

Maa- ja metsätalousministeriö

Columbus- palkkausjärjestelmä

Osa I: Vaativuusarviointi

2004

28.1.2014 muutettu kohtaa 3.2., voimaan
1.4.2014

Sisällysluettelo

Ydinosaaminen

Osaamisen monipuolisuus tai laajuus	3
Osaamisen syvyys tai erityisasiantuntemus	4
Koulutus ja käytännön kokemus	4

Vuorovaikutus

Vuorovaikutuksen luonne	5
-------------------------	---

Toimivalta

Ratkaisut ja itsenäisyys	6
Vastuu ja johtaminen	7
Muuntotaulukko	8

1. Ydinosaaminen

Ydinosaaminen -päävaativuustekijä koostuu kolmesta alatekijästä, jotka ovat osaamisen monipuolisuus erityisasiantuntemus sekä tai laajuus, osaamisen syvyys tai koulutus ja käytännön kokemus

1.1. OSAAMISEN MONIPUOLISUUS TAI LAAJUUS

Tehtäväalueella tarkoitetaan tässä eri tehtäviä, jotka yhdessä muodostavat yhtenäisen ja itsenäisen kokonaisuuden. Tehtäväalue edellyttää laaja-alaisempaa ja yleisempää asiantuntemusta. Esim. ylitarkastajan tehtäväalue voi koostua mm. seuraavista tehtävistä:

säädösvalmistelu, suunnittelu-, selvitys- ja arviointitehtävät, EU- ja muut kansainväliset kokoukset, yhteydet alaiseen hallintoon ja sidosryhmiin, hallintoasiat jne.

Tehtäväkokonaisuudella tarkoitetaan tässä usean eri tehtäväalueen muodostamaa kokonaisuutta.

Tehtäväkokonaisuus edellyttää monipuolista asiantuntemusta ja eritasoisten tehtävien hallintaa.

Hallinnonalan sektorilla tarkoitetaan tässä toimintaa, joka työjärjestyksen mukaan kuuluu ao. osastolle.

1. Työ sisältää keskenään samankaltaisia tehtäviä.	10
2. Työ sisältää useita selvästi toisistaan eroavia tehtäviä.	20
3. Työ edellyttää tehtäväalueen hallintaa.	30
4. Työ edellyttää tehtäväkokonaisuuden hallintaa.	40
5. Työ edellyttää laajan tehtäväkokonaisuuden tai hallinnonalan sektorin hallintaa.	50

1.2 OSAAMISEN SYVYYS TAI ERITYISASIAANTUNTEMUS

Tässä arvioidaan tehtävän edellyttämää osaamisen syvyyttä. Siihen vaikuttavat tehtävän luonne, vaikeusaste, tehtävään liittyvät kehittämisvaatimukset sekä missä määrin olemassa olevaa tietoa voidaan käyttää hyväksi vai tarvitaanko täysin uusia lähestymistapoja / toimintamalleja.

1. Tehtävät ovat toistuvia ja niihin on toimintamallit olemassa.	10
2. Tehtäviin kuuluvat ongelmat ovat samanlaisia, valmiita ratkaisuvaihtoehtoja on useita. Ohjeiden soveltaminen eri tilanteissa edellyttää valintaa useista vaihtoehdoista.	20
3. Valmisteltuja ratkaisumalleja voidaan useimmiten soveltaa. Tehtäviin liittyvät ongelmat ovat tunnettuja ja yksilöitävissä.	30
4. Toiminta- ja ratkaisumalleja löytyy harvoin valmiina. Tehtävät edellyttävät uusimman tiedon hankintaa, analysointia, seuranta- ja arviointia ja yhdistämistä.	40
5. Toiminta- ja ratkaisumalleja ei löydy valmiina. Tehtävät edellyttävät merkittävässä määrin analysointia ja selvitystyötä sekä merkittävän uuden tiedon soveltamista ja uusien ratkaisumallien luomista	50

1.3 KOULUTUS JA KÄYTÄNNÖN KOKEMUS

Tässä arvioidaan tehtävän edellyttämää vähimmäiskoulutus- ja kokemustasoa - niitä minimivaatimuksia, jos tehtävään valittaisiin uusi henkilö. Käytännön kokemus tarkoittaa oppimisaikaa riittävän ammattitaidon saavuttamiseksi. Ammattitaito voidaan hankkia MMM:ssä tai sen ulkopuolella.

1.3a KOULUTUS

1. Peruskoulu(+ammattiin johtava 3-12 kk:n täydentävä kurssi) tai kouluasteen ammattitutkinto	10	20	30	
2. Opistoaste, ammattikorkeakoulututkinto, alempi korkeakoulututkinto tai vastaava tutkinto	20	30	40	50
3. Ylempi korkeakoulututkinto	30	40	50	60

1.3b KÄYTÄNNÖN KOKEMUS (Aikarajat viitteellisiä)

	1	2	3	4
Työkokemus ei välttämätön		Lyhyt työkokemus	Keskipitkä työkokemus	Pitkä monip. työkokemus
	< 1 v.	1 - 4 v.	5 - 8 v.	> 8 v.
1. Peruskoulu(+ammattiin johtava 3-12 kk:n täydentävä kurssi) tai kouluasteen ammattitutkinto	10	20	30	
2. Opistoaste, ammattikorkeakoulututkinto, alempi korkeakoulututkinto tai vastaava tutkinto	20	30	40	50
3. Ylempi korkeakoulututkinto	30	40	50	60

2. Vuorovaikutus

Vuorovaikutus- päävaativuustekijän avulla arvioidaan, millaista vuorovaikutusta tehtävän menestyksellinen hoitaminen edellyttää. Arvioinnissa otetaan huomioon suullinen ja kirjallinen asioiden esittäminen sekä tehtävän edellyttämä kielitaito.

2.1 VUOROVAIKUTUKSEN LUONNE

Neuvottelemisen ja neuvottelut on ymmärrettävä laajasti; yhteydenpitona ja kanssakäymisenä hallinnon eri osien sekä erilaisten sidosryhmien kanssa. Sektoriohjaus otetaan huomioon tässä yhteydessä.

1. Kontaktit liittyvät asioiden selvittämiseen ja tehtävien vastaanottamiseen/tekemiseen	10
2. Omaan työympäristöön liittyvät ammatillisen tason yhteydet. Vuorovaikutukselle on tunnusomaista tiedonhankinta ja -välittäminen, tiimityöskentely, yksilöllinen neuvonta, opastus sekä asiakaskontaktit	20
3. Jonkin verran neuvotteluja, toisten henkilöiden toimintaan vaikuttamista tai syvempää asianeuvontaa. Kontaktit edellyttävät hyvää ammatillista osaamista.	30
4. Neuvottelemista tai esiintymistä vaihtelevissa tilanteissa. Toisiin osapuoliin vaikuttaminen korostuu. Kontaktit edellyttävät hyvää neuvottelutaitoa.	40
5. Neuvottelemista vaihtelevissa ja nopeasti muuttuvissa tilanteissa, joihin liittyy merkittäviä intressejä (esim. kansallisia, taloudellisia, lainsäädännöllisiä tai kansainvälisiä). Kontaktit edellyttävät erittäin hyvää neuvottelu- ja esiintymistaitoa.	50

3. Toimivalta

Toimivalta- päävaativuustekijä muodostuu kahdesta alatekijästä, joiden avulla arvioidaan tehtävään liittyvien ratkaisujen luonnetta, päätöksenteon itsenäisyyttä ja vapausasteita, todellista vastuuta sekä mahdollisen johtamistehtävän ominaispiirteitä.

3.1 RATKAISUT JA ITSENÄISYYS

Päätöksenteolla tarkoitetaan myös asioiden valmisteluvaiheessa tapahtuvaa tosiasiallista - ei pelkästään muodollista - ratkaisua, esitystä tai itsenäistä asian hoitoa.

1. Tehtävät suoritetaan ohjauksessa tai yksityiskohtaisten ohjeiden, menetelmien tai menettelytapojen edellyttämällä tavalla	10
2. Tehtävät suoritetaan pääosin ohjauksessa tai ohjeiden mukaisesti, mutta tehtäviin sisältyy myös itsenäistä töiden järjestelyä sekä ohjeiden soveltamista.	20
3. Tehtävät suoritetaan vakiintuneen käytännön mukaisesti. Tehtäviin sisältyy myös vaihtelevia ratkaisutilanteita, jotka edellyttävät itsenäistä päätöksentekoa	30
4. Tehtävänhaltija päättää eri työvaiheiden suorittamisesta tai säännösten soveltamisesta ja tulkinnasta. Ohjaus tai ohjeistus ovat viitteellisiä ja ratkaisut edellyttävät itsenäistä harkintaa ja useiden tietolähteiden käyttöä.	40
5. Tehtävänhaltija soveltaa hyväksyttyä strategiaa ja päättää asioista. Strategisesti merkittävät päätökset edellyttävät seuraavan tason hyväksyntää.	50

3.2 VASTUU JA JOHTAMINEN	
Tässä arvioidaan tehtävään kuuluvaa todellista vastuuta sekä selvää johtamistehtävää, alaisten johtamista (tulos- ja kehityskeskustelujen käyminen). Johtaminen ei tässä yhteydessä tarkoita sektoriohjausta. Esittelijän tehtävät sijoittuvat yleensä tasoille 2,5 - 4.	
3.2.a	
1. Vastuu rajoittuu lähinnä omien tehtävien hoitamiseen ja kehittämiseen	10
2. a) Vastuu ryhmän tai prosessin toiminnasta b) Vastuu toistuvien yksittäisten asioiden tai normien valmistelusta ja/tai esittelystä	20
3. Vastuu säädöshankkeiden , projektien tai muiden asiakokonaisuuksien valmistelusta ja /tai esittelystä	30
4. a) Vastuu laajojen ja vaativien lainsäädäntöhankkeiden, projektien tai muiden suurten asiakokonaisuuksien valmistelusta ja /tai esittelystä b) Vastuu keskimääräistä pienemmän yksikön toiminnasta (alaisten määrä on pienempi kuin laskennallinen yksikön keskimääräinen koko). c) Vastuu vähintään keskimääräisen kokoisen yksikön toiminnasta sijoittuu tasolle 4,5 (alaisten lukumäärä vähintään sama kuin laskennallinen yksikön keskimääräinen koko).	40 40 45
5. Laajan, erilaisia tehtäviä sisältävän organisaatioyksikön tai asiantuntijaorganisaation johtamistehtävät	50

3.2.b HENKILÖJOHTAMINEN, pisteet määräytyvät seuraavasti:		
Yksikön päällikkö:	Yksikön koko (htv yht.):	Pisteet:
	< 10 henkilöä	15
	10 tai yli	20

MUUNTOTAULUKKO 1.4.2013 lukien

Pisterajat	Vaativuus- taso
-124	3
125-134	4
135-139	4.1.
140-149	5
150-160	5.1.
161-170	6
171-180	6.1.
181-190	7
191-204	7.1.
205-209	8
210-219	8.1.
220-229	9
230-239	9.1.
240-250	10
251-260	10.1.
261-280	11
281-300	12
301-	13