

1 Ändringar i lönebilagorna 1–5 i SH-avtalet

I det nya nivålönesystemet är grunden för bestämningen av nivålönen det kunnande och ansvar som förutsätts i arbetet. Kunnande inbegriper utbildning, kunskaper och färdigheter som förvärvats under arbetskarriären, tilläggsutbildning och fortbildning samt specialkunnande. Ansvar kan gälla till exempel kunder, personal, planering och utveckling av verksamheten, resurser eller beredning av beslut. Kunnandet och ansvaret fastställs på tre nivåer (A–C) eller i vissa lönegrupper på fyra nivåer (A–D), som beskriver det kunnande och ansvar som förutsätts i arbetet.

Nivå D används i lönegrupper där kunnandet och ansvaret gäller särskilt omfattande eller djupgående helheter. Sådana lönegrupper är Ledningsuppgifter S1JOH1, Chefsuppgifter S1ESI1, Specialsakkunniguppgifter inom hälso- och sjukvården S2TEA1, Socialarbetare S2STT1, Krävande yrkesuppgifter inom hälso- och sjukvården S4TVM1 och Krävande yrkesuppgifter inom socialvården S4SVM1.

Vid bestämningen av nivån av kunnande och ansvar i en lönegrupp beaktas nivåkriterierna i SH-avtalet. I varje lönegrupp anges de nivåkriterier som tillämpas i lönegruppen. Uppfyllelsen av nivåkriterierna granskas alltid inom respektive lönegrupp. Nivåkriterierna i SH-avtalet är förpliktande för arbetsgivaren. I den lokala nivåbeskrivningen bestäms enligt nivåkriterierna vilka befattningar som placeras på nivåer högre än A (B–C/D). Utöver nivåkriterierna i SH-avtalet kan också lokala nivåkriterier fastställas.

Vid bedömningen av det kunnande och ansvar som arbetet förutsätter är det viktigt att beakta hur kunnandet och ansvaret tar sig uttryck inom olika verksamhetsområden, till exempel inom den specialiserade sjukvården, primärvården, den förbyggande hälso- och sjukvården, de allmänna och specialiserade tjänsterna inom socialvården, elev- och studerandevården och rehabiliteringstjänsterna. Vid bedömningen bör man beakta det verkliga innehållet och ansvaret i arbetet, så att olika verksamhetsområden beaktas rättvist.

I samband med vissa nivåkriterier finns det vägledande text som beskriver situationer där nivåkriterierna kan uppfyllas. Exempelen är inte bindande, utan arbetsgivaren bedömer om nivåkriteriet uppfylls i en befattning.

Nedan följer en genomgång av de ändringar som gjorts i lönebilagorna och preciseringar av vissa nivåkriterier per lönegrupp. Alla nivåkriterier behandlas inte separat här.

2 Bilaga 1 Lednings-, chefs- och arbetsledningsuppgifter

Ändringar i lönebilaga 1:

- ledande socialarbetare har ställts utanför lönegrupperna S1JOH1 och S1ESI1
- nivåkriterier har fastställts för varje lönegrupp

Nivåkriterierna tillämpas på ett annat sätt i bilaga 1 än i övriga bilagor. I bilaga 1 görs helhetsbedömning, eftersom arbetsgivarnas arbetsmetoder, administrativa praxis, ledningssystem och organisationsstrukturer varierar betydligt mellan olika organisationer.

I helhetsbedömningen beaktas både nivåkriterierna i SH-avtalet och eventuella lokalt fastställda nivåkriterier. Nivån i en befattning baserar sig på en helhet av olika kriterier, inte bara ett enskilt kriterium. Vid bedömningen ska man se på hur kunnandet och ansvaret tar sig uttryck i befattningen som helhet.

Anställda utanför lönegrupperna

När nivålönesystemet införs ställs ledande socialarbetare utanför lönegrupperna. Tidigare har de hört till lönegrupperna S1JOH1 och S1ESI1.

Med ledande socialarbetare avses en befattning där det krävs behörighet som socialarbetare och där den anställda har chefsuppgifter inom socialvården. Sådana befattningar står oberoende av beteckning utanför lönegrupperna. I uppgifterna kan ingå chefsansvar för bland annat socialarbetare och socionomer eller också kan den anställda leda verksamheten via chefer.

2.1 Nivåkriterier för lönegruppen S1JOH1 Ledningsuppgifter

Nedan beskrivs de nivåkriterier som tillämpas i lönegruppen.

- antalet enheter som den anställda leder, enheternas storlek, verksamhetens art, nivån av självständigt omdöme och personalstrukturen, med beaktande av organisationen som helhet
- omfattande ansvar för budgeten och planeringen av verksamheten och ekonomin inklusive uppföljning

- utvecklingsuppgifter eller utvecklingsansvar som sträcker sig över de egna enheternas gränser inom välfärdsområdet, utvecklingsuppgifter inom samarbetsområdet eller nationella utvecklingsuppgifter.
- omfattningen av befogenheter som delegerats genom förvaltningsstadgan eller någon annan anvisning
- andra eventuella lokalt fastställda kriterier

Anvisningar om tillämpningen nivåkriterierna:

antalet enheter som den anställda leder, enheternas storlek, verksamhetens art, nivån av självständigt omdöme och personalstrukturen, med beaktande av organisationen som helhet

Bedömningen av nivån av kunnande och ansvar baserar sig för ledningsuppgifternas del på omfattningen av den helhet som den anställda leder och hur krävande den är. Här beaktas enheternas storlek och antal, verksamhetens art, nivån av självständigt omdöme samt personalstrukturen i organisationen som helhet. Utgångspunkten är en helhetsbedömning där man ser på det sammantagna ledningsansvar som bildas av bland annat den helhet som ska ledas, kravet på självständigt omdöme och personalstrukturen. Nivån av kunnande och ansvar fastställs inte på basis av en enskild faktor, till exempel antalet enheter. De olika faktorernas betydelse bedöms som en del av helhetsbedömningen.

Verksamhetens art kan beskrivas till exempel genom att den verksamhet som leds är mångprofessionell och förutsätter samordning av flera olika yrkesgrupper eller uppgiftshelheter. Verksamhetens art bedöms dock alltid i förhållande till organisationen som helhet. I bedömningen beaktas också hurdant självständigt beslutsfattande och hurdan samordning och helhetsplanering ledningsarbetet förutsätter inom verksamhetsområdet eller verksamhetsenheten.

I helhetsbedömningen kan man beakta särdrag i ledningsarbetet, såsom klient- och patientsäkerhet, arbetarskydd samt ledning vid undantagsförhållanden och krissituationer, i de fall då dessa särdrag har betydelse för verksamhetens kvalitet och ställer extra krav på kunnande och ansvar i ledningsuppgifterna.

omfattningen av befogenheter som delegerats genom förvaltningsstadgan eller någon annan anvisning

Vid valet av nivå bedöms i vilken utsträckning ledningsuppgifterna omfattar befogenheter som delegerats genom förvaltningsstadgan eller någon annan anvisning.

2.2 Nivåkriterier för lönegruppen S1ES1 Chefsuppgifter

Nedan beskrivs de nivåkriterier som tillämpas i lönegruppen.

- antalet enheter som den anställda leder, enheternas storlek, verksamhetens art, nivån av självständigt omdöme och personalstrukturen, med beaktande av organisationen som helhet
- omfattande ansvar för budgeten och planeringen av verksamheten och ekonomin inklusive uppföljning
- utvecklingsuppgifter eller utvecklingsansvar utöver de vanliga uppgifterna
- omfattningen av befogenheter som delegerats genom förvaltningsstadgan eller någon annan anvisning
- andra eventuella lokalt fastställda kriterier

Anvisningar om tillämpningen nivåkriterierna:

antalet enheter som den anställda leder, enheternas storlek, verksamhetens art, nivån av självständigt omdöme och personalstrukturen, med beaktande av organisationen som helhet

Helhetsbedömningen av nivån av kunnande och ansvar i en chefsbefattning baserar sig på den verksamhetshelhet som den anställda leder. Vid bedömningen ser man på hur omfattningen av och innehållet i enhetens verksamhet, personalstrukturen och det självständiga omdöme som chefsarbetet kräver inverkar på kunnandet och ansvaret i arbetet. Nivån av kunnande och ansvar fastställs inte på basis av en enskild faktor, till exempel antalet enheter. De olika faktorernas betydelse bedöms som en del av helhetsbedömningen.

Vid bedömningen av verksamhetens art beaktas om enheten är mångsidig eller mångprofessionell och om den kräver ledning och samordning av olika uppgiftshelheter eller yrkesgrupper.

Bedömningen av verksamhetens art baserar sig alltid på organisationen som helhet. I helhetsbedömningen kan man också beakta särdrag i verksamheten, såsom klient- och patientsäkerhet, arbetarskydd samt ledning vid undantagsförhållanden och krissituationer, i de fall då dessa särdrag har betydelse för verksamhetens kvalitet och ställer extra krav på kunnande och ansvar i chefsarbetet.

Med personalstruktur avses mångfalden av yrkesgrupper som arbetar vid enheten. En annorlunda personalstruktur kan kräva mångsidig ledarkompetens och organisering av arbetet, och detta beaktas som en del av helhetsbedömningen.

omfattningen av befogenheter som delegerats genom förvaltningsstadgan eller någon annan anvisning

Vid valet av nivå bedöms i vilken utsträckning ledningsuppgifterna omfattar befogenheter som delegerats genom förvaltningsstadgan eller någon annan anvisning.

2.3 Nivåkriterier för lönegruppen S1TYT1 Arbetsledningsuppgifter

Nedan beskrivs de nivåkriterier som tillämpas i lönegruppen.

- enhetens storlek, verksamhetens art och personalstrukturen, med beaktande av organisationen som helhet
- uppföljning av den egna enhetens verksamhet och ekonomi
- utvecklingsuppgifter eller utvecklingsansvar som sträcker sig över den egna enhetens gränser
- utöver arbetsledningsuppgifter även uppgifter som kräver djupa specialkunskaper
- andra eventuella lokalt fastställda kriterier

Anvisningar om tillämpningen av nivåkriterierna:

enhetens storlek, verksamhetens art och personalstrukturen, med beaktande av organisationen som helhet

Med verksamhetens art avses verksamhetens mångsidighet och dess betydelse för organisationen som helhet. Vid bedömningen kan man bland annat beakta hur mångprofessionell verksamheten är, om enheten är specialiserad och hur kritisk verksamheten är för organisationens kärnuppgifter och serviceproduktion. Bedömningen av verksamhetens art görs i förhållande till organisationens struktur och målen för verksamheten.

Med personalstruktur avses mångfalden av yrkesgrupper som arbetar vid enheten. Vid bedömningen beaktas i vilken mån personalstrukturen påverkar arbetsledningsuppgifternas innehåll och krav. Personalstrukturens betydelse beaktas när den kan anses öka kraven på koordinering av arbetet, handledning eller samordning av verksamheten.

utöver arbetsledningsuppgifter även uppgifter som kräver djupa specialkunskaper

Utöver arbetsledningsuppgifterna kräver uppgifterna sakkunskap som bygger på mer omfattande tilläggsutbildning eller på fördjupade specialkunskaper som den anställda förvärvat på något annat sätt.

För lokalt övervägande:

Lokalt kan man överväga om till exempel arbetshandledning, utveckling av arbetets kvalitet och innehåll samt uppgifter som hänför sig till säkerheten i verksamheten, såsom utarbetande av evakueringsplaner och upprätthållande av beredskapen för storolyckor är helheter som inverkar på om nivåkriteriet uppfylls.

3 Bilaga 2 Specialsakkunniguppgifter

Ändringar i lönebilaga 2:

- nivåkriterier har fastställts för varje lönegrupp

3.1 Nivåkriterier för lönegruppen S2TEA1 Specialsakkunniguppgifter inom hälso- och sjukvården

Nedan beskrivs de nivåkriterier som tillämpas i lönegruppen.

- uppgifterna förutsätter bredare eller djupare kunnande än på nivå A
- uppgifterna förutsätter högre högskoleexamen
- omfattande begränsad rätt att förskriva läkemedel
- planerings- och utvecklingsuppgifter som sträcker sig utanför den egna arbetsgivaren, t.ex. inom samarbetsområdet för social- och hälsovården
- andra eventuella lokalt fastställda kriterier

Anvisningar om tillämpningen av nivåkriterierna:

uppgifterna förutsätter bredare eller djupare kunnande än på nivå A

Det bredare eller djupare kunnandet kan ta sig uttryck på flera olika sätt. Kunnandet kan förvärfvas genom tilläggsutbildning eller utbildning som arbetsgivaren ordnar. Det kan också fördjupas i själva arbetet. Kunnandet kan förbättras genom arbetserfarenhet.

För lokalt övervägande:

Lokalt kan man överväga hurdana tilläggsutbildningskrävande uppgifter som uppfyller nivåkriteriet.

Vid den lokala bedömningen kan man överväga om till exempel kunnande som krävs vid ultraljudsundersökningar, undersökning av offer för sexualbrott, efterkontroller efter förlossningar eller uppgiftsoverföringar inverkar på om nivåkriterierna uppfylls.

omfattande begränsad rätt att förskriva läkemedel

Vid tillämpningen kan man beakta utbudet av läkemedel den anställda förskriver i förhållande till det utbud som utbildningen möjliggör.

3.2 Nivåkriterier för lönegruppen S2STT1 Socialarbetare

Nedan beskrivs de nivåkriterier som tillämpas i lönegruppen.

- uppgifterna förutsätter kompetens som specialsocialarbetare
- i arbetet förekommer ofta specialsituationer som kräver mer kunnande än på nivå A
- i arbetet ingår utövande av offentlig makt vid socialvårdsåtgärder som vidtas mot klientens vilja
- krävande och omfattande planerings- och utvecklingsuppgifter
- krävande och omfattande utredningsuppgifter
- teamansvar
- andra eventuella lokalt fastställda kriterier

Anvisningar om tillämpningen av nivåkriterierna:

i arbetet förekommer ofta specialsituationer som kräver mer kunnande än på nivå A

I en socialarbetares uppgifter ingår specialsituationer på olika nivåer. Nivån av kunnande och ansvar baserar sig inte enbart på förekomsten av specialsituationer. Nivån baserar sig på om det ofta förekommer specialsituationer som är mer krävande än på nivå A och som förutsätter mer kunnande och självständigt omdöme än på basnivå för att clientsäkerheten, tjänsternas kvalitet eller klienternas rättsskydd ska säkerställas.

Vid bedömningen kan man också beakta omfattningen av den lagstiftning som tillämpas samt krävande kris- och undantagssituationer när de utgör en väsentlig del av uppgifterna som helhet.

Det kunnande som uppgifterna förutsätter kan utvecklas på flera olika sätt. Kunnandet kan förvärfvas genom tilläggsutbildning eller utbildning som arbetsgivaren ordnar. Det kan också fördjupas i själva arbetet. Kunnandet kan förbättras genom arbetserfarenhet då den anställda haft varierande och mångsidiga uppgiftshelheter.

För lokalt övervägande:

Lokalt kan man överväga om nivåkriteriet uppfylls till exempel i barnskyddsarbete där det uppstår situationer med flera riskfaktorer, inom socialarbete för personer med

funktionsnedsättning där det uppstår specialsituationer som hänför sig till självbestämmanderätten eller inom social- och krisjouren där det uppstår plötsliga situationer där klienternas liv, säkerhet och hälsa måste bedömas och tryggas.

3.3 Nivåkriterier för lönegruppen S2SEA1 Specialsakkunniguppgifter inom socialvården

Nedan beskrivs de nivåkriterier som tillämpas i lönegruppen.

- uppgifterna förutsätter högre högskoleexamen
- i arbetet förekommer ofta specialsituationer som kräver mer kunnande än på nivå A
- teamansvar
- andra eventuella lokalt fastställda kriterier

Anvisningar om tillämpningen av nivåkriterierna:

i arbetet förekommer ofta specialsituationer som kräver mer kunnande än på nivå A

I uppgifter inom socialvården ingår specialsituationer på olika nivåer. Nivån av kunnande och ansvar baserar sig på antalet specialsituationer, hur ofta sådana förekommer, om det uppstår flera samtidigt, hur komplicerade de är och i vilken utsträckning de kräver självständigt omdöme och omfattande specialkunskaper.

Vid bedömningen beaktas också om det ofta uppstår specialsituationer som till exempel kräver mer ingående professionell bedömning än på nivå A, användning av specialiserade metoder eller självständiga avgöranden.

Det kunnande som uppgifterna förutsätter kan utvecklas på flera olika sätt. Kunnandet kan förvärfvas genom tilläggsutbildning eller utbildning som arbetsgivaren ordnar. Det kan också fördjupas i själva arbetet. Kunnandet kan förbättras genom arbetserfarenhet då den anställda haft varierande och mångsidiga uppgiftshelheter.

För lokalt övervägande:

Lokalt kan man överväga om nivåkriteriet uppfylls till exempel för en barnatillsyningsman som handhar svåra vårdnadstvister, för en skolkurator som ofta råkar ut för komplicerade situationer med klienter och i uppgifter inom socialvården där omfattande servicehelheter samordnas.

3.4 Nivåkriterier för lönegruppen S2LEA1 Specialsakkunniguppgifter inom läkemedelsförsörjningen

Nedan beskrivs de nivåkriterier som tillämpas i lönegruppen.

- ansvarsuppgift som förutsätter bred tilläggsutbildning eller särskilt kunnande
- utbildnings-, planerings- eller utvecklingsuppgifter som förutsätter bred tilläggsutbildning eller särskilt kunnande och som sträcker sig utanför den egna arbetsgivaren, t.ex. inom samarbetsområdet för social- och hälsovården
- helhetsansvar för enhetens verksamhet
- andra eventuella lokalt fastställda kriterier

Anvisningar om tillämpningen av nivåkriterierna:

ansvarsuppgift som förutsätter bred tilläggsutbildning eller särskilt kunnande

Vid bedömningen av om nivåkriteriet uppfylls kan arbetsgivaren beakta flera faktorer, såsom självständighet, prövningsrätt och mångprofessionellt samarbete som behövs i ansvarsuppgiften. Vid bedömningen kan man också beakta omfattande specialkunskaper, tillämpnings- och problemlösningsförmåga samt ansvar för verksamheten inom det egna delområdet eller för uppgifter på organisationsnivå. Bedömningen kan påverkas av om ansvarsuppgiften i större utsträckning än på nivå A omfattar introduktion av andra arbetstagare, ofta också från olika yrkesgrupper, eller om uppgiften påverkar organisationen i stor utsträckning.

4 Bilaga 3 Sakkunniguppgifter

Ändringar i lönebilaga 3:

- nivåkriterier har fastställts för varje lönegrupp

4.1 Nivåkriterier för lönegruppen S3TAT1 Sakkunniguppgifter inom hälso- och sjukvården

Nedan beskrivs de nivåkriterier som tillämpas i lönegruppen.

- uppgifterna förutsätter att den anställda behärskar helheter på ett mer omfattande eller djupare plan än på nivå A i vårdarbete, i servicehandledning för klienter eller patienter, i främjande av välfärd och hälsa eller inom rehabilitering
- reservperson som regelbundet cirkulerar mellan olika enheter
- uppgifterna förutsätter bredare tilläggsutbildning än på nivå A eller kliniskt specialkunnande
- krävande ansvarsuppgift som förutsätter tilläggsutbildning eller fördjupad specialisering
- samordnings- och organiseringsansvar som förutsätter specialkunskaper
- andra eventuella lokalt fastställda kriterier

Anvisningar om tillämpningen av nivåkriterierna:

uppgifterna förutsätter att den anställda behärskar helheter på ett mer omfattande eller djupare plan än på nivå A i vårdarbete, i servicehandledning för klienter eller patienter, i främjande av välfärd och hälsa eller inom rehabilitering

För lokalt övervägande:

På lokal nivå kan man överväga om detta nivåkriterium uppfylls när uppgifterna omfattar hantering av flera delområden samtidigt eller förutsätter att den anställda behärskar olika specialiteter. Man kan också överväga om kriteriet uppfylls till exempel om den anställda behöver behärska alla modaliteter inom fotografering eller laboratoriearbete.

uppgifterna förutsätter bredare tilläggsutbildning än på nivå A eller kliniskt specialkunnande

Den bredare tilläggsutbildningen eller det kliniska specialkunnandet kan ta sig uttryck på flera olika sätt. Kunnandet kan förvärfvas genom tilläggsutbildning eller utbildning som arbetsgivaren ordnar eller genom att det fördjupas i samband med arbetet.

För lokalt övervägande:

På lokal nivå kan man överväga om kriteriet uppfylls till exempel i uppgifter där det uppstår särskilt krävande patient- och klientsituationer. Sådana uppgifter kan förekomma till exempel vid missbrukarenheter och psykiatriska enheter.

Lokalt kan man överväga om kriteriet uppfylls till exempel av att uppgifterna omfattar självständiga åtgärder som förutsätter att den anställda behärskar ett omfattande och krävande kompetensområde och fördjupar sig i större utsträckning och under längre tid än på nivå A.

reservperson som regelbundet cirkulerar mellan olika enheter

Med reservperson som regelbundet cirkulerar mellan olika enheter avses en på förhand definierad uppgiftshelhet där den anställda fungerar som reservperson inom ett visst uppgiftsområde eller vid flera enheter och efter behov placeras på en enhet där någon är frånvarande eller där kontinuiteten i verksamheten behöver tryggas.

Annat att beakta:

Denna anvisning är avsedd att gälla endast placeringen i en lönegrupp: reservpersonens lönegrupp bestäms alltid utifrån beskrivningen av lönegruppen. Till exempel placeras i lönegrupp S3TAT1 de reservpersoner som cirkulerar i enheter eller uppgifter som hör till lönegrupp S3TAT1. I lönegrupp S3TVA1 placeras de reservpersoner som cirkulerar i enheter eller uppgifter som hör till lönegrupp S3TVA1.

4.2 Nivåkriterier för lönegruppen S3TVA1 Krävande sakkunniguppgifter inom hälso- och sjukvården

Nedan beskrivs de nivåkriterier som tillämpas i lönegruppen.

- uppgifterna förutsätter att den anställda behärskar helheter på ett mer omfattande eller djupare plan än på nivå A i vårdarbete, i servicehandledning för klienter eller patienter, i främjande av välfärd och hälsa eller inom rehabilitering
- uppgifterna förutsätter bredare tilläggsutbildning än på nivå A eller kliniskt specialkunnande
- krävande ansvarsuppgift som förutsätter tilläggsutbildning eller fördjupad specialisering
- samordnings- och organiseringsansvar som förutsätter specialkunskaper
- andra eventuella lokalt fastställda kriterier

Anvisningar om tillämpningen av nivåkriterierna:

uppgifterna förutsätter att den anställda behärskar helheter på ett mer omfattande eller djupare plan än på nivå A i vårdarbete, i servicehandledning för klienter eller patienter, i främjande av välfärd och hälsa eller inom rehabilitering

För lokalt övervägande:

På lokal nivå kan man överväga om nivåkriteriet uppfylls till exempel för vissa fysioterapeuter eller ergoterapeuter som arbetar med rehabilitering av klienter i olika åldersgrupper och inom olika arbets- eller specialområden.

uppgifterna förutsätter bredare tilläggsutbildning än på nivå A eller kliniskt specialkunnande

Bredare tilläggsutbildning eller kliniskt specialkunnande kan ta sig uttryck på flera olika sätt. Kunnandet kan förvärfvas genom tilläggsutbildning eller utbildning som arbetsgivaren ordnar eller genom att det fördjupas i samband med arbetet.

För lokalt övervägande:

Lokalt kan man överväga om uppgifter som överförts från andra yrkesgrupper och som förutsätter kliniskt specialkunnande utgör uppgiftshelheter som uppfyller nivåkriteriet. Dessutom kan man överväga om nivåkriteriet uppfylls då uppgifterna omfattar beslutsfattande i anknytning till nationellt särskilt ansvar och bedömning av vårdbehov. Man kan också beakta om kunnandet och ansvaret i anknytning till genomförande av vård mot patientens vilja och begränsande åtgärder uppfyller nivåkriteriet.

krävande ansvarsuppgift som förutsätter tilläggsutbildning eller fördjupad specialisering

Med krävande ansvarsuppgift avses en uppgift som förutsätter mer omfattande kunnande och större ansvar än vanligt. Ansvarsuppgiften baserar sig på fördjupat kunnande som förvärvats genom

tilläggsutbildning eller specialisering eller på något annat sätt och som ger den anställda förmåga att hantera krävande helheter, metoder eller bedömningsituationer.

För lokalt övervägande:

Lokalt kan man överväga om till exempel vissa ansvarsuppgifter som omfattar konsultation, utbildning eller publikationsverksamhet utgör uppgiftshelheter som uppfyller nivåkriteriet.

4.3 Nivåkriterier för lönegruppen S3SAT1 Sakkunniguppgifter inom socialvården

Nedan beskrivs de nivåkriterier som tillämpas i lönegruppen.

- uppgifter i klientarbete som kräver mer än på nivå A
- uppgifterna förutsätter bredare tilläggsutbildning än på nivå A eller specialkunskaper
- krävande ansvarsuppgift som förutsätter specialkunskaper
- i uppgifterna ingår att fatta servicebeslut
- teamansvar
- andra eventuella lokalt fastställda kriterier

Anvisningar om tillämpningen av nivåkriterierna:

uppgifter i klientarbete som kräver mer än på nivå A

Vid bedömningen kan man beakta att uppgifter i klientarbete som kräver mer än på nivå A kan omfatta situationer där arbetstagaren använder självständigt omdöme när han eller hon bedömer och avgör servicebehov och stödbehov som avviker från det vanliga, med beaktande av helheten och omständigheterna.

uppgifterna förutsätter bredare tilläggsutbildning än på nivå A eller specialkunskaper

Uppgifterna förutsätter mer omfattande kunnande och ansvar än på nivå A när de kräver fördjupat, särskilt definierat metodkunnande som avviker från det vanliga, begränsad tilläggsutbildning eller klientgruppsspecifika specialkunskaper.

Den bredare tilläggsutbildning eller de specialkunskaper uppgifterna förutsätter kan utvecklas på flera olika sätt. Kunnandet kan förvärfvas genom tilläggsutbildning eller utbildning som

arbetsgivaren ordnar. Det kan också fördjupas i själva arbetet. Kunnandet kan förbättras genom arbetserfarenhet då den anställda haft varierande och mångsidiga uppgiftshelheter.

För lokalt övervägande:

På lokal nivå kan man överväga om nivåkriteriet uppfylls när uppgifterna förutsätter att den anställda behärskar olika delar av servicesystemet, den lagstiftning som tillämpas och särskilda frågor som gäller specifika klientgrupper samt samordning av processer och tjänster i anslutning till dessa.

4.4 Nivåkriterier för lönegruppen S3SVA1 Krävande sakkunniguppgifter inom socialvården

Nedan beskrivs de nivåkriterier som tillämpas i lönegruppen.

- i arbetet förekommer ofta situationer som kräver mer kunnande och mer självständigt omdöme än på nivå A
- uppgifterna förutsätter bredare tilläggsutbildning än på nivå A eller specialkunskaper
- bredare och mer mångdimensionell bedömning av servicebehovet än på nivå A och servicebeslut som förutsätter självständigt omdöme
- krävande ansvarsuppgift som förutsätter specialkunskaper
- andra eventuella lokalt fastställda kriterier

Anvisningar om tillämpningen av nivåkriterierna:

bredare och mer mångdimensionell bedömning av servicebehovet än på nivå A och servicebeslut som förutsätter självständigt omdöme

I uppgifter inom socialvården ingår ofta att fatta beslut om klienter. Till beslutsfattandet hör bedömning och planering av servicehelheter, beslut samt uppföljning och utvärdering av tjänsterna. Vid bedömningen av nivån av kunnande och ansvar ska man beakta omfattningen av och innehållet i det beslutsfattande som förutsätts i arbetet, det självständiga omdöme som krävs och hur ofta beslut behöver fattas. Man ska också utröna vilka delområden av beslutsfattandet som hör till uppgifterna, i vilken omfattning de realiserats och i vilken utsträckning uppgifterna förutsätter självständiga beslut.

Omfattningen av och dimensionerna i bedömningen av servicebehovet och beslutsfattandet kan ta sig uttryck på många olika sätt i krävande sakkunniguppgifter inom socialvården. En bredare och mer mångdimensionell bedömning av servicebehovet än på nivå A och servicebeslut innebär att den anställda ansvarar för helhetsbedömning av klienters servicebehov och utifrån bedömningen fattar beslut i situationer som kräver mer djupgående professionell bedömning och självständigt omdöme än på nivå A. Uppgifterna kan omfatta flera samtidiga servicehelheter eller avgöranden som har betydande konsekvenser för klientens service, säkerhet eller funktionsförmåga och som kräver att information sammanställs och tillämpas.

Kunnandet kan förvärfvas genom tilläggsutbildning eller utbildning som arbetsgivaren erbjuder eller genom att det fördjupas i samband med arbetet. Kunnandet kan också förvärfvas genom arbetserfarenhet, om uppgifterna har varit varierande till sitt innehåll och förutsatt bedömning av servicebehovet och beslutsfattande i anslutning till det i olika kundsituationer.

För lokalt övervägande:

Lokalt kan man överväga om nivåkriteriet uppfylls för uppgiftshelheter som kräver specialkunskaper om arbetsfördelning inom socialvården och som inbegriper omfattande ansvar för bedömning av servicebehov med tillhörande myndighetsbeslut. Lokalt kan man också överväga om nivåkriteriet uppfylls av uppgiftshelheter som kräver specialkunskaper om begränsning av klientens självbestämmanderätt och bedömning begränsande åtgärder, ansvar för sådana åtgärder och säkerställande av klientens rättsskydd.

Lokalt kan man överväga om uppgifter där den anställda har konsultativt ansvar och utbildningsansvar för något specialkompetensområde inom socialvården eller där den anställda ansvarar för utveckling och rapportering är uppgifter som inverkar på om nivåkriteriet uppfylls.

Annat att beakta:

Lönegruppen eller nivån av kunnande och ansvar baserar sig på uppgifterna. Det har ingen betydelse om det är fråga om ett tjänste- eller arbetsavtalsförhållande.

4.5 Nivåkriterier för lönegruppen S3LAT1 Sakkunniguppgifter inom läkemedelsförsörjningen

Nedan beskrivs de nivåkriterier som tillämpas i lönegruppen.

- uppgifterna förutsätter kunnande inom flera olika områden eller arbete i olika verksamhetsmiljöer
- uppgift som förutsätter bred tilläggsutbildning eller särskilt kunnande
- krävande ansvarsuppgift
- andra eventuella lokalt fastställda kriterier

Anvisningar om tillämpningen av nivåkriterierna:

uppgifterna förutsätter kunnande inom flera olika områden eller arbete i olika verksamhetsmiljöer

Kunnandet kan förvärfvas genom tilläggsutbildning eller utbildning som arbetsgivaren erbjuder. Det kan också fördjupas i själva arbetet. Kunnandet kan förbättras genom arbetserfarenhet då den anställda haft varierande och mångsidiga uppgiftshelheter.

uppgift som förutsätter bred tilläggsutbildning eller särskilt kunnande

En uppgift som förutsätter bred tilläggsutbildning eller särskilt kunnande kan vara till exempel läkemedelstillverkning som avviker från det vanliga och som kräver särskilt tekniskt kunnande och djupa insikter i de metoder som används.

5 Bilaga 4 Yrkesuppgifter

Ändringar i lönebilaga 4:

- nivåkriterier har fastställts för varje lönegrupp

5.1 Nivåkriterier för lönegruppen S4TAM1 Yrkesuppgifter inom hälso- och sjukvården

Nedan beskrivs de nivåkriterier som tillämpas i lönegruppen.

- uppgifterna förutsätter att den anställda behärskar vårdarbete inom flera olika områden
- samordnings- eller organiseringsuppgifter som förutsätter specialkunskaper
- ansvarsuppgift som förutsätter specialkunskaper
- uppgifterna förutsätter bredare tilläggsutbildning än på nivå A eller fördjupat kunnande
- andra eventuella lokalt fastställda kriterier

Anvisningar om tillämpningen av nivåkriterierna:

samordnings- eller organiseringsuppgifter som förutsätter specialkunskaper

Till exempel skiftansvariga har samordnings- och organiseringsuppgifter som förutsätter specialkunskaper. Rollen som skiftansvarig har beskrivits i uppgiftsbeskrivningen och anvisats namngivna arbetstagare som bland annat ansvarar för samordningen av och arrangemangen under skiften samt säkerställer att verksamheten fungerar smidigt. Rollen som skiftansvarig är inte cirkulerande, utan den hör till de arbetstagare som har utsetts för uppgiften. Uppgiften som skiftansvarig kan också ha någon annan benämning.

uppgifterna förutsätter bredare tilläggsutbildning än på nivå A eller fördjupat kunnande

Bredare tilläggsutbildning eller fördjupat kunnande kan ta sig uttryck på flera olika sätt. Kunnandet kan förvärfvas genom tilläggsutbildning eller utbildning som arbetsgivaren ordnar eller genom inläring i arbetet. Kunnandet har kunnat förbättras genom arbetserfarenhet. Också specialyrkesexamen kan vara till nytta i uppgifter som förutsätter bredare tilläggsutbildning än på nivå A eller fördjupat kunnande.

För lokalt övervägande:

Lokalt kan man överväga om det till exempel inom mun- och tandvården eller vid avdelningar inom primärvården finns uppgifter som uppfyller nivåkriteriet.

5.2 Nivåkriterier för lönegruppen S4TVM1 Krävande yrkesuppgifter inom hälso- och sjukvården

Nedan beskrivs de nivåkriterier som tillämpas i lönegruppen.

- uppgifterna förutsätter att den anställda behärskar vårdarbete inom flera olika områden
- samordnings- eller organiseringsuppgifter som förutsätter specialkunskaper
- ansvarsuppgift som förutsätter specialkunskaper
- uppgifterna förutsätter bredare tilläggsutbildning än på nivå A eller specialkunskaper
- konsultation och utbildning utanför den egna enheten
- andra eventuella lokalt fastställda kriterier

Anvisningar om tillämpningen av nivåkriterierna:

samordnings- eller organiseringsuppgifter som förutsätter specialkunskaper

Till exempel skiftansvariga har samordnings- och organiseringsuppgifter som förutsätter specialkunskaper. Rollen som skiftansvarig har beskrivits i uppgiftsbeskrivningen och anvisats namngivna arbetstagare som bland annat ansvarar för samordningen av och arrangemangen under skiften samt säkerställer att verksamheten fungerar smidigt. Rollen som skiftansvarig är inte cirkulerande, utan den hör till de arbetstagare som har utsetts för uppgiften. Uppgiften som skiftansvarig kan också ha någon annan benämning.

uppgifterna förutsätter bredare tilläggsutbildning än på nivå A eller specialkunskaper

Den bredare tilläggsutbildningen eller specialkunskaperna kan ta sig uttryck på flera olika sätt. Kunnandet kan förvärfvas genom tilläggsutbildning eller utbildning som arbetsgivaren ordnar, genom arbetserfarenhet som gett fördjupat kunnande eller genom specialyrkesexamen som gett särskilt kunnande.

För lokalt övervägande:

På lokal nivå kan man överväga om nivåkriteriet uppfylls till exempel av uppgifter som inbegriper mer omfattande läkemedelsbehandling eller stabilisering.

5.3 Nivåkriterier för lönegruppen S4SAM1 Yrkesuppgifter inom socialvården

Nedan beskrivs de nivåkriterier som tillämpas i lönegruppen.

- uppgifterna förutsätter kunnande inom flera olika områden eller arbete i olika verksamhetsmiljöer
- enhet som är mer krävande än på nivå A
- samordnings- eller organiseringsuppgifter som förutsätter specialkunskaper
- ansvarsuppgift som förutsätter specialkunskaper
- uppgifterna förutsätter bredare tilläggsutbildning än på nivå A eller fördjupat kunnande
- andra eventuella lokalt fastställda kriterier

Anvisningar om tillämpningen av nivåkriterierna:

samordnings- eller organiseringsuppgifter som förutsätter specialkunskaper

Till exempel skiftansvariga har samordnings- och organiseringsuppgifter som förutsätter specialkunskaper. Rollen som skiftansvarig har beskrivits i uppgiftsbeskrivningen och anvisats namngivna arbetstagare som bland annat ansvarar för samordningen av och arrangemangen under skiften samt säkerställer att verksamheten fungerar smidigt. Rollen som skiftansvarig är inte cirkulerande, utan den hör till de arbetstagare som har utsetts för uppgiften. Uppgiften som skiftansvarig kan också ha någon annan benämning.

enhet som är mer krävande än på nivå A

Som en enhet som är mer krävande än på nivå A kan betraktas en enhet där man behandlar klienter med klart mer krävande behov och vårdberoende. Med enhet kan också avses en separat verksamhetshelhet inom en enhet, om dess klienter eller verksamhetens art förutsätter mer kunnande och ansvar än resten av enheten.

För lokalt övervägande:

Lokalt kan man överväga om nivåkriteriet uppfylls till exempel vid en enhet där klienterna har krävande utmaningar med kommunikation, beteende eller social interaktion.

uppgifterna förutsätter bredare tilläggsutbildning än på nivå A eller fördjupat kunnande

Bredare tilläggsutbildning eller fördjupat kunnande kan ta sig uttryck på flera olika sätt. Kunnandet kan förvärfvas genom tilläggsutbildning eller utbildning som arbetsgivaren ordnar eller genom inläring i arbetet. Kunnandet har också kunnat förbättras genom arbetserfarenhet. Också specialyrkesexamen kan vara till nytta i uppgifter som förutsätter bredare tilläggsutbildning än på nivå A eller fördjupat kunnande.

För lokalt övervägande:

Lokalt kan man överväga om nivåkriteriet uppfylls till exempel vid en enhet där klienternas självbestämmanderätt behöver begränsas eller begränsande åtgärder sätts in.

5.4 Nivåkriterier för lönegruppen S4SVM1 Krävande yrkesuppgifter inom socialvården

Nedan beskrivs de nivåkriterier som tillämpas i lönegruppen.

- uppgifterna förutsätter kunnande inom flera olika områden eller arbete i olika verksamhetsmiljöer
- samordnings- eller organiseringsuppgifter som förutsätter specialkunskaper
- ansvarsuppgift som förutsätter specialkunskaper
- uppgifterna förutsätter bredare tilläggsutbildning än på nivå A eller specialkunskaper
- konsultation och utbildning utanför den egna enheten
- andra eventuella lokalt fastställda kriterier

Anvisningar om tillämpningen av nivåkriterierna:

samordnings- eller organiseringsuppgifter som förutsätter specialkunskaper

Till exempel skiftansvariga och anställda som organiserar hemvård har samordnings- och organiseringsuppgifter som förutsätter specialkunskaper. Rollen som skiftansvarig har beskrivits i uppgiftsbeskrivningen och anvisats namngivna arbetstagare som bland annat ansvarar för samordningen av och arrangemangen under skiften samt säkerställer att verksamheten fungerar

smidigt. Rollen som skiftansvarig är inte cirkulerande, utan den hör till de arbetstagare som har utsetts för uppgiften. Uppgiften som skiftansvarig kan också ha någon annan benämning.

uppgifterna förutsätter bredare tilläggsutbildning än på nivå A eller specialkunskaper

Den bredare tilläggsutbildningen eller specialkunskaperna kan ta sig uttryck på flera olika sätt. Kunnandet kan förvärfvas genom tilläggsutbildning eller utbildning som arbetsgivaren ordnar, genom arbetserfarenhet som gett fördjupat kunnande eller genom specialyrkesexamen som gett särskilt kunnande.

För lokalt övervägande:

På lokal nivå kan man överväga om omfattande genomförande av läkemedelsbehandling uppfyller nivåkriteriet. Dessutom kan man överväga om uppgifterna förutsätter specialkunskaper till exempel vid enheter där klienterna har krävande utmaningar med kommunikation, beteende eller social interaktion.

5.5 Nivåkriterier för lönegruppen S4OSI1 Avdelningssekreterare

Nedan beskrivs de nivåkriterier som tillämpas i lönegruppen.

- arbetet omfattar fler uppgiftshelheter eller enheter än på nivå A
- i arbetet förekommer ofta specialsituationer som kräver mer kunnande än på nivå A
- ansvarsuppgift som förutsätter specialkunskaper
- utbildnings- eller utvecklingsuppgifter
- teamansvar
- andra eventuella lokalt fastställda kriterier

Anvisningar om tillämpningen av nivåkriterierna:

arbetet omfattar fler uppgiftshelheter eller enheter än på nivå A

Hit hör till exempel reservpersonal som vikarierar vid flera enheter som kräver olika slags kunnande.

i arbetet förekommer ofta specialsituationer som kräver mer kunnande än på nivå A

I arbetet förekommer regelbundet specialsituationer som till exempel kräver att den anställda reagerar snabbt och kan prioritera och fatta beslut i föränderliga förhållanden. I dessa situationer betonas den anställdas förmåga att agera självständigt och hantera flera uppgifter samtidigt. Genom detta nivåkriterium kan man beakta oförutsägbara och varierande situationer i avdelningssekreterarens uppgifter. Arbetsgivaren ska bedöma hur denna typ av specialsituationer påverkar den nivå av kunnande och ansvar som krävs.

För lokalt övervägande:

På lokal nivå kan man överväga om nivåkriteriet uppfylls till exempel av att arbetet är av jourkaraktär eller inbegriper uppgiftshelheter där den anställda handhar och dokumenterar traumalarm och larm om stora olyckor.

5.6 Nivåkriterier för lönegruppen S4LAM1 Yrkesuppgifter inom läkemedelsförsörjningen

Nedan beskrivs de nivåkriterier som tillämpas i lönegruppen.

- mer krävande eller mångsidigare uppgiftshelhet än på nivå A
- uppgift som förutsätter specialkunskaper
- krävande ansvarsuppgift
- andra eventuella lokalt fastställda kriterier

Anvisningar om tillämpningen av nivåkriterierna:

mer krävande eller mångsidigare uppgiftshelhet än på nivå A

En uppgiftshelhet kan anses vara mer krävande eller mångsidigare än på nivå A om den förutsätter kunnande inom flera olika områden, mer omfattande ansvar för hanteringen av helheter eller arbete i olika verksamhetsmiljöer. Ju fler områden uppgifterna omfattar och ju större helhet som måste hanteras, desto mer krävande och mångsidigare är uppgifterna.

uppgift som förutsätter specialkunskaper

I en uppgift som förutsätter specialkunskaper krävs mer djupgående yrkesskicklighet, utbildning eller erfarenhet än vanligt samt ofta särskild kunnighet och metod- eller systemspecifikt kunnande.

krävande ansvarsuppgift

Till en krävande ansvarsuppgift hör ansvar för en viss helhet eller verksamhet, vars skötsel förutsätter mer kunnande och djupare kunskaper och där ansvaret tar sig uttryck i smidig verksamhet och hantering av helheten. En ansvarsuppgift är krävande när den förutsätter både organisationsförmåga och omfattande kunnande som skiljer den från andra ansvarsuppgifter.

6 Bilaga 5 Övriga yrkesuppgifter och grundläggande serviceuppgifter

Ändringar i lönebilaga 5:

- nivåkriterier har fastställts för varje lönegrupp

6.1 Nivåkriterier för lönegruppen S5VÄL1 Instrumentvårdare

Nedan beskrivs de nivåkriterier som tillämpas i lönegruppen.

- i arbetet ingår rengöring och underhåll av utrustning där det förutsätts specialkunskaper eller underhåll av utrustning inom flera specialiteter
- ansvarsuppgift som förutsätter specialkunskaper
- teamansvar
- andra eventuella lokalt fastställda kriterier

i arbetet ingår rengöring och underhåll av utrustning där det förutsätts specialkunskaper eller underhåll av utrustning inom flera specialiteter

För lokalt övervägande:

På lokal nivå kan man överväga om nivåkriteriet uppfylls till exempel när det är fråga om rengöring och underhåll av utrustning för särskilda specialiteter, såsom känsliga instrument vid endoskopi- och ögonenheter.

Annat att beakta:

Om en servicehandledares uppgifter uppfyller kriterierna för lönegrupp S1TYT1, ska befattningen placeras i den lönegruppen. Om utbildningskravet inte uppfylls, men alla övriga kriterier för lönegrupp S1TYT1 uppfylls, står befattningen utanför lönegrupperna. Se kap. II § 7 mom. 3 och § 10 mom. 3 i SH-avtalet. Om kriterierna för lönegrupp S1TYT1 inte uppfylls, placeras servicehandledaren i lönegrupp S5VÄL1.

6.2 Nivåkriterier för lönegruppen S5LAI1 Anstaltsvårdare

Nedan beskrivs de nivåkriterier som tillämpas i lönegruppen.

- arbete i huvudsak i lokaler som kräver specialkunnande, t.ex. användning av olika arbetsmetoder och kemikalier
- uppgifterna/lokalerna ställer höga krav på hygien
- teamansvar
- andra eventuella lokalt fastställda kriterier

För lokalt övervägande:

Lokalt kan man överväga om vissa enheter, avdelningar eller funktioner har verksamhet som kräver specialkunnande eller en högre hygienstandard och därmed inverkar på om nivåkriterierna uppfylls.

6.3 Nivåkriterier för lönegruppen S5PER1 Grundläggande serviceuppgifter

Nedan beskrivs de nivåkriterier som tillämpas i lönegruppen.

- krävande eller mångsidig helhet av uppgifter
- särskilda uppgifter i anslutning till lagring och transport av läkemedel
- arbete med klienter vars vårdberoende förutsätter specialkunnande
- andra eventuella lokalt fastställda kriterier

Anvisningar om tillämpningen av nivåkriterierna:

krävande eller mångsidig helhet av uppgifter

Det är fråga om en omfattande och mångsidig uppgiftshelhet som förutsätter situationsspecifikt omdöme samt beredskap att svara mot arbetets varierande behov. Uppgifterna kan i praktiken förutsätta tilläggsutbildning eller fördjupat kunnande som förvärvats på något annat sätt.

För lokalt övervägande:

Lokalt kan man överväga om utbildning som omsorgsassistent påverkar uppgifternas innehåll och omfattning så att uppgiftshelheten är mer krävande och mångsidigare än på nivå A.

arbete med klienter vars vårdberoende förutsätter specialkunnande

I uppgifterna kan ingå arbete med klienter vars vårdberoende förutsätter specialkunnande. Arbetsgivaren ska kontrollera om organisationen har sådana uppgifter och på vilka grunder klienternas vårdberoende anses vara mer krävande än vanligt.