

Faktorplan – 10 faktorer

Sysarb (standard)

sysarb.

Faktorplan – 10 faktorer

Faktor 1 – Krav på teoretisk utbildning (20%)

Sammanfattning:

Faktor 1 bedömer de teoretiska kunskaper som krävs för att utföra ett arbete. Teoretiska kvalifikationer mäts genom omfattning, antal år alternativt examen som förutsätts för en viss befattning.

Nyckelord:

Teoretiska utbildningskrav, legitimation, behörighet och utbildning på grundnivå och avancerad nivå.

Nivåernas uppbyggnad:

Nivåerna bygger på principen att ett krav på en specifik kompetens på en lägre nivå alltid följer med på nivåerna högre upp, även om inte texten upprepas hela tiden.

<i>Nivå 1</i>	Grundskola eller ej relevant gymnasieutbildning
<i>Nivå 2</i>	Relevant gymnasieutbildning
<i>Nivå 3</i>	Eftergymnasiala studier t.ex. YH-utbildning, folkhögskola, enstaka kurser eller poäng på högskola eller universitet
<i>Nivå 4</i>	Högskoleexamen krävs – 3 års studier eller mer
<i>Nivå 5</i>	Högskoleexamen krävs – 4 års studier eller mer
<i>Nivå 6</i>	Högskoleexamen på avancerad nivå krävs –sammantaget 5 års studier eller mer

Faktor 2 – Krav på arbetsrelaterad erfarenhet (5%)

Sammanfattning:

Faktor 2 bedömer de krav på arbetsrelaterad, relevant erfarenhet som krävs för att kunna utföra ett uppdrag självgående och med tillfredsställande kvalitet. Alla nyanställda får en introduktion och viss handledning under det första året, vilket alltid måste beaktas.

Nyckelord:

Relevant arbetslivserfarenhet, kunskap om och insikt i uppdragets innehåll och förmåga till självständighet och planering i uppdraget. Upplärningstid.

Nivåernas uppbyggnad:

Nivåerna bygger på principen att ett krav på en specifik kompetens på en lägre nivå alltid följer med på nivåerna högre upp, även om inte texten upprepas hela tiden.

<i>Nivå 1</i>	Arbetsrelaterad erfarenhet krävs inte för anställning. Efter ordinarie introduktion förväntas uppdraget kunna utföras självgående.
<i>Nivå 2</i>	Viss arbetsrelaterad erfarenhet är önskvärd från liknande uppdrag. Riktmärke: 1 års erfarenhet eller mer.
<i>Nivå 3</i>	Arbetsrelaterad erfarenhet krävs från liknande uppdrag eller verksamheter. Riktmärke: 3–5 års erfarenhet.
<i>Nivå 4</i>	Uppdraget ställer krav på både bred och mångsidig arbetsrelaterad erfarenhet t.ex. utifrån roller som generalist eller med specialistkompetens. Riktmärke: 5 års erfarenhet eller mer.
<i>Nivå 5</i>	Höga krav på mångårig arbetsrelaterad erfarenhet utifrån uppdrag från olika verksamheter och inriktningar. Kravet gäller såväl bredd som djup. Riktmärke: 8 års erfarenhet eller mer.

Faktor 3 – Sociala färdigheter och förmågor (10%)

Sammanfattning:

Faktor 3 bedömer de krav och förväntningar som finns på sociala färdigheter i en befattning. Här avses kommunikation och samverkan, förmåga att överföra och motta information, förväntad servicegrad, visad kulturförståelse samt förmåga att skapa och vidmakthålla kontakter av vikt.

Nyckelord:

Empati och inlevelseförmåga, intensitet, servicegrad och förväntad återkoppling, interna och externa kontakter, det svåra samtalet och inbyggda intressebaserade möten.

Nivåernas uppbyggnad:

Nivåerna bygger på principen att ett krav på en specifik kompetens på en lägre nivå alltid följer med på nivåerna högre upp, även om inte texten upprepas hela tiden.

- | | |
|---------------|---|
| <i>Nivå 1</i> | Kontakter, service, kommunikation och samverkan sker både internt och externt, men huvudsakligen inom egen enhet eller närliggande enheter. Interaktionen rör då mestadels gemensamma arbetsuppgifter och dess hantering. |
| <i>Nivå 2</i> | Uppdraget ställer krav på att kommunicera och samverka både internt och externt. Uppdraget kräver empatisk förmåga, kontinuerliga dialoger och kontakter där nätverkande i viss mån är viktigt. Exempel på arbetsuppgifter är att coacha, vägleda och supportera, ge råd och/eller förmedla information. |
| <i>Nivå 3</i> | Uppdraget ställer krav på att kommunicera med individer eller grupper där inbyggda intressebaserade relationer kan förekomma. Uppdraget kräver att utifrån ett konsultativt arbetssätt informera, motivera, agera och påverka andra t.ex. inför att välja olika handlingsalternativ. |
| <i>Nivå 4</i> | Uppdraget ställer krav på att hantera olika intressekonflikter, förhandlingssituationer och svåra samtal. Höga krav finns på att informera och kommunicera på ett tydligt och lättförståeligt sätt med olika intressenter. Uppdraget ställer krav på att utveckla och bibehålla relevanta, långsiktiga kontaktnät och relationer. |
| <i>Nivå 5</i> | Uppdraget kräver en mycket god kommunikations- samverkans- och förhandlingsförmåga. Dessutom krävs kompetens att finna och anpassa möjliga lösningar till den egna verksamheten, baserat på olika intressebaserade relationer av skiftande komplexitet. |

Faktor 4 – Intellektuella färdigheter (15%)

Sammanfattning:

Faktor 4 bedömer de intellektuella kompetenser och förmågor som uppdraget kräver. Här avses krav på att självständigt identifiera behov och komma med förslag till lösningar på uppkomna problemställningar – att kunna analysera, se helhet och samband samt ha möjlighet att fatta beslut.

Nyckelord:

Förståelse, analys och identifiering av behov, komplexitet, kreativitet, problemlösning, beslutsfattande, helhet, utveckling och konsekvensanalys samt graden av självständighet i uppdraget.

Nivåernas uppbyggnad:

Nivåerna bygger på principen att ett krav på en specifik kompetens på en lägre nivå alltid följer med på nivåerna högre upp, även om inte texten upprepas hela tiden.

- | | |
|---------------|--|
| <i>Nivå 1</i> | Uppdraget innebär enkla, upprepande och relativt rutinartade arbetsmoment som i huvudsak avslutas dagligen. Tillvägagångssätten är kända och många gånger förutsägbara, och handlar om att välja mellan ett antal i förväg givna alternativ. Problemlösning förekommer, men i mindre utsträckning. |
| <i>Nivå 2</i> | Uppdraget kräver en analytisk och kreativ förmåga som omsätts i ett självständigt arbetssätt. Arbetet består huvudsakligen av uppgifter som är utvärderande där vissa inslag av utveckling förekommer. Komplicerade problemställningar ingår emellanåt men det förväntas då att en arbetsledning eller motsvarande rådfrågas före beslut. |
| <i>Nivå 3</i> | Uppdraget kräver att självständigt analysera och informationsbearbeta från flera källor t.ex. lagtolkning, policyer och riktlinjer. Identifiering av problem och alternativa lösningar förekommer, mestadels utifrån kända tillvägagångssätt och rutiner och oftast med betydande inslag av planering och metod- eller teknikutveckling. Vid ovanligare och mer komplicerade frågeställningar måste förankring hos överordnad ske före beslut. |
| <i>Nivå 4</i> | Uppdraget kräver kompetenser att utreda, analysera, utveckla och utvärdera olika handlingsalternativ inför ett beslut. Vidare ställs stora krav på självständighet, problemlösning, nytänkande och beslutsfattande utifrån komplexitet och helhetssyn. Arbetsmetoder och alternativ till lösningar är inte givna eller definierade, och kräver ofta nytänkande. |

Nivå 5

Uppdraget innebär mångfasetterade problemställningar utifrån flera olika infallsvinklar såsom teorier, metoder, riktlinjer, lagtolkning och beslut. Arbetet består i att lösa komplexa problem som oftast kräver nya angreppssätt. Arbetet kännetecknas av ett nyskapande och utvecklande arbetssätt.

Faktor 5 – Ansvar för arbetsledning (12%)

Sammanfattning:

Faktor 5 bedömer det formella ansvar som en chef eller ledare har för att leda och fördela arbete samt återkoppling av arbetsinsats, resultat och lön till medarbetare. I uppdraget ingår även att följa upp uppsatta mål och riktlinjer samt att anställa, utveckla och avveckla medarbetare.

Nyckelord:

Rekrytera, leda och fördela, ansvara och delegera, utveckla, återkoppla, lönesätta samt avveckla.

Nivåernas uppbyggnad:

Nivåerna bygger på principen att ett krav på en specifik kompetens på en lägre nivå alltid följer med på nivåerna högre upp, även om inte texten upprepas hela tiden.

- | | |
|---------------|---|
| <i>Nivå 1</i> | Uppdraget innebär att krav på formell arbetsledning inte förekommer; däremot kan ett administrativt samordningsansvar ingå. Att introducera nya arbetskamrater för deras arbetsuppgifter ingår också i uppdraget. |
| <i>Nivå 2</i> | I uppdraget ingår krav på ett formellt arbetsledaransvar. Uppdraget kan omfatta roller som projektledare och teamledare. |
| <i>Nivå 3</i> | Uppdraget innebär ett chefsansvar för en mindre sektion, enhet eller grupp vilket innebär ansvar för personal och arbetsmiljö. Uppdraget innebär även en rådgivande och/eller beslutande roll vid anställning, utveckling och lönesättning. |
| <i>Nivå 4</i> | Uppdraget innebär ett chefsansvar, vilket innebär att leda en eller flera verksamheter – oftast genom delegation. Ledning av underställda chefer kan ingå i uppdraget. |
| <i>Nivå 5</i> | Uppdraget innebär ett övergripande chefsansvar för flera verksamhetsområden, och ofta arbetsledning av andra chefer inom organisationen. |

Faktor 6 – Ansvar för verksamhet (12%)

Sammanfattning:

Faktor 6 bedömer verksamhetsansvar vilket avser planering, utveckling, resultat och uppföljning ur såväl kvalitativt som kvantitativt perspektiv. Med planering avses kartläggning av behov, prioriteringar, insatser och resursanskaffning utifrån budgetbeslut. Med utveckling avses omvärldsbevakning, befogenheter till att initiera och besluta om verksamhetsutveckling samt projektinsatser. Med resultat avses ekonomisk uppföljning, kvalitetsbedömningar och måluppfyllelse.

Ju högre nivåplacering desto större påverkan på andra i organisationen.

Nyckelord:

Påverkan på organisationen, planering, uppföljning, genomförande, utveckling, förändring, riktlinjer, verksamhetsplan samt mål och resultat.

Nivåernas uppbyggnad:

Nivåerna bygger på principen att ett krav på en specifik kompetens på en lägre nivå alltid följer med på nivåerna högre upp, även om inte texten upprepas hela tiden.

- | | |
|---------------|---|
| <i>Nivå 1</i> | Uppdraget innebär att ta ansvar för den egna arbetsdagen och arbetsrutinerna där det finns framtagna riktlinjer och policyer att arbeta efter. Inga krav på budget- eller verksamhetsansvar. |
| <i>Nivå 2</i> | Uppdraget innebär att självständigt planera och organisera eget arbete t.ex. beträffande arbetssätt, metod och uppföljning. Här efterföljs givna, kommunicerade riktlinjer och beslut. Uppdraget förutsätter ett aktivt deltagande i planering samt utveckling inom den egna enheten. Inga krav på budget- eller verksamhetsansvar ingår. |
| <i>Nivå 3</i> | Uppdraget innebär att planera, utveckla och följa upp riktlinjer, processer, tjänster osv. utifrån befintliga och förändrade verksamhetsbehov. Uppdraget kan innebära budget- och resultatavstämning, ansvar för bokslut samt genomförande av kvalitetsuppföljningar. |

- Nivå 4* Uppdraget innebär ett strategiskt ansvar för planering, utveckling, kvalitet och resultatuppföljning. Uppdraget innebär stora möjligheter till att påverka och förändra normer, riktlinjer och processer inom del av verksamheten.
- Nivå 5* Uppdraget innebär ett helhetsansvar för ett eller flera verksamhetsområden där det förekommer ett övergripande budget- och kvalitetsansvar. Det finns stora möjligheter till att styra och påverka utbud och tjänster, och uppdraget har krav på kontinuerliga konsekvensanalyser och uppföljningar.

Faktor 7 – Ansvar för människor (8%)

Sammanfattning:

Faktor 7 bedömer ett formellt ansvar för människors hälsa, omvårdnad, tillsyn och välbefinnande ur ett fysiskt, psykiskt och socialt perspektiv. Faktorn bedömer även ansvar för undervisning, uppfostran och/eller rådgivning. I faktorn bedöms hantering av individrelaterad sekretessbelagd information och myndighetsutövning, samt även ansvar för andras säkerhet t.ex. skydd mot skada, olycksfall eller annan fara som kan uppstå.

Faktorn tar hänsyn till vilka konsekvenser som uppstår om inte ansvaret fullföljs gentemot tredje man (ansvar för medarbetare bedöms under faktorn ansvar för personalledning).

Nyckelord:

Hälsa och välbefinnande, säkerhet, undervisning och uppfostran, sekretess och myndighetsutövning, konsekvens utifrån ansvar, befogenhet och agerande samt legitimationskrav.

Nivåernas uppbyggnad:

Nivåerna bygger på principen att ett krav på en specifik kompetens på en lägre nivå alltid följer med på nivåerna högre upp, även om inte texten upprepas hela tiden.

- | | |
|---------------|--|
| <i>Nivå 1</i> | Uppdraget innebär allmänt en visad medmänsklig omtanke om andras välbefinnande och säkerhet – ett gott medarbetarskap. |
| <i>Nivå 2</i> | Uppdraget innebär att vara ansvarig och involverad i andras hälsa, omvårdnad, välbefinnande och säkerhet. Det finns oftast någon arbetsledare eller specialist att fråga om råd och inriktning innan beslut om åtgärd. Uppdraget kan innebära hantering av individrelaterad sekretessbelagd information. |
| <i>Nivå 3</i> | Uppdraget innebär att självständigt bedöma samt tillgodose förväntningar och behov hos andra. Uppdraget innebär att initiera och motivera samt påverka lärande, utveckling, inspiration, hälsa, omvårdnad och säkerhet. Hänsyn tas till om uppdraget innehåller moment där myndighetsutövning utövas. |

- Nivå 4* Uppdraget ställer stora krav på att kunna påverka, förändra, fatta beslut och följa upp människors villkor beträffande lärande, utveckling, inspiration, hälsa, omvårdnad och säkerhet.
- Nivå 5* Uppdraget innebär att självständigt bedöma, påverka samt fatta avgörande beslut om insatser rörande andra människors lärande, utveckling, inspiration, hälsa, säkerhet och omvårdnad. Konsekvensanalyser förutsätts och individer och grupper påverkas i hög grad utifrån fattade beslut.

Faktor 8 – Ansvar för resurser (8%)

Sammanfattning:

Faktor 8 bedömer ansvaret för materiella tillgångar såsom utrustning, maskiner, fastigheter, varor och lager, miljö- och/eller naturtillgångar.

Faktorn bedömer också ansvar för organisationens immateriella tillgångar såsom källkod, varumärken, patent samt hantering av data. Sådana tillgångar som kan mätas i ekonomiska termer.

Ansvar för teknisk myndighetsutövning som t.ex. bygglov, plan och trafikfrågor bedöms här.

Nyckelord:

Medarbetaransvar, ekonomiska konsekvenser vid oaktsamhet, överträdelser, tillgångarnas värde, teknisk myndighetsutövning

Nivåernas uppbyggnad:

Nivåerna bygger på principen att ett krav på en specifik kompetens på en lägre nivå alltid följer med på nivåerna högre upp, även om inte texten upprepas hela tiden.

<i>Nivå 1</i>	Ett medarbetaransvar kräver att t.ex. telefon, egen utrustning och eventuell handkassa sköts och aktas. I uppdraget finns inget utökat ansvar för resurser som omfattar relativt stora ekonomiska värden.
<i>Nivå 2</i>	Medarbetaren ansvarar självständigt för att resurser med relativt stora ekonomiska värden aktas och omhändertas. Uppdraget kan innebära att avgöra vilken strategisk information som ska lämnas ut respektive skyddas.
<i>Nivå 3</i>	Medarbetaren ansvarar självständigt för resurser som omfattar stora ekonomiska värden där konsekvenser av oaktsamhet och överträdelser blir kännbara för verksamheten. Ansvar för hantering av strategisk information och/eller teknisk myndighetsutövning ingår.

- Nivå 4* I uppdraget finns ett stort ansvar för resurser av omfattande ekonomiska värden där konsekvenser av oaktsamhet och överträdelser blir allvarliga för verksamheten.
- Nivå 5* Medarbetaren har ett övergripande och strategiskt ansvar för resurser inom verksamheten. Oaktsamhet, överträdelser eller missbruk vid beslut leder oftast till omfattande ekonomiska och verksamhetsmässiga konsekvenser.

Faktor 9 – Fysiska förhållanden (2%)

Sammanfattning:

Faktor 9 bedömer arbetets grundläggande krav gällande fysisk påfrestning – ansträngning över tid. Faktorn tar även hänsyn till obehagliga fysiska miljöer såsom förekomst av hög ljudnivå, buller, föroreningar, lukter och förhöjd risk för egen skada eller smitta – detta under förutsättning att regelverket gällande arbetsmiljölagstiftning efterföljs. Sannolikheten för att det i verksamheten inträffar en skada eller våldsam situation bedöms här.

Nyckelord:

Ansträngande fysisk miljö, buller, föroreningar och extra utsatthet beträffande risk för skada eller smitta.

Nivåernas uppbyggnad:

Nivåerna bygger på principen att ett krav på en specifik kompetens på en lägre nivå alltid följer med på nivåerna högre upp, även om inte texten upprepas hela tiden.

- | | |
|---------------|---|
| <i>Nivå 1</i> | Uppdraget består av arbetsmoment utomhus och/eller inomhus, där viss ansträngning förekommer men dock under relativt korta stunder och där avlastning finns att tillgå. Ingen obehaglig fysisk arbetsmiljö existerar och risken för egen skada eller smitta är liten. |
| <i>Nivå 2</i> | Uppdraget ställer krav på viss fysisk ansträngning. Dessutom kan under kortare perioder fysiskt obekväma arbetssituationer förekomma. Det finns en liten men dock begränsad risk för egen skada eller smitta i arbetet. |
| <i>Nivå 3</i> | Uppdraget ställer krav på fysisk ansträngning som förekommer periodvis vid varje arbetspass. I arbetet ingår obekväma arbetsställningar och det finns en risk för egen skada eller smitta i arbetet. Det kan förekomma våldsamma situationer t.ex. i kontakter och möten. |
| <i>Nivå 4</i> | Uppdraget ställer stora krav på fysisk ansträngning som förekommer ofta vid varje arbetspass. I arbetet ingår obekväma arbetsställningar och det finns en stor risk för olycksfall, egen skada, smitta eller våldsamma situationer i arbetet. |

Nivå 5 Uppdraget ställer mycket stora krav på fysisk ansträngning. I arbetet ingår obekväma arbetsställningar och det finns stora risker för olycksfall, egen skada, smitta och våldsamma situationer.

Faktor 10 – Psykiska förhållanden (8%)

Sammanfattning:

Faktor 10 bedömer arbetets grundläggande krav i uppdrag som påverkar den arbetsrelaterade psykiska och emotionella påfrestningen över tid i befattningen. Faktorn tar även hänsyn till tidspress och stressnivå.

Nyckelord:

Psykisk och emotionell ansträngning över tid, tidspress och stressnivå.

Nivåernas uppbyggnad:

Nivåerna bygger på principen att ett krav på en specifik kompetens på en lägre nivå alltid följer med på nivåerna högre upp, även om inte texten upprepas hela tiden.

- | | |
|---------------|--|
| <i>Nivå 1</i> | Uppdraget består huvudsakligen av rutinartade, återkommande arbetsuppgifter där förutsättningar finns för att planera och organisera arbetsmomenten. Stöd och avlastning finns att tillgå. |
| <i>Nivå 2</i> | Uppdraget innehåller oplanerade och oorganiserade arbetsmoment att ta ställning till samt även situationsanpassade inslag. Tidspress samt psykisk och emotionell ansträngning förekommer. |
| <i>Nivå 3</i> | Psykisk och emotionell ansträngning är ett grundkrav i befattningen och ingår kontinuerligt i arbetsuppgifterna. Uppdraget ställer krav på situationsanpassning samt hantering av tidspress, stress, kommunikationssvårigheter, hot om våld och påfrestande relationer. |
| <i>Nivå 4</i> | Uppdraget innebär att merparten av arbetstiden ställer krav på psykisk och emotionell ansträngning. Hänsyn tas till påfrestning vid komplexa kommunikationsutmaningar, förmedling av fattade beslut, krav på tillgänglighet och tidspress samt situationsanpassade arbetsmoment. |
| <i>Nivå 5</i> | Uppdraget ställer mycket stora krav på psykisk och emotionell ansträngning över tid. Det är höga krav på anpassning, tillgänglighet, koncentration och hantering av tidspress, kommunikationssvårigheter, hot om våld och påfrestande relationer. |

sysarb.

We strive to make the world more equal.