksen mukaisesti, mutta tehtäviin sisältyy myös itsenäistä töiden järjestelyä sekä ohjeiden soveltamista.	20
3	Tehtävänhaltija hoitaa tehtäviään melko itsenäisesti ohjeiden, vakiintuneiden menettelytapojen ja yleisen ohjauksen pohjalta. Tehtäviin sisältyy vaihtelevia tilanteita, jotka edellyttävät itsenäistä harkintaa ja päätöksentekoa.	30
4	Tehtävänhaltija päättää itsenäisesti eri työvaiheiden suorittamisesta, tutkimusmenetelmien käytöstä tai säännösten ja ohjeiden soveltamisesta ja tulkinnasta. Ohjaus tai ohjeistus ovat viitteellisiä ja työ edellyttää monipuolista harkintaa ja useiden tietolähteiden käyttöä.	40
5	Tehtävänhaltija hoitaa hyvin itsenäisesti Syken strategian kannalta merkittävää tehtäväkenttää. Vain merkittävät strategiset päätökset edellyttävät ylemmän tason hyväksyntää.	50





Vaativuustekijä 2

## TOIMIVALTA JA VASTUU (2/3)

### 2.2 Vastuu

Tekijän avulla arvioidaan tehtävään liittyvää vastuuta. Vastuu voi vaihdella samaan muodolliseen asemaan tai nimikkeeseen liittyvissä tehtävissä riippuen siitä, miten ao. toimintayksikössä, ryhmässä, verkostossa tai muussa sellaisessa vastuu on jaettu eri tehtävien kesken. Vastuuta arvioitaessa otetaan huomioon myös tehtävän yhteiskunnallinen, taloudellinen tai muu vastaavanlainen vaikuttavuus. Arvioinnissa voi hyödyntää soveltuvien osien työjärjestystä.

### 2.2 Vastuu

Taso	Kuvaus	Pisteet
1	Vastuu yleisistä rutiiniluonteisista tukipalvelutehtävien tekemisestä.	10
2	Vastuu projektiin tai tehtäväkokonaisuuteen kuuluvan osatehtävän valmistelusta ja tuloksesta. Vastuu toimintayksiköiden, ryhmien tai projektien toimintaa tukevien palvelujen tuottamisesta tai erityistä tarkkuutta vaativista tehtävistä.	20
3	Vastuu pienehköjen projektien tai selkeän tehtäväkokonaisuuden toteuttamisesta, tuloksista ja/tai voimavaroista. Vastuu Syken sisäisten tai ulkoisten virallisten päätösten, raporttien ja lausuntojen valmistelusta ja esittelystä. Vastuu toimintayksiköiden, ryhmien tai projektien toimintaa tukevien palvelujen/prosessien toimivuudesta ja kehittämisestä sekä palvelujen tuottamisesta.	30
4	Vastuu laajojen projektien tai laajan tehtäväkokonaisuuden toteuttamisesta, tuloksista ja voimavaroista erityisesti ulkopuolisten rahoittajien ja asiakkaiden suuntaan. Vastuu Syken virallisista päätöksistä ja kannanotoista tai vaikuttavuudeltaan merkittävien asioiden valmistelusta ja esittelystä. Keskeinen vastuu Syken toimintaedellytysten turvaamisen ja kehittämisen kannalta merkittävistä järjestelmistä/prosesseista.	40
5	Vastuu laaja-alaisen ryhmän tai projektin toiminnasta, tuloksista ja voimavaroista. Vastuu toiminnan tuloksellisuudesta, voimavarojen hankinnasta ja kehittämisestä sellaisella toiminnan osa-alueella, jolla on Syken kannalta huomattavan suurta vaikuttavuutta tai yleistä merkitystä.	50



Vaativuustekijä 2

### TOIMIVALTA JA VASTUU (3/3)

#### 2.3 Esihenkilötyö, johtaminen ja ohjaus

Tekijän avulla arvioidaan tehtävän edellyttämää toimintayksiköiden, ryhmien, tiimien tai hankkeiden/projektien työnjohdollista ohjausta tai henkilöstöjohtamista. Työnjohdollinen ohjaus ja henkilöjohtaminen otetaan huomioon, mikäli ohjaus (esim. projektipäällikkörooli) tai henkilöjohtaminen (esihenkilötehtävä) on jatkuvaa ja olennainen osa henkilön tehtävänkuvassa.

Työnjohdollisen ohjauksen ja henkilöjohtamisen vaativuus on riippuvainen johdettavien/ohjattavien lukumäärästä sekä johtamistehtäväkentän laajuudesta sekä projektien laajuudesta ja lukumäärästä.

#### 2.3. Työnjohdollinen ohjaus ja henkilöjohtaminen

Taso	Kuvaus	Pisteet
0	Tehtävään ei sisälly määritelmän mukaista ohjausta tai henkilöjohtamista.	0
0,5	Tutkimusprojektin, kehittämishankkeen tai yhteistyöprojektin työnjohdollinen ohjaus vastuuhenkilönä ja henkilöohjaus siinä ominaisuudessa. Pienen organisatorisen tiimin (2–3 henkilöä) tai rajatun verkoston koordinointi-, ohjaus- ja yhdyshenkilötehtävät.	5
1	Laajan projektin/kehittämishankkeen tai usean projektin/hankkeen johtaminen, joissa henkilöllä on työnjohdollinen (asiajohtamiseen painottuva) vastuu. Merkittävään tehtäväkokonaisuuteen, pitkäaikaiseen hankkeeseen tai laajaan verkostoon kuuluva olennainen työnjohdollinen ohjaus. (ei vastuulla tavoite- ja kehityskeskusteluja).	10
1,5	Pienen ryhmän/ tiimin päällikkö (esihenkilötehtävä, tavoite- ja kehityskeskustelut suoriutuvuusarviointikeskusteluineen). Lisäksi voi olla vastuuta projektin/hankkeen tai verkoston johtamisesta.	15
2	Ryhmäpäällikkö, ryhmän asia- ja henkilöjohtaminen (esihenkilötehtävä, laaja tehtäväkenttä, tavoite- ja kehityskeskustelut suoriutuvuusarviointikeskusteluineen). Vastuu oman ryhmän lisäksi laajahkoista projekteista, hankkeista tai verkostojen johtamisesta.	20
2,5	Ryhmän tai toiminnon asia- ja henkilöjohtaminen (esihenkilötehtävä, erittäin laaja tehtäväkenttä, tavoite- ja kehityskeskustelut suoriutuvuusarviointikeskusteluineen). Vastuu oman ryhmän lisäksi laajoista tai useista projekteista, hankkeista tai verkostojen johtamisesta.	25
3	Yksikön tai toiminnon asia- ja henkilöjohtaminen (esihenkilötehtävä, erittäin laaja tehtäväkenttä, esihenkilöalaisten tavoite- ja kehityskeskustelut suoriutuvuusarviointikeskusteluineen). Syken strategian kannalta merkittävä vastuu. Oman toimintayksikön lisäksi vastuu laajojen kansallisten ja kansainvälisten hankkeiden, työryhmien tai verkostojen johtamisesta.	30



Vaativuustekijä 3

### 3. VUOROVAIKUTUS JA YHTEISTYÖ (1/2)

#### 3.1 Vuorovaikutuksen ja yhteistyön luonne

Tekijän avulla arvioidaan millaista vuorovaikutusta ja yhteistyötä sekä verkostojen luomista ja ylläpitämistä tehtävän hoitaminen edellyttää. Arvioinneissa tulee ottaa huomioon vuorovaikutuksen vaativuus, vaikeus ja esiintymistiheys.

Kuvataan tehtävään sisältyvän vuorovaikutuksen luonnetta, asiakaskuntaa ja sidosryhmäyhteyksiä esim. minkä tyyppistä tiedon välittämistä, asiakaspalvelua, neuvottelemista, sopimista tai vaikuttamista työtehtävien hoitoon liittyy. Tehtävää kuvattaessa käytetään verbejä aktiivimuodossa. Yhteydenpidon kohteita voivat olla oman organisaation henkilöt, ulkopuoliset asiakkaat ja toimeksiantajat sekä muut sidosryhmät. Kunkin kohteen osalta kuvataan tehtäväkuvauksessa, miten usein vuorovaikutustilanteet esiintyvät: päivittäin, viikoittain, kuukausittain, x kertaa vuodessa jne. *Esimerkiksi: neuvoa Syken sisäisiä asiakkaita, päivittäin; neuvotella rahoittajien kanssa, kuukausittain.* Vuorovaikutusta voi kuvailla muun muassa seuraavilla tavoilla: välittää tietoa, pitää esitelmiä, koordinoida päivittäistyötä, selvittää asioita, neuvotella tutkimushankkeessa, vaikuttaa julkisessa keskustelussa, viestiä ja olla vuorovaikutuksessa sosiaalisessa mediassa, esiintyä mediassa.

Arvioinnissa otetaan huomioon myös se, ulottuuko vuorovaikutus oman toimintayksikön sisälle, koko Syken henkilöstöön, yhteistyökumppaneihin tai laajemmin sidosryhmiin ja yhteiskunnallisiin toimijoihin sekä asiakkaisiin kansallisesti ja kansainvälisesti.

#### 3.1 Vuorovaikutuksen ja yhteistyön luonne

Taso	Kuvaus	Pisteet
1	Tehtävään liittyvä vuorovaikutus liittyy asioiden selvittämiseen ja tehtävien vastaanottamiseen/suorittamiseen.	20
2	Omaan työympäristöön liittyvät ammatillisen tason yhteydet. Vuorovaikutukselle on tunnusomaista tiedonhankinta ja –välittäminen, tiimityöskentely, yksilöllinen neuvonta, opastus tai asiakaskontaktit.	30
3	Yhteistyön tuloksiin ja ryhmien toimintaan vaikuttamista tai monipuolista/syvällistä asianeuvontaa. Vuorovaikutus edellyttää hyvää asioiden esittämistaitoa ja kanssakäymistaitoa. Vuorovaikutus voi ulottua myös Syken yhteistyökumppaneihin ja sidosryhmiin.	40
4	Neuvottelemista tai asioiden sopimista vaihtelevissa ja vaativissa tilanteissa. Yhteiseen tulokseen tai toiminnan kehittämiseen vaikuttaminen korostuu. Vuorovaikutus edellyttää hyvää taitoa neuvotella, esitellä ja neuvotella. Vuorovaikutuksessa korostuvat Syken ulkopuoliset yhteistyötahot.	50
5	Neuvottelemista, vaikuttamista tai asioiden sopimista vaihtelevissa, erittäin vaativissa, vaikeissa tai muuttuvissa tilanteissa. Tilanteisiin liittyy merkittäviä kansallisia tai kansainvälisiä intressejä sekä yhteiskunnallista vaikuttamista. Vuorovaikutus edellyttää erittäin hyvää taitoa vaikuttaa, neuvotella, esitellä ja esiintyä.	60



Vaativuustekijä 3

## VUOROVAIKUTUS JA YHTEISTYÖ (2/2)

### 3.2 Tehtävän edellyttämä kielitaito

Tekijän avulla arvioidaan tehtävän edellyttämää kielitaitoa. Arvioinnissa otetaan huomioon sekä suullinen että kirjallinen asioiden esittäminen, sekä kielitaidon käyttämisen toistuvuus ja säännöllisyys.

### 3.2 Tehtävän edellyttämä kielitaito

Taso	Kuvaus	Pisteet
0	Tehtävä edellyttää suomen tai ruotsin peruskielitaitoa (välittömät sosiaalisen kanssakäymisen tilanteet).	0
0,5	Tehtävä edellyttää tyydyttävää suomen* kielitaitoa ja ruotsin peruskielitaitoa (selviytyminen arjen tilanteissa).	2,5
1	Tehtävä edellyttää hyvää suomen kielen taitoa sekä ruotsin peruskielitaitoa (välittömät sosiaalisen kanssakäymisen tilanteet). Lisäksi edellytetään englannin tai muun vieraan kielen taitoa tavanomaisissa tiedonhankinta- ja vuorovaikutustilanteissa kuten palvelutilanteissa, ohjekirjojen ja käyttöohjeiden tulkinnessa tai lyhyiden ja yksinkertaisten viestien laadinnassa.	5
1,5	Tehtävä edellyttää hyvää suomen* kielen taitoa sekä tyydyttävää ruotsin kielen taitoa. Lisäksi edellytetään englannin tai muun vieraan kielen käytännön taitoa ammatillisissa tiedonhankinta- ja vuorovaikutustilanteissa kuten palvelutilanteissa, ohjekirjojen ja käyttöohjeiden tulkinnessa ja kirjallisten materiaalien ja viestien laadinnassa.	7,5
2	Tehtävä edellyttää hyvää suomen* kielen taitoa sekä vähintään tyydyttävää ruotsin kielen taitoa. Lisäksi edellytetään englannin tai muun vieraan kielen hyvää suullista ja kirjallista kielitaitoa sisältäen syvällistä tiedonhankintaa ja -välittämistä kuten tieteellisen kirjoittamisen taitoa sekä hyvää suullista kielitaitoa toimittaessa kansainvälisissä kokouksissa, yhteistyöhankkeissa tai muissa vastaavissa toiminnoissa osallistujana. <u>TAI</u> kansainvälisissä rekrytoinneissa edellytetään hyvää englannin kielen suullista ja kirjallista taitoa kuten yllä, mutta tehtävässä ei edellytetä kotimaisten kielten taitoja.	10
2,5	Tehtävä edellyttää hyvää suomen* kielen taitoa sekä vähintään tyydyttävää ruotsin kielen taitoa. Lisäksi edellytetään englannin tai muun vieraan kielen erinomaista suullista ja kirjallista kielitaitoa sisältäen syvällistä tiedonhankintaa ja -välittämistä kuten hyvää tieteellisen kirjoittamisen taitoa sekä erinomaista suullista kielitaitoa toimittaessa hankkeiden/työpaketien vetäjänä, työryhmän/ verkoston vetäjänä/ sihteerinä tai itsenäisissä neuvottelutilanteissa. <u>TAI</u> kansainvälisissä rekrytoinneissa edellytetään erinomaista englannin kielen suullista ja kirjallista taitoa kuten yllä, mutta ei edellytetä kotimaisten kielten taitoja.	15
3	Tehtävä edellyttää erinomaista suomen* kielen taitoa sekä vähintään hyvää ruotsin kielen taitoa, sekä englannin ja/ tai muun vieraan kielen erinomaista suullista ja kirjallista hallintaa erittäin vaativissa neuvottelu- ja edunvalvontatilanteissa ja/tai vaikuttavuudeltaan merkittävässä kansainvälisissä hankkeissa tai kokouksissa esim. Suomen valtion edustajana tai kokousten puheenjohtajana. <u>TAI</u> kansainvälisissä rekrytoinneissa edellytetään erinomaista englannin kielen suullista ja kirjallista taitoa kuten yllä, mutta ei edellytetä kotimaisten kielten taitoja.	20

\*Vaihtoehtoisesti ruotsin kielentaito vahvempana kielenä ja suomi toisena kotimaisena.



#### Vaativuustekijä 4

#### 4. TYÖOLOSUHTEET

Tekijän avulla arvioidaan tehtävään sisältyviä työolosuhteista johtuvia haittoja ja vaaroja, kuten altistumista vaarallisille aineille, joita ei voida täysin poistaa työsuojelullisin toimenpitein esimerkiksi laboratoriotyössä, jossa käsitellään vaarallisia aineita ja on altistumisvaara, vaativat maasto- ja kenttätyöt, vaativissa meriolosuhteissa tapahtuva alustyöskentely.

#### Työolosuhteet

Taso	Kuvaus	Pisteet
0	Tehtävään ei sisälly toistuvaa työolosuhdehaittaa kuten altistuminen terveydelle haitallisille aineille tai työolosuhdehaitta on satunnaista tai työskentely kenttä-/ maasto-olosuhteissa on satunnaista. Työolosuhdehaitta on pääosin hallittavissa työsuojelullisin toimenpiteiden.	0
0,5	<ol style="list-style-type: none"> <li>Tehtävään liittyy ajoittain toistuvaa työolosuhdehaittaa kuten altistumista terveydelle haitallisille (ml. mikrobiologisille) aineille vähintään kerran kuussa tai altistumista syöpävaarallisille aineille vähintään vuosittain TAI</li> <li>Tehtävään sisältyy useamman kerran vuodessa työskentelyä vaativissa kenttäolosuhteissa/ laboratoriotyötä tutkimusaluksella (huomioiden merenkäynti, suljettu työympäristö, muut työympäristön olosuhteet kuten melu, tutkista johtuva säteily) TAI</li> <li>Tehtävään sisältyy ajoittaisia vaativia maasto-/kenttätöitä sisältäen esim. näytteenottoa ja mittaustehtäviä tai osallistumista valvontalentoihin.</li> </ol>	5
1	<ol style="list-style-type: none"> <li>Tehtävään liittyy säännöllisesti toistuvaa työolosuhdehaittaa sisältäen altistumista terveydelle haitallisille (ml. mikrobiologisille) aineille viikoittain tai altistumista syöpävaarallisille aineille vähintään kerran kuussa. TAI</li> <li>Tehtävään sisältyy säännöllisesti vaativissa kenttäolosuhteissa tutkimusaluksella (huomioiden merenkäynti, suljettu työympäristö, muut työympäristön olosuhteet kuten melu, tutkista johtuva säteily sekä vuoro- ja yötyö) TAI</li> <li>Tehtävään sisältyy toistuvasti työskentelyä erittäin vaativissa kenttä-/ maastotyöolosuhteissa.</li> </ol>	10
1,5	<ol style="list-style-type: none"> <li>Tehtävään sisältyy toistuvaa työolosuhdehaittaa sisältäen altistumista terveydelle haitallisille sekä syöpävaarallisille aineille viikoittain TAI</li> <li>Tehtävään sisältyy toistuvasti vaativissa kenttäolosuhteissa tutkimusaluksella sisältäen altistumista terveydelle haitallisille (ja/tai syöpävaarallisille) aineille (huomioiden merenkäynti, suljettu työympäristö, muut työympäristön olosuhteet kuten melu, tutkista johtuva säteily sekä vuoro- ja yötyö).</li> </ol>	15
2	Tehtävään sisältyy toistuvaa työolosuhdehaittaa sisältäen altistumista terveydelle haitallisille sekä syöpävaarallisille aineille viikoittain ja tehtävään sisältyy toistuvasti vaativissa kenttä- ja laboratorio-olosuhteissa tutkimusaluksella (huomioiden merenkäynti, suljettu työympäristö, muut työympäristön olosuhteet kuten melu, tutkista johtuva säteily sekä vuoro- ja yötyö). Tehtävään on kokonaisvastuu kemiallisten aineiden käsittelystä.	20

