

Faktorplan - 7 faktorer

Faktor 1 – Svårighetsgrad i arbetet (25%)

Sammanfattning:

Faktorn bedömer de krav på teoretiska kunskaper och arbetslivsrelaterad erfarenhet som krävs för att kunna utföra uppdraget självgående och med tillfredsställande kvalitet. Alla nyanställda omfattas av introduktion och viss handledning vilket alltid måste beaktas i bedömningen.

Nyckelord:

Teoretiska adekvata utbildningskrav, kunskapskrav samt relevant erfarenhet

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>	Begränsade krav på teoretisk utbildning eller relevant arbetslivserfarenhet.
<i>Nivå 2</i>	Krav på teoretisk utbildning och/eller krav på relevant arbetslivserfarenhet.
<i>Nivå 3</i>	Krav på relevant eftergymnasial utbildning eller motsvarande kunskaper t.ex. YH, enstaka kurser på högskola eller universitet.
<i>Nivå 4</i>	Krav på högskoleexamen eller relevant arbetslivserfarenhet.
<i>Nivå 5</i>	Utbildningskrav på motsvarande masternivå eller på relevant arbetslivserfarenhet från flera roller och verksamheter.

Faktor 2 – Social färdigheter (10%)

Sammanfattning:

Faktorn bedömer de krav och förväntningar som finns på Social 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 och mångfald, servicegrad och förväntad återkoppling, interna och externa kontakter, svåra samtal och inbyggda intressekonflikter.

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 samarbete sker både internt och externt men huvudsakligen inom egen eller närliggande områden. Uppdraget rör då mestadels gemensamma arbetsuppgifter och dess hantering. |
| <i>Nivå 2</i> | Uppdraget ställer krav på färdigheter i kommunikation och samarbete både internt och externt. Uppdraget kräver empatisk förmåga, kontinuerliga dialoger och kontakter t.ex. att coacha, vägleda, ge råd och eller förmedla information. |
| <i>Nivå 3</i> | Uppdraget ställer krav på att kommunicera med individer och grupper internt och externt utifrån ett mångfaldsperspektiv och inbyggda intressekonflikter. Uppdraget kräver att kunna informera, motivera och att kunna påverka andra t.ex. inför att välja olika alternativa lösningar eller beslut. |
| <i>Nivå 4</i> | Uppdraget ställer krav på att kunna hantera olika processer, intressekonflikter, förhandlingssituationer och svåra samtal. Höga krav finns på att kunna informera och kommunicera på ett tydligt och lätt förståeligt sätt med olika intressegrupper, t.ex. leverantörer och beställare. Krav ställs på att kunna vägleda andra, främja samarbete och att utveckla och bibehålla kort och långsiktiga relationer i verksamheten. |
| <i>Nivå 5</i> | Uppdraget ställer stora krav på förmåga till samarbete, kommunikation och visualisering i syfte att möjliggöra förenklingar och lösningar beroende på intressekonflikter av skiftande komplexitet. Resultatet medför att effekter och långsiktiga konsekvenser ofta blir kännbara i verksamheten. |

Faktor 3 – Intellektuella färdigheter (15%)

Sammanfattning:

Faktorn bedömer krav som uppdraget ställer på graden av intellektuella färdigheter. Här avses krav på att självständigt identifiera behov samt komma med alternativa förslag till lösningar på uppkomna problemställningar. Vidare att kunna analysera, se helheten samt möjlighet till att fatta beslut. Faktorn bedömer även krav på initiativ, kreativitet, komplexitet, utvecklingsmöjligheter samt inslag av variation och mångsidighet.

Nyckelord:

Förståelse, analys och identifiering av behov, komplexitet, 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 och relativt standardiserade lösningar. Tillvägagångssätten är kända och många gånger förutsägbara. Begränsade krav på analytisk förmåga och problemlösning vilket handlar om att välja mellan ett antal i förväg givna alternativ. |
| <i>Nivå 2</i> | Uppdraget kräver ett självständigt arbetssätt utifrån en analytisk och kreativ förmåga. Ibland förekommer komplicerade problemställningar men uppdraget innebär att det finns någon kollega och/ eller chef att rådgöra med. |
| <i>Nivå 3</i> | Uppdraget ställer krav på att bidra till att utveckla metoder och rutiner och analysera aktuell arbetsrelaterad information från flera olika källor. Identifiering av problem samt alternativa lösningar förekommer men då mestadels utifrån kända tillvägagångssätt. Vid större, ovanligare eller mer komplicerade frågeställningar måste förankring ske före beslut hos närmaste chef. |
| <i>Nivå 4</i> | Uppdraget förutsätter förmåga att utreda, analysera, utveckla samt utvärdera olika handlingsalternativ inför ett beslut. Uppdraget ställer stora krav på självständighet, problemlösning, nytänkande, att dela med sig av kunskap samt förmåga till beslutsfattande, utifrån en helhetssyn gällande verksamhetens affärsmässiga krav. |
| <i>Nivå 5</i> | Uppdraget kräver ett långsiktigt och strategiskt agerande utifrån en helhetssyn gällande verksamhetens affärsmässiga krav. Dessutom förutsätts analys och kunskapsbearbetning inför olika handlingsalternativ samt initiativ till kunskapsspridning. Uppdraget innebär mångfacetterade och komplexa problemställningar utifrån många olika infallsvinklar. |

Faktor 4 – Ansvar för arbets-, projekt- och processledning (15%)

Sammanfattning:

Faktorn bedömer det formella ansvar som en arbetsledare och projektledare har för att leda och driva arbetet inom verksamheten eller projektet. I uppdraget ingår att uppnå uppsatta mål, riktlinjer och budget. Ansvarar även för att bemanna, kompetensutveckla, återkoppla arbetsinsats och resultat och i vissa fall lönesättning till medarbetare.

Nyckelord:

Bemanna, leda, driva, ansvara och delegera. Utveckla, följa upp, återkoppla samt bedöma

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.

Nivå 1	Uppdraget innebär att följa beslutade arbetssätt och rutiner. Uppdraget innebär inte formell arbetsledning och/eller projektledning men däremot ingår att introducera nya kollegor i arbetet.
Nivå 2	I uppdraget ingår ett administrativt samordningsansvar samt krav på ett operativt och kommunikativt ansvar
Nivå 3	Uppdraget innebär ett begränsat ansvar för en grupp inom ett mindre affärs-och/eller verksamhetsområde. Är delaktig i beslut rörande bemanning, anställning, nyttjande av resurser, utveckling och lönesättning.
Nivå 4	Uppdraget innebär att fatta beslut utifrån ett satt verksamhetsansvar samt utöva ett ledarskap för en eller flera grupper, områden, projekt och/ eller processer.
Nivå 5	Uppdraget innebär att ha ett verksamhets och/eller affärsmässigt helhetsansvar samt vara ytterst ansvarig gentemot VU. Har mandat att fatta större avgörande beslut rörande medarbetares uppdrag, anställningsvillkor och andra ekonomiska uppgörelser inklusive förändring / utveckling av processer och projekt.

Faktor 5 – Ansvar för verksamhet (15%)

Sammanfattning:

Faktorn bedömer ett affärs- eller verksamhetsansvar vilket avser planering, utveckling, uppföljning och resultat. Med planering avses resursbehov, prioriteringar, insatser samt uppföljning utifrån ett budgetansvar. Med utveckling avses analys och omvärldsbevakning, samt befogenheter till att initiera och besluta om investeringar samt övriga insatser. Med resultat avses ekonomisk uppföljning, kvalitetsbedömningar samt måluppfyllelse.

Nyckelord:

Planering, uppföljning, genomförande, utveckling samt förändring.

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 det finns riktlinjer och rutiner att följa som huvudsakligen är planerat och strukturerat av någon annan. Uppdraget innehåller inga krav på budget, verksamhet och/eller resultatansvar. |
| <i>Nivå 2</i> | Uppdraget innebär att självständigt planera och driva eget arbete t.ex. beträffande arbetssätt och metod. Oftast finns det givna, kommunicerade tillvägagångssätt och beslut att utgå ifrån. Uppdraget förutsätter ett deltagande i planering och utveckling inom den egna gruppen men inte ett resultatansvar. |
| <i>Nivå 3</i> | Uppdraget innebär att planera, utveckla samt följa upp tillvägagångssätt, processer, tjänster utifrån befintliga och förändrade verksamhetsbehov. Uppdraget innebär ansvar för det egna verksamhetsområdet, ev.myndighetskontakter och kan dessutom innebära budget avstämning, bokslut samt genomförande av t.ex. kvalitetsuppföljningar. |
| <i>Nivå 4</i> | Uppdraget innebär ett övergripande och strategiskt ansvar för planering, utveckling, kvalitet och resultatuppföljning och ställer krav på att vid behov påverka, styra och förändra processer inom det egna verksamhetsområdet. Uppdraget ger dessutom möjlighet till att påverka framtida affärsmöjligheter inom organisationen. |
| <i>Nivå 5</i> | Uppdraget innebär ett övergripande verksamhets och affärsmässigt helhetsansvar för en eller flera grupper och/eller verksamhetsområden. Det finns stora möjligheter till att styra och utveckla tjänster, produkter och varumärke. Uppdraget ställer krav på uppföljningar analyser och åtgärder. Dessutom ställs krav på ansvar för utveckling av infrastruktur och att aktuell arbetsmiljölagstiftning efterföljs. |

Faktor 6 – Ansvar för resurser (10%)

Sammanfattning:

Faktorn bedömer ansvaret för materiella och immateriella resurser

Nyckelord:

Immateriella och materiella tillgångar av ekonomiskt värde.

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.

Nivå 1	Medarbetaren ansvarar för att den egna utrustningen hanteras och omhändertas. Inget ansvar för budget, immateriella värden eller informationsspridning ingår i uppdraget.
Nivå 2	Ett självständigt ansvar ingår i syfte att materiella resurser med relativt stora ekonomiska värden hanteras och omhändertas. Uppdraget kan innebära att avgöra vilken information som skall lämnas ut respektive skyddas.
Nivå 3	Ett självständigt ansvar för materiella resurser som omfattar stora ekonomiska värden och där konsekvenserna blir kännbara för verksamheten beroende på brister i kontroll och uppföljning. Ansvar för hantering av strategisk information.
Nivå 4	Ansvarar för materiella och/eller immateriella resurser av omfattande ekonomiska värden samt ett självständigt ansvar för resursoptimering ingår.
Nivå 5	Har ett strategiskt och affärs övergripande resursansvar där felaktiga beslut får omfattande kännbara ekonomiska och verksamhetsmässiga konsekvenser för bolaget både materiella och immateriella.

Faktor 7 – Arbetsförhållanden (10%)

Sammanfattning:

Faktorn bedömer graden av ansträngning i arbetet, t.ex. fysiskt arbete, koncentration, graden av omväxling, stressnivå samt utsatthet. Påfrestande relationer och ökade krav på anpassning, tillgänglighet, tidspress och förändring bedöms. Faktorn tar även hänsyn till otrevlig och obehaglig fysisk miljö såsom förekomst av buller, föroreningar samt en förhöjd risk för egen skada och sjukdom. Sannolikheten för att det i verksamheten inträffar en skada och våldsam situation och hot bedöms här.

Nyckelord:

Ansträngning psykisk, emotionell, utsatthet, omväxling, koncentration, stressnivå samt tillgänglighet, muskelanspänning, ansträngande fysisk miljö, buller, föroreningar samt extra utsatthet beträffande risk för skador och hot

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.

Nivå 1	Arbetet ställer låga krav på fysisk och psykisk ansträngning
Nivå 2	Uppdraget ställer krav på viss fysisk och psykisk ansträngning. Under kortare perioder kan fysiskt obekväma arbetssituationer förekomma, men en begränsad risk för egen arbetsrelaterad skada eller sjukdom föreligger. Påfrestande arbetsmoment förekommer i uppdraget men förutsättningar finns oftast för att kunna planera och organisera arbetet.
Nivå 3	Arbetet ställer krav på fysiska ansträngningar t.ex. form av ofta repetitiva arbetsmoment och viss psykisk påfrestning förekommer kontinuerligt i arbetet. Det är ett begränsat krav på tillgänglighet
Nivå 4	Uppdraget innehåller ofta arbetsuppgifter och ansvar som innebär stora krav på tillgänglighet. och därmed en större psykisk påfrestning. I arbetet kan även obekväma arbetsställningar och fysiskt utsatta arbetssituationer ingå där risken för egen arbetsrelaterad skada eller sjukdom är förhöjd.
Nivå 5	Uppdraget innehåller komplexa arbetsuppgifter med stora krav på tillgänglighet. Tidspress, koncentration och situations anpassade arbetsmoment förekommer ofta och därmed en högre grad av psykisk påfrestning i vardagen.