

Vesihuoltolaitosten henkilöstöselvitys 2022

Vesilaitosyhdistyksen monistesarja nro 80

Helsinki 2022



Julkaisun jakelu:

Vesilaitosyhdistys
Ratamestarinkatu 7 B
00520 Helsinki

puh. (09) 868 9010
sähköposti: vvy@vvy.fi
kotisivu www.vvy.fi

ISSN-L 2242-7279
ISSN 2242-7279

ISBN 978-952-6697-79-6

Helsinki 2022

KUVAILEHTI			
<i>Julkaisija</i>	Suomen Vesilaitosyhdistys ry		
<i>Tekijät</i>	Henttonen Katri		
<i>Julkaisun nimi</i>	Vesihuoltolaitosten henkilöstöselvitys 2022		
<i>Julkaisusarjan nimi ja numero</i>	Vesilaitosyhdistyksen monistesarja nro 80		
<i>Julkaisun teema</i>	Kuvaus vesihuoltolaitosten henkilöstöstä mm. määrä, ikäjakauma, koulustausta ja työtehtävät.		
<i>Saatavuus</i>	Julkaisu on saatavissa Vesilaitosyhdistyksen verkkosivuilta.		
<i>Tiivistelmä</i>	<p>Vesilaitosyhdistys (VVY) toteutti vesihuoltolaitosten henkilöstökyselyn jäsenistölleen alkuvuodesta 2022. Tämä henkilöstöselvitys koottiin kyselyyn tulleiden vastausten pohjalta ja se kuvaa koko laitoskenttää suuntaa antavasti. Selvityksessä on tehty vertailua vuonna 2011 toteutetun henkilöstökyselyn tuloksiin.</p> <p>Suurten laitosten keskimääräinen henkilöstömäärä on noussut kolmanneksella. Keskisuurien laitosten osalta henkilöstömäärä näyttäisi laskeneen hiukan ja pienten laitosten osalta henkilöstömäärässä ei ole juuri tapahtunut muutosta. Vesihuoltolaitoksien henkilöstöstä 1960-luvulla syntyneiden osuus on suurin. Nuorta, 1990- tai 2000-luvulla syntynyttä, ikäluokkaa on vain kymmenesosa henkilöstöstä. Reilu kolmannes laitosten henkilöstöstä eläköityy seuraavan vuosikymmenen aikana.</p> <p>Vesihuoltolaitosten henkilöstöstä yli puolella on ammatillinen tutkinto. Ilman ammattitutkintoa on 5 % henkilöstöstä ja heidän osuutensa on pienentynyt selvästi aiemmasta. Ylemmän tai alemman korkeakoulututkinnon suorittaneita on viidennes laitosten henkilöstöstä.</p> <p>Vesihuoltolaitosten johtajista lähes puolet on syntynyt 1950- tai 1960-luvulla ja eläköityy seuraavan vuosikymmenen aikana. Vesihuoltolaitosten johtajista 69 % työskentelee vesihuoltolaitoksen palveluksessa päätoimisena ja päätoimisena työskentelevien johtajien osuus on noussut kaikissa laitosryhmissä.</p> <p>Palveluiden osto vesihuoltolaitoksen ulkopuolelta on lisääntynyt hiukan ja ostettujen palveluiden taso on ollut pääosin hyvä tai erinomainen.</p> <p>Vesihuoltolaitoksista 42 %:lla on ollut vaikeuksia rekrytoida uutta henkilöstöä. Vastanneiden näkemyksen mukaan ammattitaitoisien ja osaavan henkilöstön rekrytointi alalle tulee vaikeutumaan entisestään ja kilpailu hyvistä työntekijöistä kasvaa.</p>		
<i>Avainsanat</i>	henkilöstö, henkilöstöselvitys, henkilöstökysely, vesihuolto		
<i>Rahoittaja/toimeksiantaja</i>	Suomen Vesilaitosyhdistys ry		
	ISBN 978-952-6697-79-6	ISSN-L 2242-7279	ISSN 2242-279
	<i>Sivuja</i> 41	<i>Kieli</i> suomi	<i>luottamuksellisuus</i> julkinen
<i>Julkaisun jakelu</i>	Vesilaitosyhdistys, www.vvy.fi		
	Tekijät vastaavat julkaisun sisällöstä eikä julkaisun sisältöä voida tulkita Vesilaitosyhdistyksen kannanotoksi.		

BESKRIVNINGSBLAG			
<i>Publicerat av</i>	Finlands Vattenverksförening r.f.		
<i>Författare</i>	Katri Henttonen		
<i>Publikationens titel</i>	Vesihuoltolaitosten henkilöstöselvitys 2022 (Vattentjänstverkens personalutredning 2022)		
<i>Publikationsseriens titel och nummer</i>	Vattenverksföreningens duplikatserie nr 80		
<i>Publikationens tema</i>	Uppgifter om vattentjänstverkens personal bl.a. antal, ålder, skolningsbakgrund och arbetsuppgifter.		
<i>Tillgänglighet</i>	Publikationen finns på Vattenverksföreningens webbsida.		
<i>Sammanfattning</i>	<p>Vattenverksföreningen (VVY) genomförde en enkät bland personalen på vattentjänstverk i början av år 2022. Denna personalutredning sammanställdes på basis av svaren från enkäten och ger en riktgivande beskrivning av hela vattenverksfältet. Utredningen jämförde resultaten med dem från personalenkäten som genomfördes år 2011.</p> <p>Antalet personal i medeltal på stora vattenverk har ökat med en tredjedel. Personalmängden tycks ha minskat en aning på medelstora vattenverk, och på små anläggningar har det inte inträffat några förändringar i mängden personal. Andelen personal på vattentjänstverk som föddes på 1960-talet var störst. Den unga åldersklassen som föddes på 1990- eller 2000-talet representerar bara en tiondedel av personalen. En dryg tredjedel av personalen på vattenverken går i pension under nästa decennium.</p> <p>Mer än hälften av personalen på vattentjänstverken har en yrkesexamen. Fem procent av personalen saknar yrkesexamen och deras andel har klart minskat sedan tidigare. En femtedel av personalen på vattenverken har avlagt en högre eller lägre högskoleexamen.</p> <p>Närmare hälften av cheferna på vattentjänstverken är födda på 1950- eller 1960-talet och går i pension under nästa decennium. 69 procent av cheferna på vattentjänstverken är heltidsanställda och andelen av dem har ökat inom alla anläggningstyper.</p> <p>Andelen inköp av tjänster utanför vattentjänstverken har ökat en aning och nivån på tjänsterna har huvudsakligen varit god eller utmärkt.</p> <p>42 procent av vattentjänstverken har haft svårigheter med att rekrytera ny personal. Respondenterna anser att det framdeles kommer att bli ännu svårare att rekrytera yrkeskunnig och kompetent personal till branschen och konkurrensen om goda arbetstagare ökar.</p>		
<i>Nyckelord</i>	personal, personalutredning, enkät bland personalen, vattenförsörjning		
<i>Finansiär/ uppdragsgivare</i>	Finlands Vattenverksförening r.f.		
	ISBN 978-952-6697-79-6	ISSN-L 2242-7279	ISSN 2242-279
	<i>Sidantal</i> 41	<i>Språk</i> finska	<i>Konfidentialitet</i> offentlig
<i>Distribution av publikationen</i>	Vattenverksföreningen, www.vvy.fi		
	Författarna är ensamt ansvariga för rapportens innehåll, varför detta ej kan åberopas såsom representerande Vattenverksföreningens ståndpunkt.		

Esipuhe

Vesilaitosyhdistys (VVY) toteutti vesihuoltolaitosten henkilöstökyselyn jäsenistölleen alkuvuodesta 2022. Kyselyllä kerättiin tietoja vesihuoltolaitosten henkilöstön määrästä, ikäjakaumasta, koulutustaustasta ja työtehtävistä sekä laitoksen ulkopuolelta ostetuista palveluista ja uuden henkilöstön rekrytoinnista. Lisäksi kysyttiin henkilöstön täydennyskoulutuksesta sekä vesihuoltoalan osaamiskriteereistä ja pätevyysvaatimuksista.

Tämä Vesihuoltolaitosten henkilöstöselvitys 2022 on koottu kyselyyn saatujen vastauksien pohjalta. Selvityksessä on tehty vertailua vuonna 2011 toteutetun henkilöstökyselyn tuloksiin. Henkilöstöselvitystä hyödynnetään mm. alan henkilöstö- ja koulutustarpeen arvioinnissa, pätevyysvaatimusten laadinnassa ja muissa kehittämishankkeissa.

Henkilöstökysely ja -selvitys laadittiin VVY:n omana työnä. Kyselyn toteutuksesta ja henkilöstöselvityksen kokoamisesta vastasi Katri Henttonen. Henkilöstöselvitys on tehty osana hänen VETO - vesihuollon johtaminen ja kehittäminen -koulutusta. Henkilöstökyselyn laadintaan osallistuivat Saijariina Toivikko ja Osmo Seppälä.

Lämmin kiitos kaikille vesihuoltolaitoksien henkilöstökyselyyn 2022 vastanneille vesihuoltolaitoksille.

Sisällysluettelo

1	Johdanto	7
2	Vastaajien taustatiedot	8
2.1	Vesihuoltolaitoksen toimintamuoto	8
2.2	Vuotuinen vesimäärä	8
2.3	Jakautuminen eri alueille	9
3	Vesihuoltolaitosten henkilöstö	10
3.1	Henkilöstömäärä ja työsuhteen laatu	10
3.2	Henkilöstön ikäjakauma	10
3.3	Henkilöstön työtehtävät	11
3.4	Henkilöstön koulutustausta	12
4	Vesihuoltolaitoksen johtaja	15
4.1	Johtajana toimiminen	15
4.2	Johtajan ikä ja koulutus	16
4.3	Johtajan urapolku	19
5	Palveluiden osto vesihuoltolaitoksen ulkopuolelta	22
5.1	Ulkopuolelta ostetut palvelut	22
5.2	Ostettujen palveluiden taso	24
5.3	Palveluiden osto tulevaisuudessa	25
6	Henkilöstön koulutus vuonna 2021	26
6.1	koulutuksen määrä	26
6.2	Näkemyksiä vesihuoltoalan koulutuksesta	27
7	Henkilöstön rekrytointi	29
7.1	Ammattitaitoisen henkilöstön rekrytointi	29
7.2	Oppisopimusoppilaiden kouluttaminen	29
7.3	Kesäharjoittelijoiden palkkaaminen	30
7.4	Vesihuoltolaitoksen kiinnostavuuden lisääminen	31
7.5	Tulevaisuuden näkymät	32
8	Vesihuoltoalan osaamiskriteerit ja pätevyysvaatimukset	35
8.1	Osaamiskriteerit	35
8.2	Vesihuoltoalan pätevyysvaatimukset	35
8.3	Huomioita pätevyysvaatimusten laadintaan	37
9	Yhteenveto	39
	Lähteet	41

1 JOHDANTO

Vesilaitosyhdistys (VVY) toteutti alkuvuodesta 2022 vesihuoltolaitosten henkilöstökyselyn. Kyselyllä kerättiin tietoja vesihuoltolaitosten henkilöstön määrästä, ikäkaumasta, koulutustaustasta ja työtehtävistä sekä laitoksen ulkopuolelta ostetuista palveluista ja uuden henkilöstön rekrytoinnista.

Lisäksi kysyttiin henkilöstön täydennyskoulutuksesta sekä vesihuoltoalan osaamiskriteereistä ja pätevyysvaatimuksista. Kysely oli sisällöltään lähes vastaavanlainen kuin edellinen henkilöstökysely vuonna 2011, jotta kyselyiden tuloksia voitiin verrata toisiinsa.

Henkilöstökysely toteutettiin sähköisenä kyselynä helmi-maaliskuussa 2022. Kysely lähetettiin VVY:n 296 :lle jäsenlaitokselle. Kyselyyn vastasi 87 vesihuoltolaitosta ja vastausprosentti oli 29,4 %. Vastaukset kuvastavat kyselyyn vastanneiden vesihuoltolaitosten tilannetta, mutta koko laitospkenttää ne kuvaavat lähinnä suuntaa antavasti.

Tämä Vesihuoltolaitosten henkilöstöselvitys 2022 on koottu kyselyyn saatujen vastaus-ten pohjalta. Selvityksessä on tehty vertailua vuoden 2011 henkilöstökyselyn tuloksiin, ja aiemmat tulokset on merkitty selvityksessä sulkeisiin (). Selvitys on tehty osana tekijän VETO – vesihuollon johtaminen ja kehittäminen -koulutusta.

Henkilöstöä sekä laitosta ja sen toimintaa koskevat tiedot kuvastavat vesihuoltolaitosten tilannetta vuonna 2021. Vesihuoltolaitoksia on tarkasteltu selvityksessä laitosryhmittäin ja laitokset on jaettu pieniin, keskisuuriin ja suuriin vesihuoltolaitoksiin vuonna 2021 lasketun vesimäärän mukaan seuraavasti:

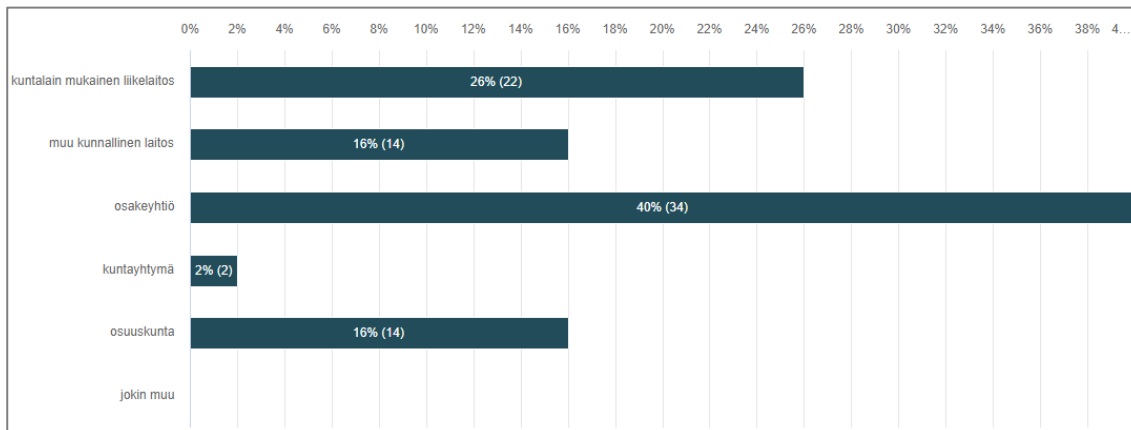
- Pienet = alle 350 000 m³/vuosi
- Keskisuuret = 350 000 - 2 miljoonaa m³/vuosi
- Suuret = yli 2 miljoonaa m³/vuosi

Henkilöstöselvitystä tullaan hyödyntämään mm. alan henkilöstö- ja koulutustarpeen arvioinnissa, pätevyysvaatimusten laadinnassa ja muissa kehittämishankkeissa.

2 VASTAAJIEN TAUSTATIEDOT

2.1 VESIHUOLTOLAITOKSEN TOIMINTAMUOTO

Kyselyyn vastanneiden laitosten toimintamuoto oli yleisimmin osakeyhtiö, joita oli 40 % vastanneista. Kuntalain mukaisia liikelaitoksia tai muita kunnallisia laitoksia oli 42 % vastanneista. Osuuskuntia vastanneista oli 16 % ja kuntayhtymiä 2 %.



Kuva 1. Kyselyyn vastanneiden vesihuoltolaitosten toimintamuoto. n=86

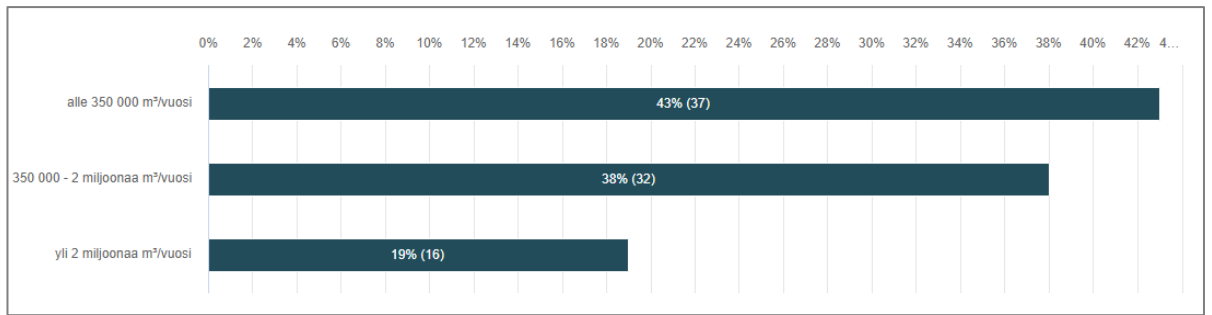
2.2 VUOTUINEN VESIMÄÄRÄ

Kyselyssä laitokset jaettiin pieniin, keskisuuriin ja suuriin vesihuoltolaitoksiin vuonna 2021 laskutetun vesimäärän mukaan seuraavasti:

- Pienet = alle 350 000 m³/vuosi
- Keskisuuret = 350 000 - 2 miljoonaa m³/vuosi
- Suuret = yli 2 miljoonaa m³/vuosi

Vesilaitoksien osalta kyseessä on omalla jakelualueella laskutettu vesimäärä. Viemäri-
laitoksien osalta jätevesilaskutuksen perusteena ollut vesimäärä.

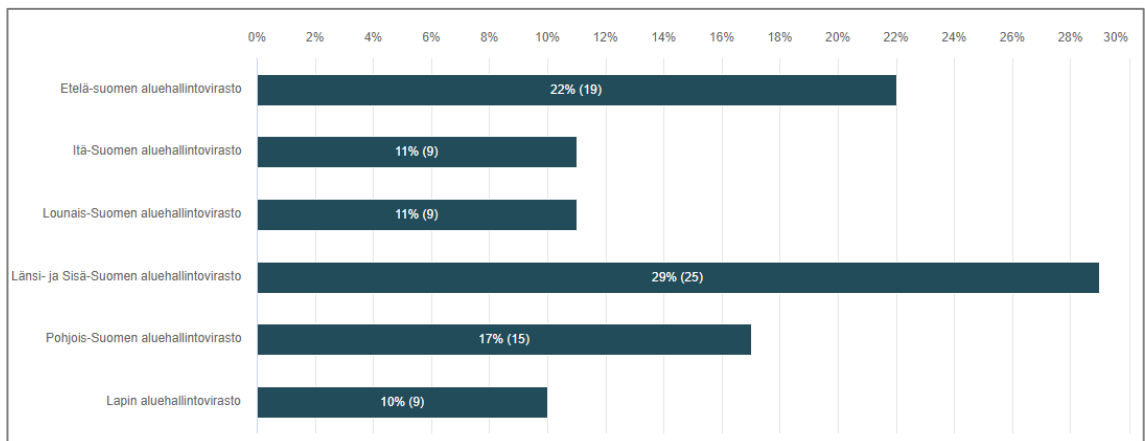
Kaikista laitosryhmistä saatiin vastauksia. Laskutetun vesimäärän mukaan tehdyllä jaottelulla kyselyyn vastanneista 43 % oli pieniä laitoksia, 38 % keskisuuria laitoksia ja 19 % suuria laitoksia.



Kuva 2. Kyselyyn vastanneiden vesihuoltolaitosten laskuttama vesimäärä vuonna 2021, m³/vuosi. n=85

2.3 JAKAUTUMINEN ERI ALUEILLE

Kyselyyn saatiin vastauksia kaikkien aluehallintovirastojen alueelta. Eniten vastauksia oli Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintoviraston sekä Etelä-Suomen aluehallintoviraston alueelta.



Kuva 3. Kyselyyn vastanneiden vesihuoltolaitosten jakautuminen eri aluehallintovirastojen alueille. n=86

3 VESIHUOLTOLAITOSTEN HENKILÖSTÖ

3.1 HENKILÖSTÖMÄÄRÄ JA TYÖSUHTEEN LAATU

Vesihuoltolaitosten henkilöstömäärä pyydettiin kyselyssä ilmoittamaan 31.12.2021 tilanteen mukaan. Henkilöstömäärään laskettiin ainoastaan vesihuoltolaitoksen oma henkilöstö, jonka henkilöstökulut maksetaan vesihuoltolaitoksen budjetista. Muilta toimijoilta ostettuja palveluja ei ole laskettu mukaan.

Pienten laitosten osalta keskimääräinen henkilöstömäärä on 3,6 (3,5), keski suurten 11,2 (13,3) ja suurten 40,7 (31,4). Suurten laitosten ryhmässä yksi toimija poikkeaa henkilöstömäärän osalta omasta ryhmästään ja muuttaa tuloksia merkittävästi. Tämän vuoksi tarkastelu on tehty myös ilman suurinta laitosta.

Pienten laitosten osalta keskimääräisessä henkilöstömäärässä ei ole juuri tapahtunut muutosta. Keski suurien laitosten osalta henkilöstömäärä on laskenut hiukan. Suurten laitosten osalta henkilöstömäärä näyttäisi nousseet melkein kolmanneksella, vaikka suurin toimija on pois tarkastelusta.

	Henkilöstön määrä ka. vuonna 2010	Henkilöstön määrä ka. vuonna 2021	Muutos%
Pienet	3,5	3,6	2,9
Keski suur	13,3	11,2	-15,8
Suuret	31,4	61,5	107,3
Suuret (suurin laitos ei mukana)	31,4	40,7	29,6

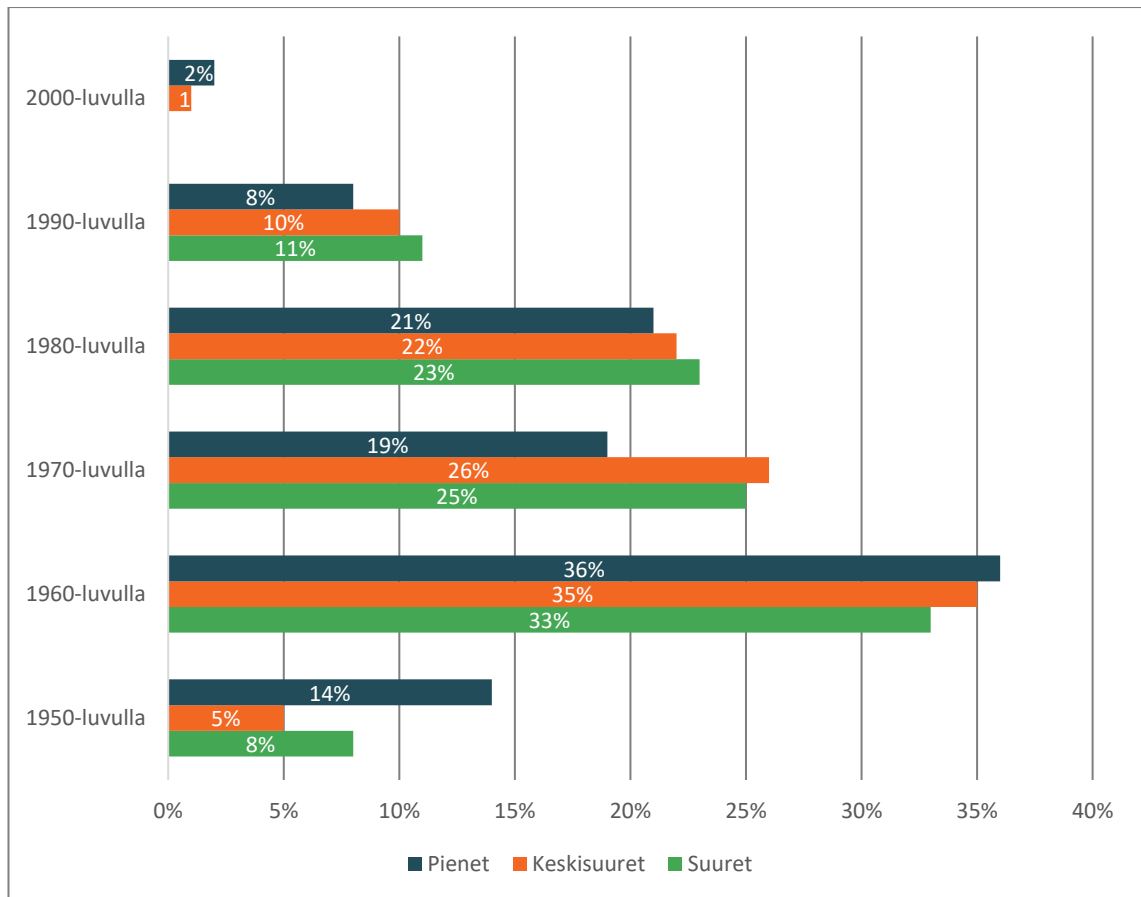
Taulukko 1. Vesihuoltolaitosten keskimääräinen henkilöstömäärä. n=82

Henkilöstön osalta kysyttiin myös heidän työsuhteensa laatua. Suurin osa, 95 % (95 %) henkilöstöstä, on vakituudessa työsuhteessa ja määrä on pysynyt samana vuodesta 2010. Laitosryhmien välillä ei ollut eroja vakituisen henkilöstön määrässä.

Vakituisessa työsuhteessa olevista 3 % (8 %) on osa-aikaisia. Kokopäiväisten vakituisen määrä on kasvanut hieman. Pienillä laitoksilla on edelleen selkeästi muita ryhmiä enemmän 16 % (22 %) osa-aikaisia, mutta osa-aikaisten määrä on kuitenkin laskenut aiempaan verrattuna.

3.2 HENKILÖSTÖN IKÄJAKAUMA

Vesihuoltolaitoksien henkilöstöstä 1960-luvulla syntyneiden osuus on suurin. Nuorta, 1990- tai 2000-luvulla syntyneitä ikäluokkaa on vain kymmenesosa henkilöstöstä. Pienten laitosten henkilöstöstä puolet ja keski suurten sekä suurten laitosten henkilöstöstä reilu kolmannes eläköityy seuraavan vuosikymmenen aikana. Verrattaessa jakaumaa aiempaan kyselyyn on nähtävissä luonnollinen muutos henkilöstön syntymävuosikymmenissä.



Kuva 4. Vesihuoltolaitosten henkilöstön ikäjakauma. n=85

3.3 HENKILÖSTÖN TYÖTEHTÄVÄT

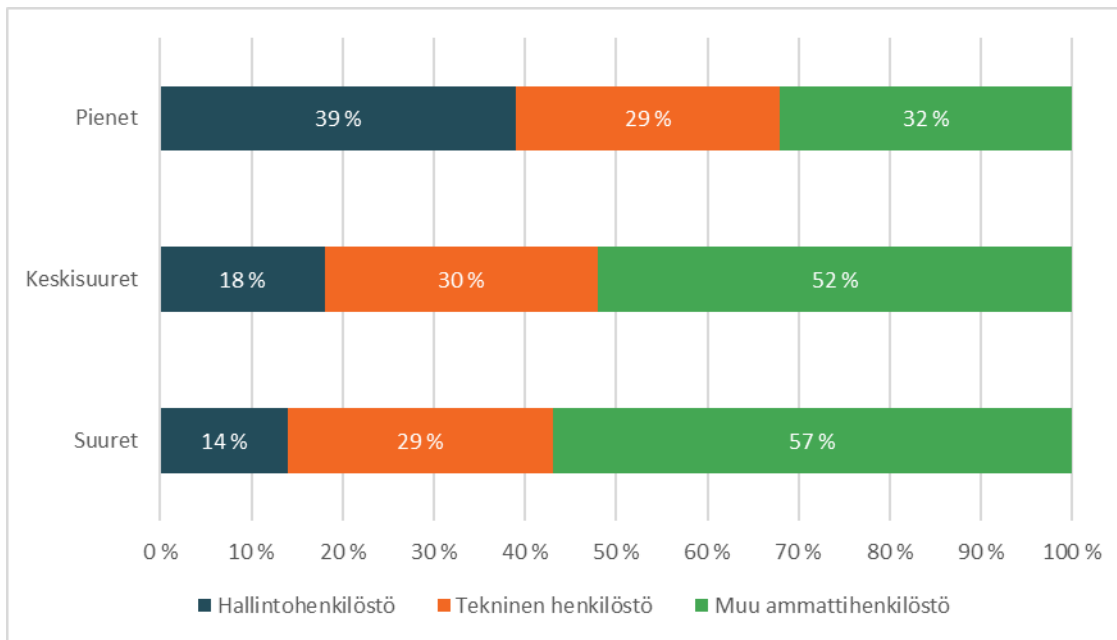
Henkilöstö jaettiin kyselyssä kolmeen ryhmään seuraavasti:

- Hallintohenkilöstö: hallinto-, talous- ja toimistotehtävät, viestintä.
- Tekninen henkilöstö: suunnittelu, rakennuttaminen, työnjohto
- Muu ammattihenkilöstö: asennustyöt, rakentaminen, käyttö ja kunnossapito

Vesihuoltolaitosten henkilöstöstä 21 % hallintohenkilöstöä, 30 % teknistä henkilöstöä ja 49 % muuta ammattihenkilöstöä.

Hallintohenkilöstön osuus pienillä laitoksilla on 39 % (19 %), keskisuurilla laitoksilla 18 % (16 %) ja suurilla laitoksilla 14 % (15 %). Teknisen henkilöstön osuus pienillä laitoksilla on 29 % (38 %), keskisuurilla laitoksilla 30 % (34 %) ja suurilla laitoksilla 29 % (30 %). Muun ammattihenkilöstön osuus pienillä laitoksilla on 32 % (42 %), keskisuurilla laitoksilla 52 % (50 %) ja suurilla laitoksilla 57 % (55 %).

Pienillä laitoksilla hallintohenkilöstön osuus on kasvanut selvästi ja teknisen henkilöstön sekä muun ammattihenkilöstön määrä on laskenut. Keskisuurilla ja suurilla laitoksilla eri henkilöstöryhmissä ei ole tapahtunut juurikaan muutoksia.



Kuva 5. Henkilöstön työtehtävien jakautuminen laitosryhmittäin. n=85

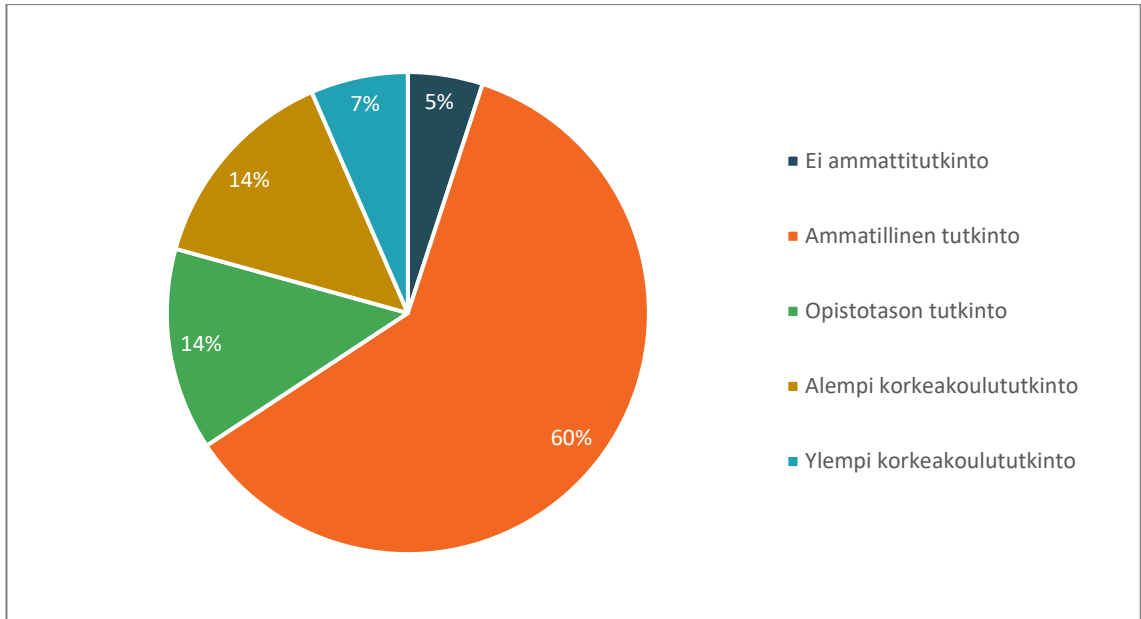
3.4 HENKILÖSTÖN KOULUTUSTAUSTA

Vesihuoltolaitosten henkilöstön koulutustausta on jaettu kyselyssä viiteen ryhmään seuraavasti:

- Ei ammattitutkintoa: enintään lyhyitä ammattikurseja
- Ammatillinen perustutkinto: ammatillinen oppilaitos, oppisopimuskoulutus
- Opistotason tutkinto: tekninen koulu, opistoaste
- Alempi korkeakoulututkinto: ammattikorkeakoulu, tekninen opisto (esim. AMK-insinööri, kandidaatti)
- Ylempi korkeakoulututkinto: yliopisto, teknillinen korkeakoulu, kauppakorkeakoulu, ylempi ammattikorkeakoulututkinto (maisteri, DI, YAMK ja sitä korkeammat tutkinnot)

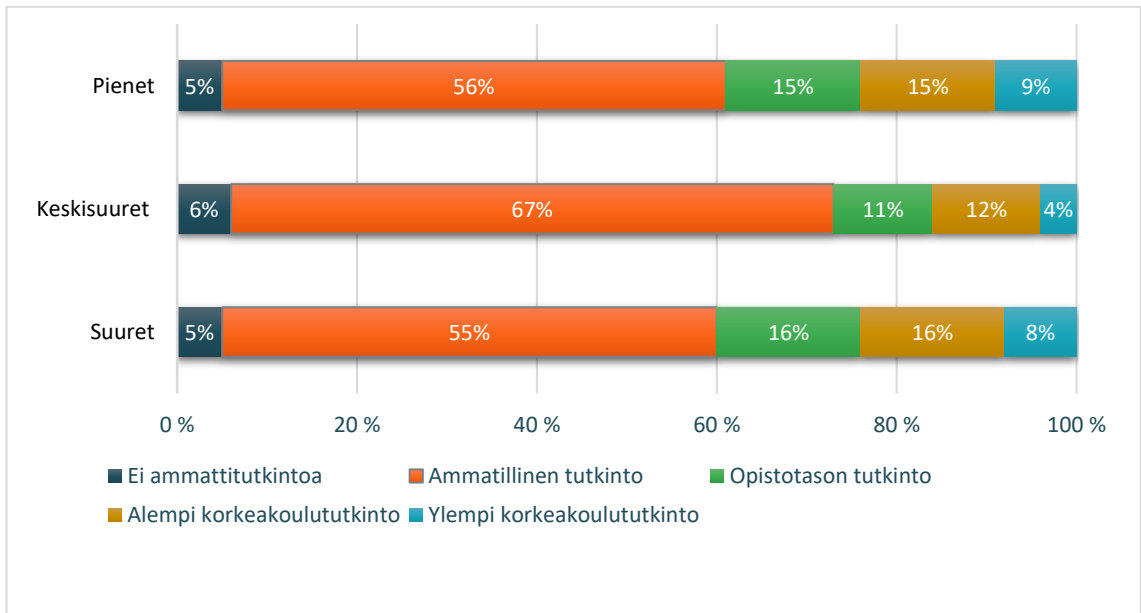
Vesihuoltolaitosten henkilöstöstä 60 %:lla (54 %) eli reilusti yli puolella on ammatillinen tutkinto. Ilman mitään ammattitutkintoa on 5 % (18 %) henkilöstöstä. Verrattaessa tuloksia vuoden 2011 henkilöstökyselyyn on tapahtunut myönteinen muutos. Ilman ammattitutkinto olevien osuus on pienentynyt selvästi ja ammatillisen tutkinnon suorittaneiden osuus on puolestaan kasvanut.

Ylemmän korkeakoulututkinnon on suorittanut 7 % (2 %), alemman korkeakoulututkinnon 14 % (6 %) ja opistotasaisen tutkinnon 14 % (20 %) henkilöstöstä. Ylemmän ja alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus on kasvanut. Opistotason tutkintojen osuus on puolestaan pienentynyt, mutta se selittyy pitkälti sillä, että opistotason tutkintojen tilalle on 1990-luvulta lähtien tullut ammattikorkeakoulututkintoja.



Kuva 6. Vesihuoltolaitosten henkilöstön koulutusjakauma. n=86

Verrattaessa henkilöstön koulutustaustaa laitosryhmittäin ei ole havaittavissa isoja eroja. Kaikissa laitosryhmissä yli puolella henkilöstöstä on ammatillinen tutkinto. Opistotason tai sitä ylempi tutkinto on 39 %:lla pienistä laitoksista, 27 %:lla keskisuurista laitoksista ja 40 %:lla suurista laitoksista.



Kuva 7. Vesihuoltolaitosten henkilöstön koulutusjakauma laitospkoon mukaan. n=86

Vesihuollon ammattitutkinnon tai ympäristöhuollon ammattitutkinnon, vesihuollon osamisalueen suorittaneita oli 40 %:lla (46 %) vastanneista laitoksista. Ammattitutkinnon suorittaneita oli 24 %:lla pienistä laitoksista, 50 %:lla keskisuurista ja 56 % suurista laitoksista.

Ympäristöhuollon erikoisammattitutkinnon (vesihuoltomestarin koulutusohjelman) suorittaneita oli 27 %:lla laitoksista. Erikoisammattitutkinnon suorittaneita oli 8 %:lla pienistä laitoksista, 34 %:lla keskisuurista ja 56 % suurista laitoksista.

Lähes kaikilla laitoksilla oli henkilöstön lisäkoulutuksina käytössä vesityökortti, työturvallisuuskortti, tieturvakortti ja tulityökortti. Vedenpuhdistuslaitoksen hoitajan peruskurssin ja jatkokurssin sekä jätevedenpuhdistamon hoitajan peruskurssin ja jatkokurssin käyneitä oli noin puolella keskisuurista laitoksista ja noin $\frac{3}{4}$:lla suurista laitoksista. Pienillä laitoksilla vain alle viidennes oli käynyt näitä kursseja.

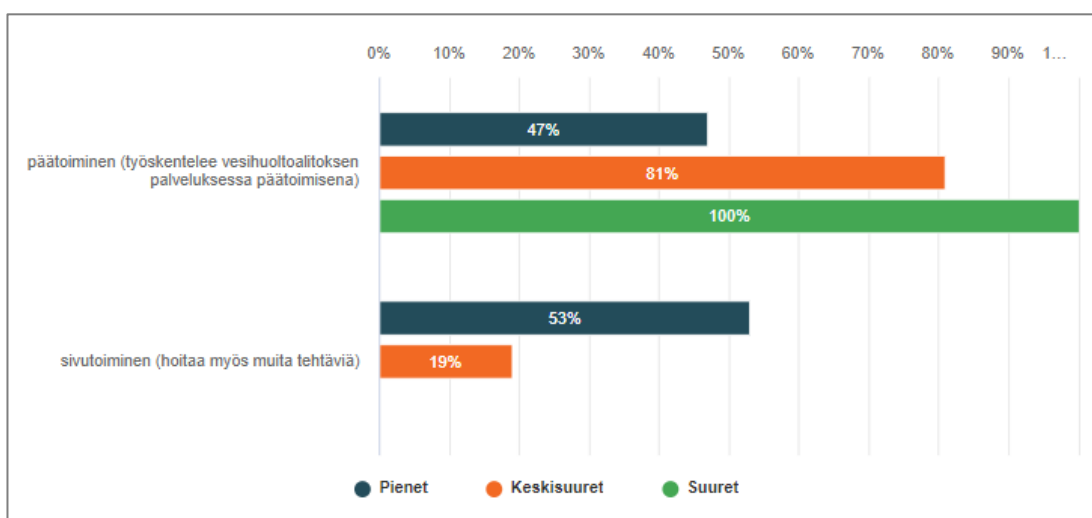
VETO-koulutuksen käyneitä löytyi noin puolelta suurista laitoksista ja noin kymmenesosalla keskisuurista laitoksista. Pienillä laitoksilla ei ollut yhtäkään VETO-koulutuksen käynyttä. Muina lisäkoulutuksina mainittiin mm. EA-koulutukset, sähkötyöturvallisuuskortti ja muoviputkistohitsaajakoulutus.

4 VESIHUOLTOLAITOKSEN JOHTAJA

4.1 JOHTAJANA TOIMIMINEN

Vesihuoltolaitosten johtajista 69 % (53 %) työskentelee vesihuoltolaitoksen palveluksessa päätoimisena. Laitoskoolla on selvä vaikutus päätoimisuuteen. Suurten laitosten johtajista 100 % (90 %) on päätoimisia, keskisuurten 81 % (71 %) ja pienten 47 % (27 %).

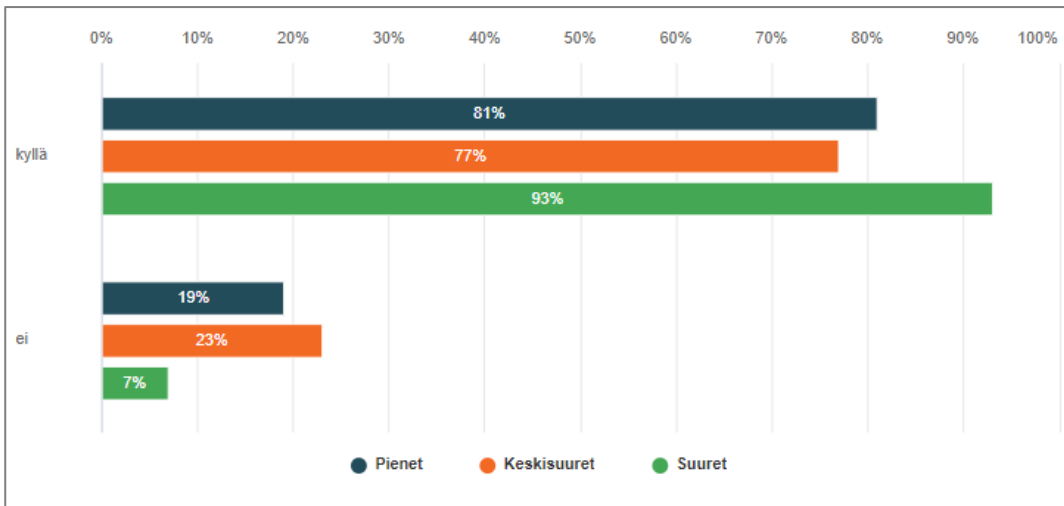
Verrattaessa vuoden 2010 tilanteeseen päätoimisena työskentelevien johtajien osuus on noussut kaikissa laitosryhmissä. Merkittävin muutos on tapahtunut pienten laitosten osalta, joissa päätoimisten johtajien osuus on noussut 20 prosenttiyksikköä.



Kuva 8. Vesihuoltolaitoksen johtajan toimiminen päätoimisena/sivutoimisena. n=83

Vesihuoltolaitoksen johtajista 82 % toimii esittelijänä vesihuoltolaitoksen hallituksessa/johtokunnassa/lautakunnassa. Pienten laitosten johtajista 81 % (71 %), keskisuurten 77 % (100 %) ja suurten laitosten johtajista 93 % (100 %) toimii esittelijänä vesihuoltolaitoksen hallituksessa/johtokunnassa/lautakunnassa.

Aiemmin kaikki keskisuurten ja suurten laitosten johtajista toimivat esittelijöinä, mutta nyt esittelijänä toimiminen on vähentynyt. Pienten laitosten osalta muutos on toisin päin.



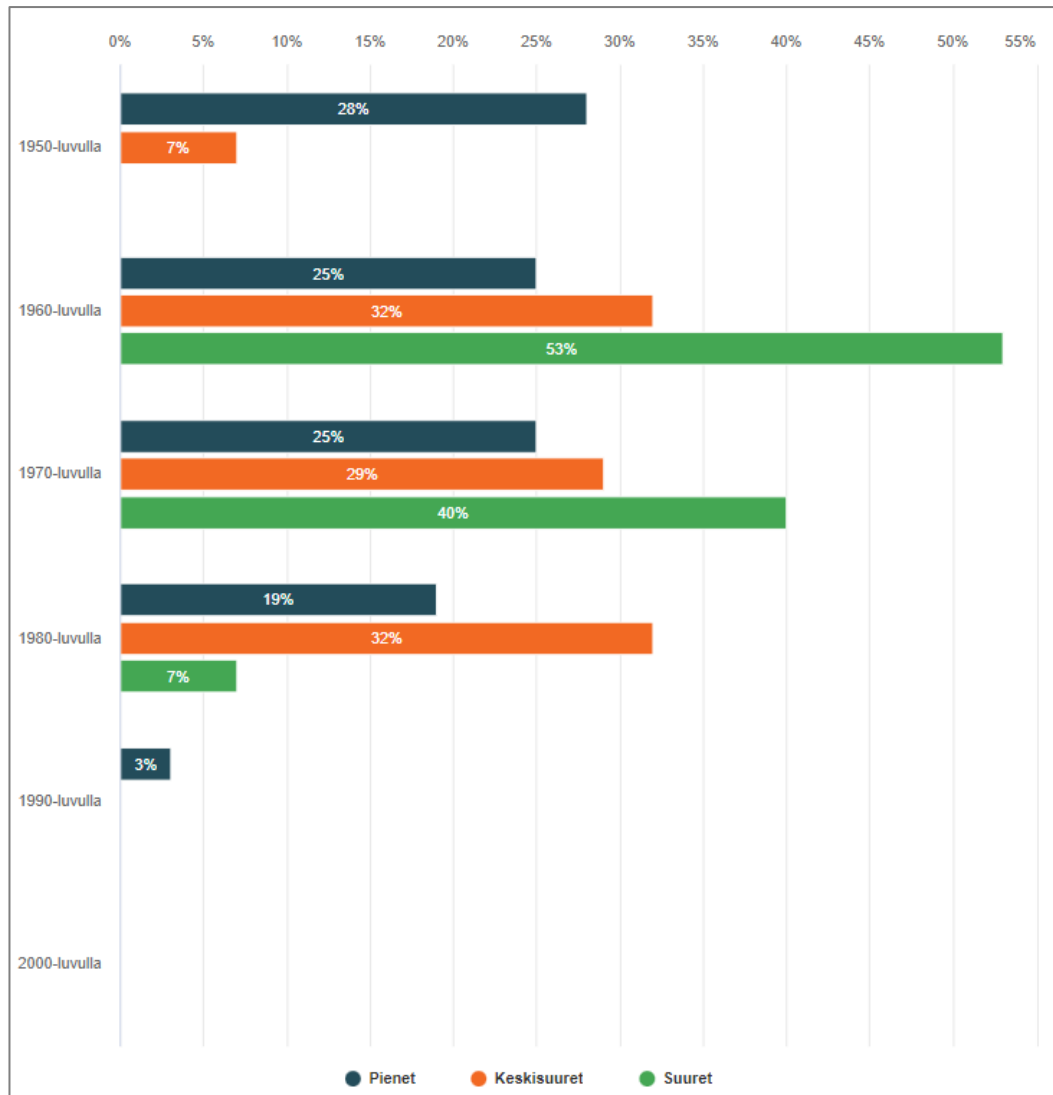
Kuva 9. Vesihuoltolaitoksen johtajan toimiminen esittelijänä hallituksessa/johtokunnassa/lautakunnassa. n=82

4.2 JOHTAJAN IKÄ JA KOULUTUS

Vesihuoltolaitosten johtajista 48 % on syntynyt 1950- tai 1960-luvulla. Keskisuurten laitosten johtajista 7 % ja pienten laitosten johtajista 28 % on syntynyt 1950-luvulla, ja he eläköityvät lähivuosina. Suurten laitosten johtajista 53 % on syntynyt 1960-luvulla ja eläköityy pitkälti seuraavan vuosikymmenen aikana.

Huomioitavaa on, että 1990-luvulla syntyneitä johtajia ei ole kuin yhdellä pienellä laitoksella. Keskisuurten laitosten johtajat ovat jakaantuneet syntymävuosikymmenen mukaan melko tasaisesti 1960-, 1970- ja 1980-luvuilla syntyneisiin.

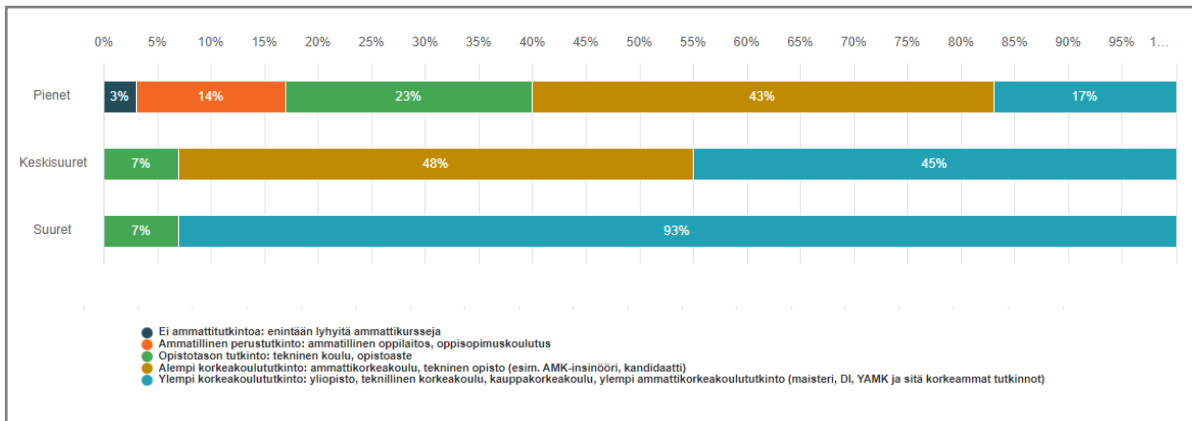
Verrattaessa syntymävuosikymmenjakaumaa aiempaan kyselyyn on myönteisenä havaintona huomattavissa, että sekä pienten että keskisuurten laitosten johtajat jakautuvat nyt tasaisemmin eri syntymävuosikymmenille. Suurten laitosten osalta ikäjakauma oli edellisellä kerralla tasaisempi eri vuosikymmenten välillä.



Kuva 10. Vesihuoltolaitosten johtajien ikäjakauma laitosryhmittäin. n=82

Kaikilla keskisuurten ja suurten laitosten johtajilla on vähintään opistotasoinen tutkinto. Pienten laitosten johtajista 83 %:lla on vähintään opistotasoinen tutkinto. Ylempi korkeakoulututkinto on 17 %:lla pienistä laitoksista, 45 %:lla keskisuurista laitoksista ja 93 %:lla (77 %) suurista laitoksista.

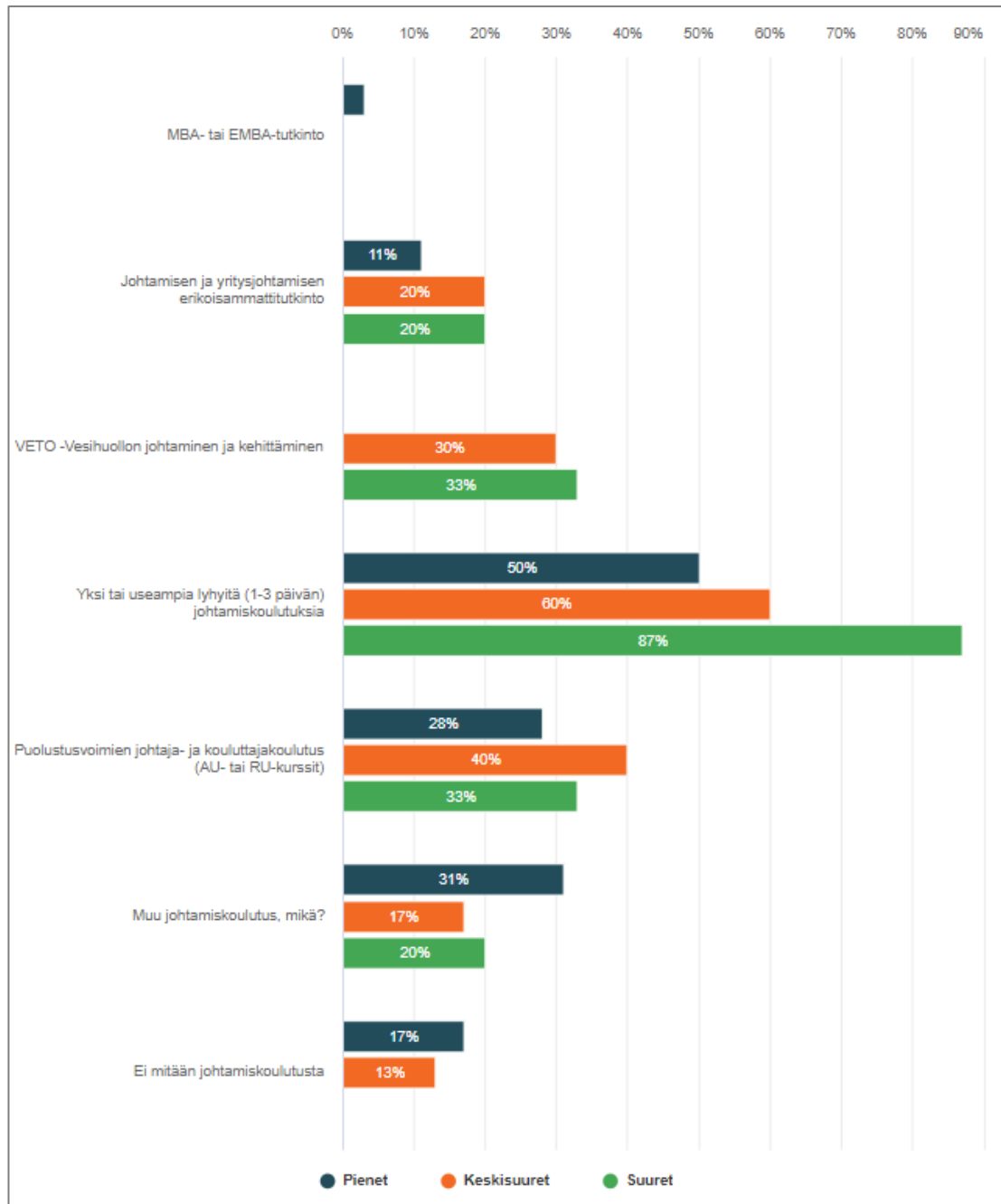
Aiemman kyselyn osalta ei ole käytössä tarkkoja prosenttilukuja eri tutkinnon suorittaneista johtajista. Vuoden 2011 henkilöstöselvityksen koulutuskuvaajien perusteella voidaan kuitenkin havaita, että ylempään korkeakoulututkinnon suorittaneiden johtajien osuus on kasvanut ja ammatillisen tutkinnon suorittaneiden tai kokonaan ilman ammatitutkintoa olevien osuus on laskenut hieman aiemmasta.



Kuva 11. Vesihuoltolaitosten johtajien koulutustausta laitosryhmittäin. n=81

Laitosjohtajista 17 %:lla on MBA-, EMBA tai johtamisen erikoisammattitutkinto. Laitosjohtajista 60 % on käynyt yhden tai useampia lyhyitä johtamiskoulutuksia. VETO-koulutuksen on käynyt 17 % laitosjohtajista ja puolustusvoimien johtaja- ja kouluttajakoulutusta on 33 %:lla laitosjohtajista.

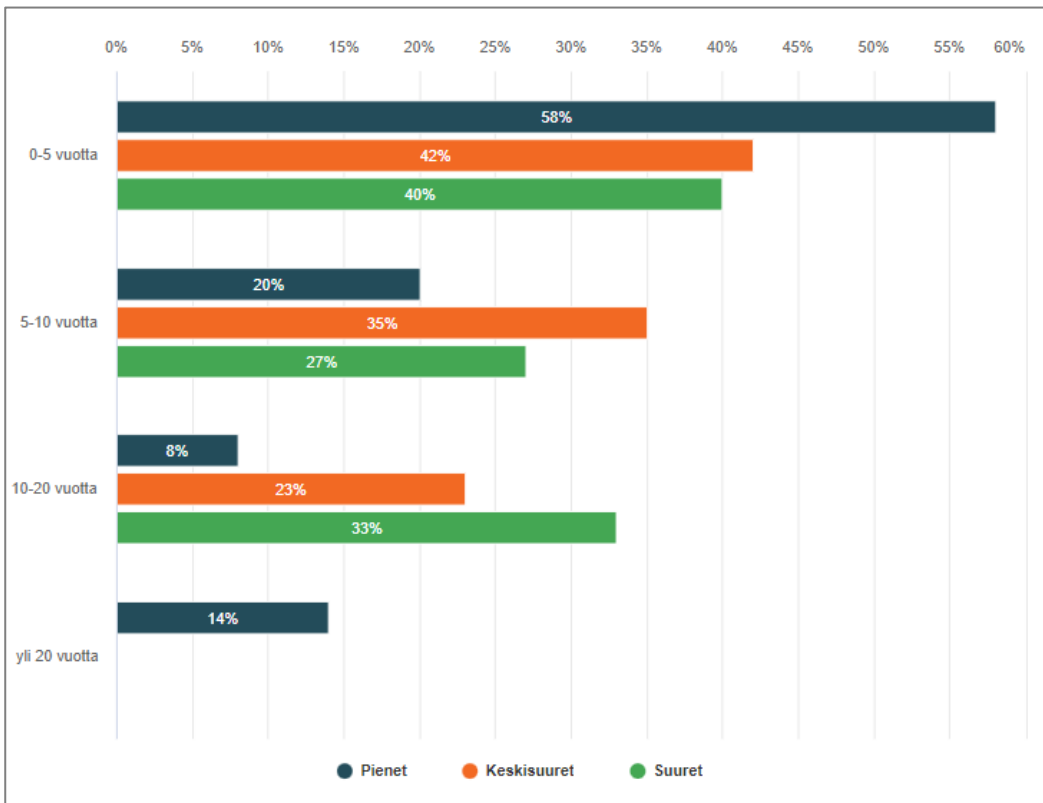
Laitosryhmien välillä on havaittavissa joitakin eroavaisuuksia. Kyselyyn vastanneista pienten laitosten johtajista kukaan ei ollut käynyt VETO-koulutusta. Suurten laitosten johtajista selkeästi muita ryhmiä suurempi osa on suorittanut yhden tai useampi lyhyitä johtamiskoulutuksia. Suurten laitosten johtajista kukaan ei ollut ilman johtamiskoulutusta, mutta pienten laitosten johtajista 17 % ja keskiuurten laitosten johtajista 13 % on ilman mitään johtamiskoulutusta. Johtamiskoulutuksesta ei ole kysytty aiemmassa kyselyssä.



Kuva 12. Vesihuoltolaitosten johtajien suorittamat johtamisopinnot laitosryhmittäin. n=81

4.3 JOHTAJAN URAPOLKU

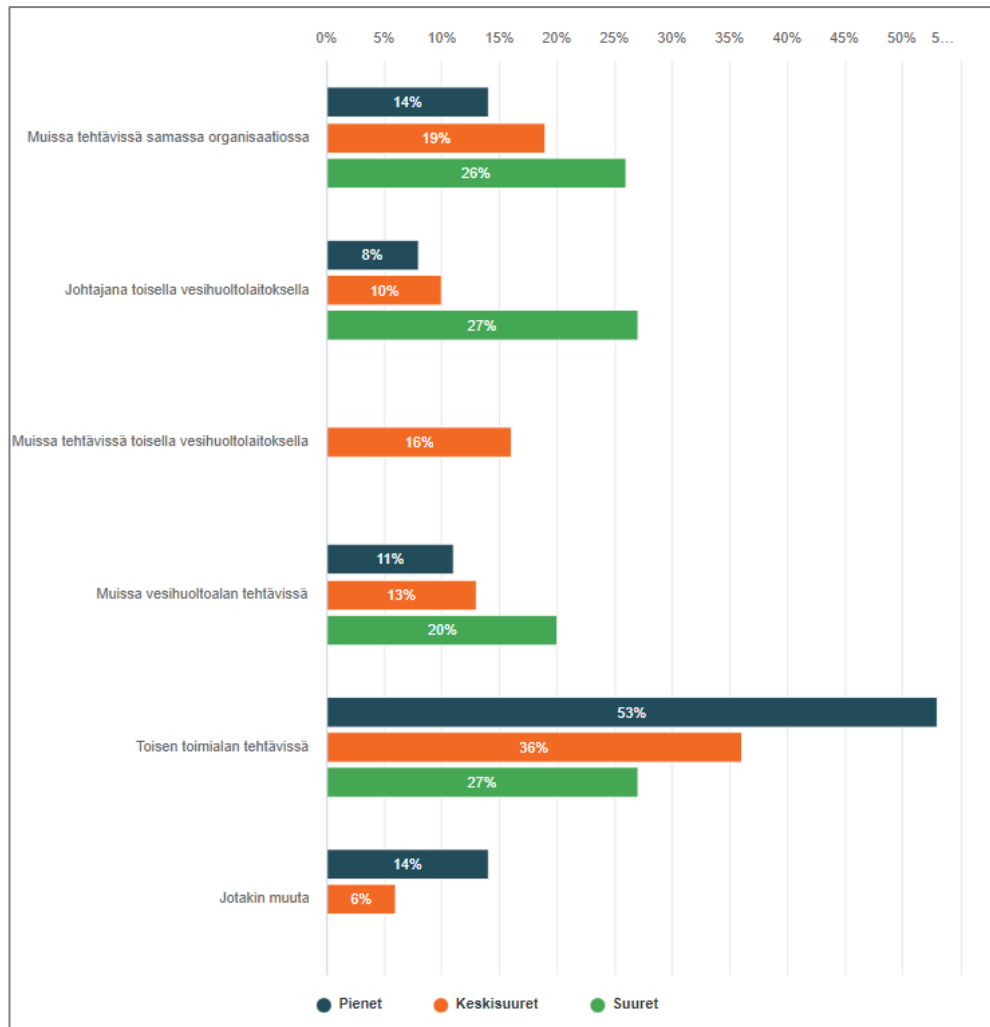
Kaikissa laitosryhmissä on eniten 0 - 5 vuotta johtajana toimineita. Pienten laitosten johtajista 58 % on toiminut johtajan tehtävissä 0 - 5 vuotta. Johtajana 5 - 10 vuotta toimineita on eniten keskisuurissa laitoksissa ja johtajana 10-20 vuotta toimineita on eniten suurissa laitoksissa. Yli 20 vuotta johtajan tehtävässä toimineita on vain pienten laitojen johtajissa. Johtajan urasta ei ole kysytty aiemmassa kyselyssä.



Kuva 13. Vesihuoltolaitosten johtajien työvuodet johtajatehtävissä laitosryhmittäin. n=82

Suurten laitosten johtajista 27 % on toiminut aiemmin jonkun muun laitoksen johtajana, 26 % muissa tehtävissä samassa organisaatiossa ja 20 % muissa vesihuoltoalan tehtävissä. Keskisuurten laitosten johtajista 10 % on toiminut aiemmin jonkun muun laitoksen johtajana, 19 % on toiminut muissa tehtävissä samassa organisaatiossa ja 16 % muissa tehtävissä toisella vesihuoltolaitoksella.

Pienten laitosten johtajista 53 % ja keskisuurten laitosten johtajista 36 % on toiminut aiemmin toisen toimialan tehtävissä. Suurten laitosten johtajista 27 % on siirtynyt toisen toimialan tehtävistä. Johtajan urapolusta ei ole kysytty aiemmassa kyselyssä.



Kuva 14. Vesihuoltolaitoksen johtajan aiempi työtehtävä laitosryhmittäin. n=57

5 PALVELUIDEN OSTO VESIHUOLTOLAITOKSEN ULKOPUOLELTA

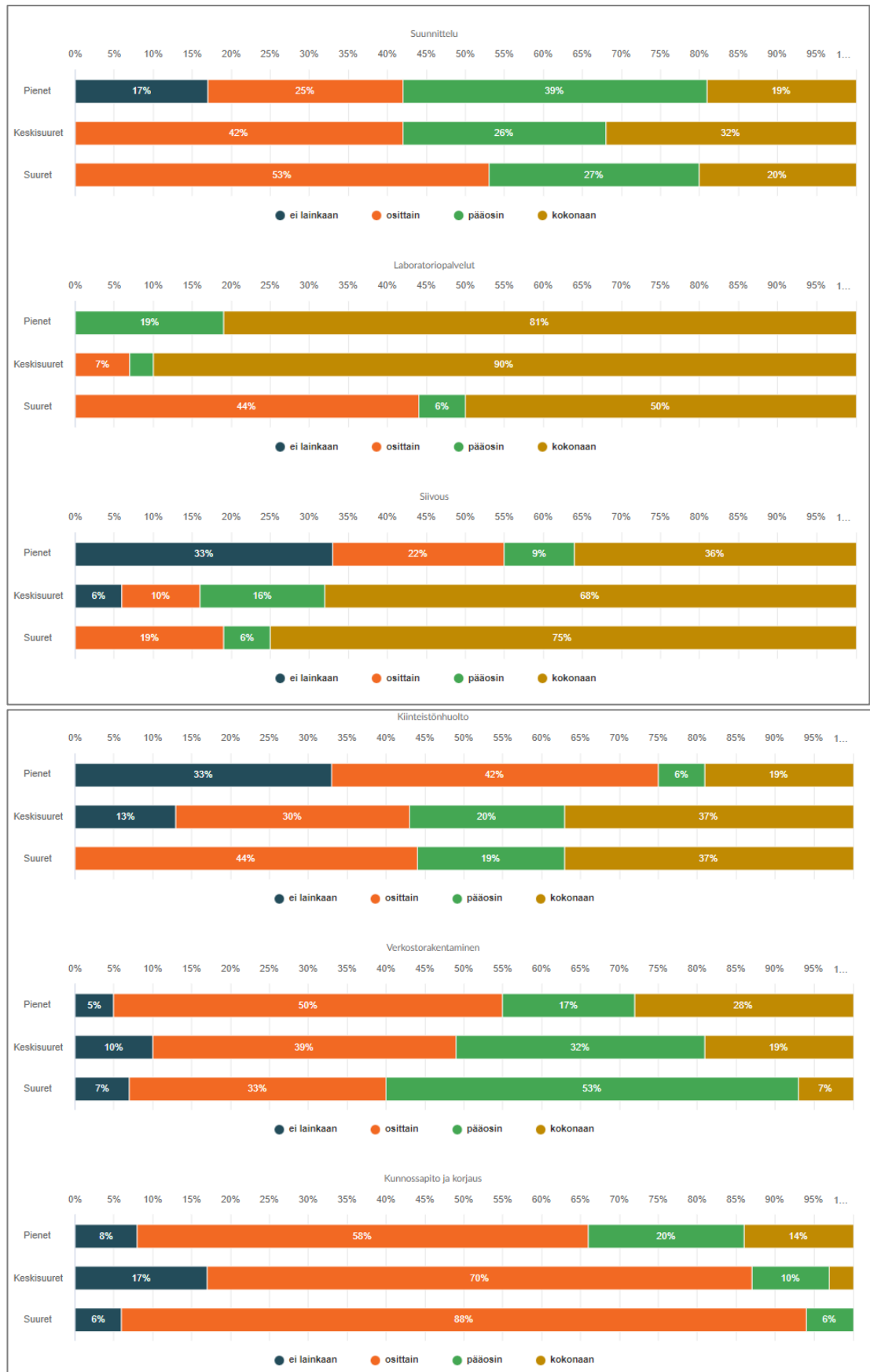
5.1 ULKOPUOLELTA OSTETUT PALVELUT

Vesihuoltolaitosten ulkopuolelta ostettujen palveluiden osalta kysyttiin, missä määrin palvelua ostettiin ulkopuolelta. Vastausvaihtoehdot olivat ei lainkaan, osittain, pääosin tai kokonaan. Kyselyssä huomioitiin myös kunnalta ostetut palvelut.

Laboratoriopalvelut kaikki laitokset ovat hankkineet ainakin osittain vesihuoltolaitoksen ulkopuolelta. Kaikki keskisuuret laitokset ovat ostaneet suunnittelupalvelut ainakin osittain ulkopuolelta. Kaikki suuret laitokset ovat ostaneet suunnittelu-, siivous- ja kiinteistöhuoltopalvelut ainakin osittain ulkopuolelta. Pienet laitokset ovat ostaneet selkeästi muita ryhmiä vähemmän siivous-, kiinteistöhuolto- ja suunnittelupalveluja. Kaikissa ryhmissä on ostettu vähiten vedenhankintaa ja jätevesien käsittelyä.

Palveluiden osto vesihuoltolaitoksen ulkopuolelta on lisääntynyt hiukan aiempaan verrattuna. Keskisuuret ja suuret laitokset ostavat nykyisellään enemmän suunnittelupalveluja. Pienet ja keskisuuret laitokset ovat alkaneet ostaa enemmän taloushallinnon palveluja. Siivous- ja kiinteistöhuoltopalveluja on ostettu aiempaan enemmän kaikissa laitosryhmissä.





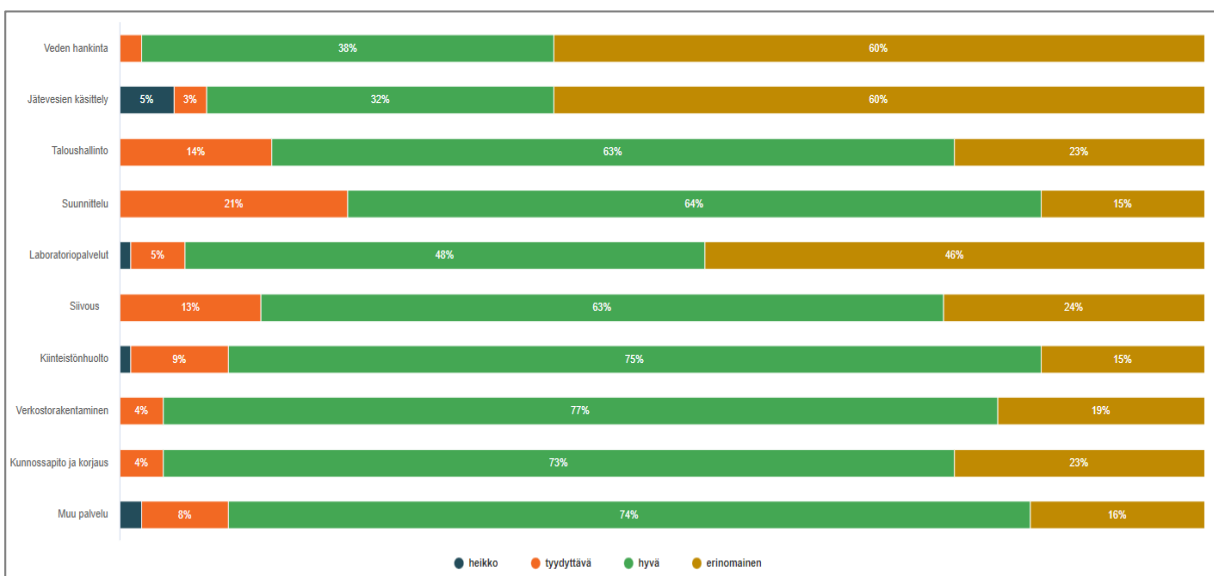
Kuva 15 Vesihuoltolaitosten muualta ostetut palvelut ja niiden määrä laitosryhmittäin. n=85

5.2 OSTETTUJEN PALVELUIDEN TASO

Ulkopuolelta ostettujen palveluiden taso on ollut vastaajien mielestä pääosin hyvä tai erinomainen. Veden käsittely ja jätevesien käsittely sekä laboratoriopalvelut ovat saaneet selkeästi eniten erinomaisia arvioiteja.

Suunnittelupalveluiden taso on saanut vastaajilta eniten tyydyttäviä arvioiteja. Yksittäiset laitokset arvioivat jätevesien käsittelyn, laboratoriopalvelut sekä kiinteistöhuoltopalvelut tasoltaan heikoksi.

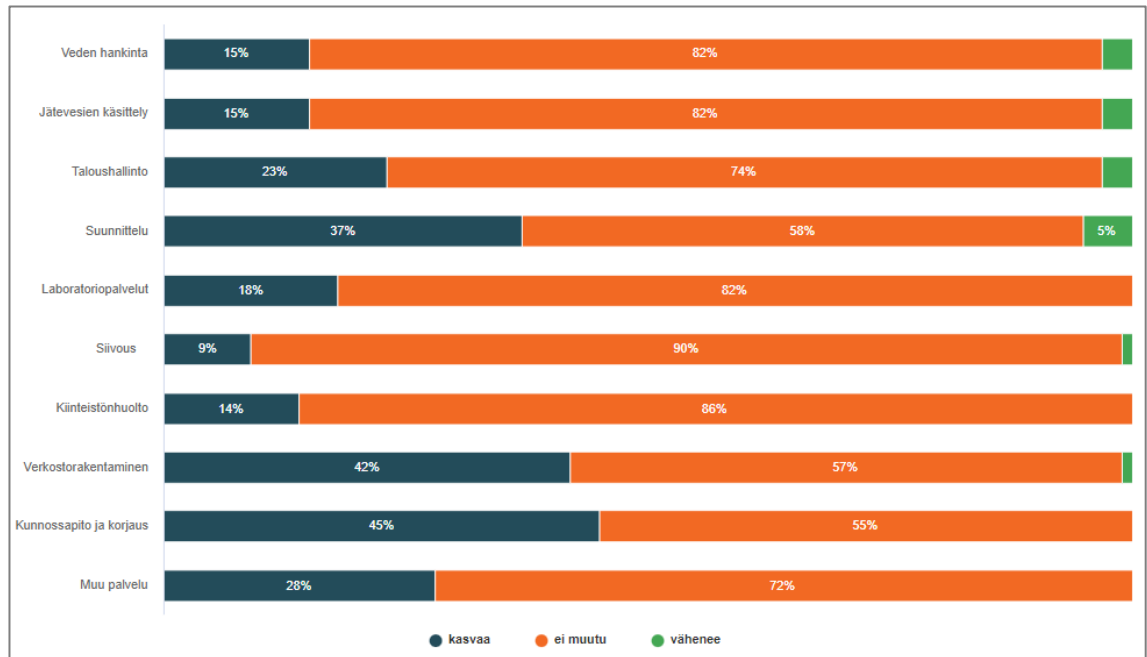
Vertailtaessa tyytyväisyyttä laitosryhmittäin pienet laitokset olivat muita ryhmiä tyytyväisempi palveluiden tasoon. Muita merkittäviä eroavaisuuksia ei ollut laitosryhmittäinen havaittavissa.



Kuva 16. Vesihuoltolaitosten ulkopuolelta ostettujen palveluiden taso vuonna. n=85

5.3 PALVELUIDEN OSTO TULEVAISUUDESSA

Vastaajista suurimman osan mielestä palveluiden ostossa ei tapahdu suurempia muutoksia seuraavan viiden vuoden aikana. Suunnittelupalvelun, verkostorakentamisen sekä kunnossapidon ja korjauksen ostamisen arvioidaan lisääntyvän eniten.



Kuva 17. Vesihuoltolaitosten arvio ulkopuolelta ostettujen palveluiden määrästä seuraavan viiden vuoden aikana. n=85

6 HENKILÖSTÖN KOULUTUS VUONNA 2021

6.1 KOULUTUKSEN MÄÄRÄ

Pienillä laitoksilla on ollut keskimäärin 6 (5) koulutuspäivää vuonna 2021, keskisuurilla laitoksilla 19 (21) ja suurilla 55 (55) koulutuspäivää. Verrattuna aiempaan pienillä laitoksilla on ollut yksi koulutuspäivä enemmän, keskisuurilla laitoksilla kaksi koulutuspäivää vähemmän ja suurilla ei ole tapahtunut muutosta.

	Koulutuspäivien määrä ka. vuonna 2021	Koulutuspäivien määrä ka. vuonna 2009	Muutos %
Pienet	6	5	+ 20 %
Keskisuuret	19	21	- 9,5 %
Suuret	55	55	+/- 0 %

Taulukko 2 Vesihuoltolaitosten keskimääräinen koulutuspäivien lukumäärä. n=72

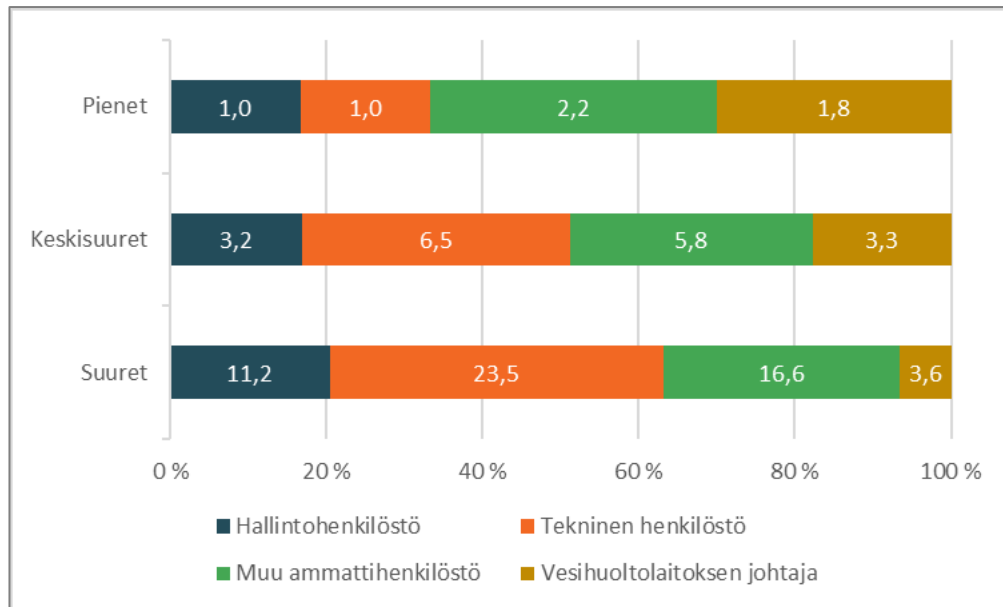
Hallintohenkilöstöllä on ollut pienillä laitoksilla keskimäärin 1 (0,9) koulutuspäivä, keskisuurilla 3,2 (3,8) ja suurilla 11,2 (9,7) koulutuspäivää. Teknisellä henkilöstöllä on ollut pienillä laitoksilla 1 (1,4) koulutuspäivä, keskisuurilla 6,5 (5,5) ja suurilla 23,5 (23,1) koulutuspäivää.

Muulla ammattihenkilöstöllä on ollut pienillä laitoksilla 2,2 (1,6), keskisuurilla laitoksilla 5,8 (8,0) ja suurilla 16,6 (17,5) koulutuspäivää. Vesihuoltolaitoksen johtajilla on ollut pienillä laitoksilla 1,8 (1,1) koulutuspäivää, keskisuurilla 3,3 (3,8) ja suurilla 3,6 (5,3) koulutuspäivää.

Verrattuna aiempaan pienillä laitoksilla koulutuspäivien määrä on kasvanut teknistä henkilöstöä lukuun ottamatta ja johtajien koulutuspäivien määrä on kasvanut eniten.

Keskisuurilla laitoksilla koulutuspäivien määrä puolestaan on vähentynyt kaikilla muilla kuin teknisellä henkilöstöllä. Muulla ammattihenkilöstöllä koulutuspäivien määrä on vähentynyt selkeästi muita ryhmiä enemmän.

Suurilla laitoksilla hallintohenkilöstön koulutuspäivien määrä on kasvanut selvästi ja teknisen henkilöstön osalta on pientä nousua. Muun ammattihenkilöstön koulutuspäivien määrä on vähentynyt jonkin verran ja johtajien puolestaan vähentynyt selvästi.



Kuva 18. Koulutuspäivien jakautuminen työtehtävittäin. n=72

6.2 NÄKEMYKSIÄ VESIHUOLTOALAN KOULUTUKSESTA

Kyselyssä kysyttiin avoimena kysymyksenä näkemyksiä vesihuoltolan koulutuksesta, koulutuksen laadusta ja riittävydestä. Seuraavana on poimintoja avoimista kommentteista.

Suuri osa vastanneista oli sitä mieltä, että laadukasta koulutusta on riittävästi saatavilla.

”Koulutusta on saatavilla, mutta olemme omassa organisaatiossa hyödyntäneet sitä liian vähän.”

”Koulutuksia on riittävästi ja laatu on hyvä.”

”Laadukasta koulutusta on tarjolla.”

”Täydennyskoulutus, varsinkin VVY:n koulutustarjonta, hyvää ja monipuolista.”

Koronan mainittiin haitanneen jonkin verran koulutukseen osallistumista vuonna 2021.

”Vuosi 2021 oli haastava koulutusten suhteen koronan takia”

”Korona-aika on sotkenut koulutuskuviot”

”Vuosi 2021 oli koronan vuoksi koulutusrintamalla aika hiljainen.”

Vesihuoltoalalle valmistavan ammatillisen koulutuksen puuttuminen nostettiin esiin useassa vastauksessa.

”Alan peruskoulutus on huonossa jamassa, eli suoraan vesihuoltolaitoksen tehtäviin valmistavia opintokokonaisuuksia ei ole oikein missään oppilaitoksessa ja kaikki joudutaan opettamaan työpaikalla. Oppilaitosten koulutusohjelmiin pitäisi saada opintokokonaisuuksia, jotka valmistavat selkeämmin vesihuoltolaitosten tehtäviin.”

”Vesihuoltoalan peruskoulutusta ei varsinaisesti ole”

”Vesilaitoksen kenttäväelle ei tahdo löytyä selkeää koulutusreittiä peruskoulun jälkeen. Moni käy ammatillisen oppilaitoksen talonrakennuslinjan tai vastavan ja ajautuu vahingossa lvi-kurssille tai vastaavalle, jossa ehkä opetetaan vesihuoltoa.”

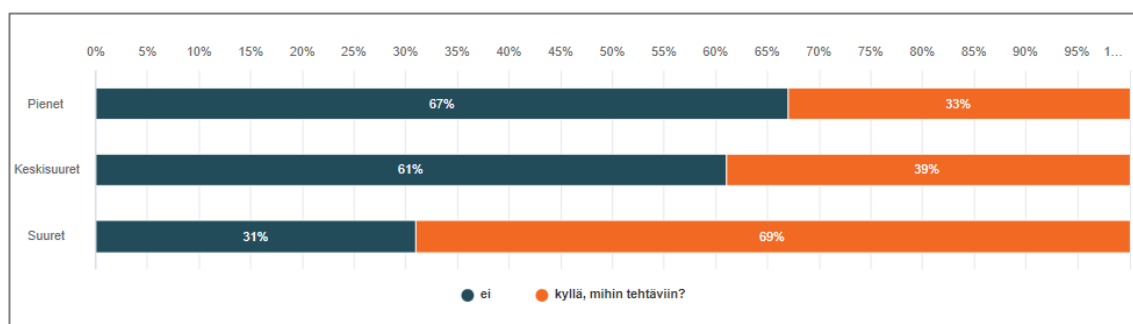
7 HENKILÖSTÖN REKRYTOINTI

7.1 AMMATTITAITOISEN HENKILÖSTÖN REKRYTOINTI

Vesihuoltolaitoksista 42 %:lla (29 %) on ollut vaikeuksia ammattitaitoisen henkilöstön rekrytoinnissa. Pienistä laitoksista kolmanneksella, 33 %:lla (22 %), on ollut vaikeuksia henkilöstön rekrytoinnissa ja erityisesti on ollut vaikeuksia rekrytoida laitoshenkilöstöä.

Keskisuurilla laitoksilla 39 %:lla (33 %) on ollut vaikeuksia henkilökunnan rekrytoinnissa ja vaikeuksia on ollut erityisesti asentajien, laitosmiesten sekä suunnittelu- ja vesihuoltosinöörien rekrytoinnissa. Suurista laitoksista 69 %:lla (40 %) on ollut vaikeuksia henkilöstön rekrytoinnissa. Vaikeuksia on ollut löytää osaajia vaihtelevasti erilaisiin tehtäviin.

Rekrytointitilanne on heikentynyt kaikissa laitosryhmissä ja eniten tilanne on heikentynyt suurilla laitoksilla.



Kuva 18. Ammattitaitoisen henkilöstön rekrytointivaikeudet vesihuoltolaitoksella. n=83

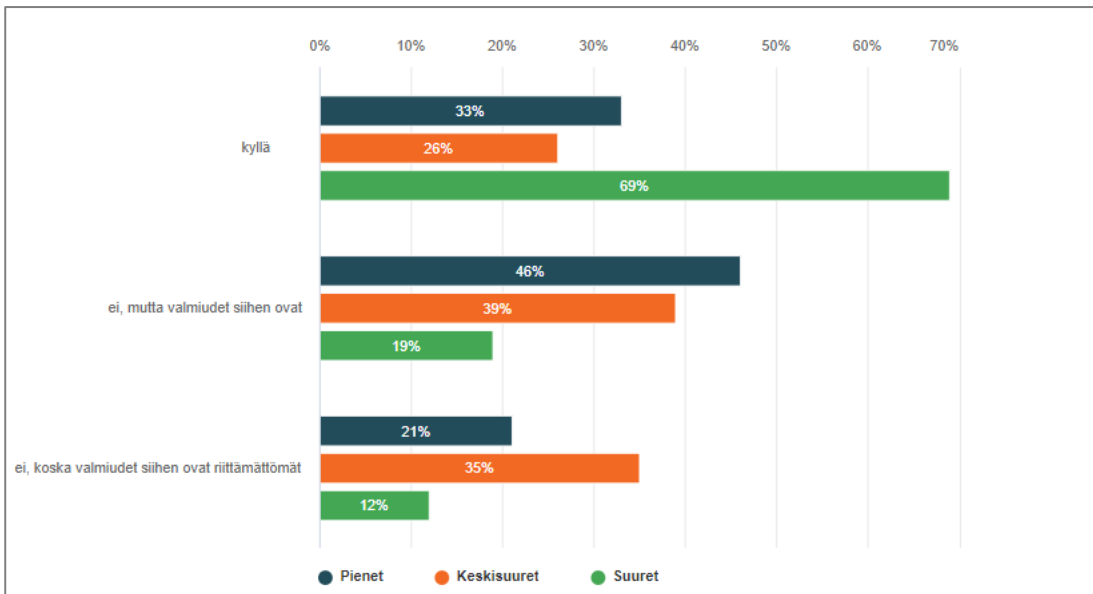
7.2 OPPISOPIMUSOPPILAIEN KOULUTTAMINEN

Oppisopimusoppilaita on kouluttanut 37 % (29 %) laitoksista. Laitoksista 39 %:lla on siihen valmiuksia ja 24 % laitoksista ilmoitti, että valmiudet siihen ovat riittämättömät. Oppisopimuskoulutettujen määrä on kasvanut hieman aiemmasta.

Pienistä laitoksista 33 % (19 %) on kouluttanut uusia työntekijöitä oppisopimusoppilaina ja 46 %:lla laitoksista olisi siihen valmiuksia. Vain 21 % laitoksista ilmoitti, että valmiudet siihen ovat riittämättömät. Koulutettujen määrä on kasvanut aiemmasta, sillä vuonna 2010 alle viidennes oli kouluttanut oppisopimusoppilaita.

Keskisuurista laitoksista 26 % (39 %) on kouluttanut uusia työntekijöitä oppisopimusoppilaina ja 39 %:lla laitoksista on valmiudet siihen. Riittämättömät valmiudet on 35 %:lla laitoksista. Oppisopimusoppilaita kouluttaneiden laitosten määrä on laskenut.

Suurista laitoksista 69 % (40 %) on kouluttanut uusia työntekijöitä oppisopimusoppilaina, 19 %:lla laitoksista on valmiudet siihen ja vain 12 % laitoksista ilmoitti valmiuksien puuttuvan. Oppisopimusoppilaita on koulutettu merkittävästi aiempaa enemmän.



Kuva 19. Oppisopimusoppilaiden kouluttaminen vesihuoltolaitoksella. n = 82

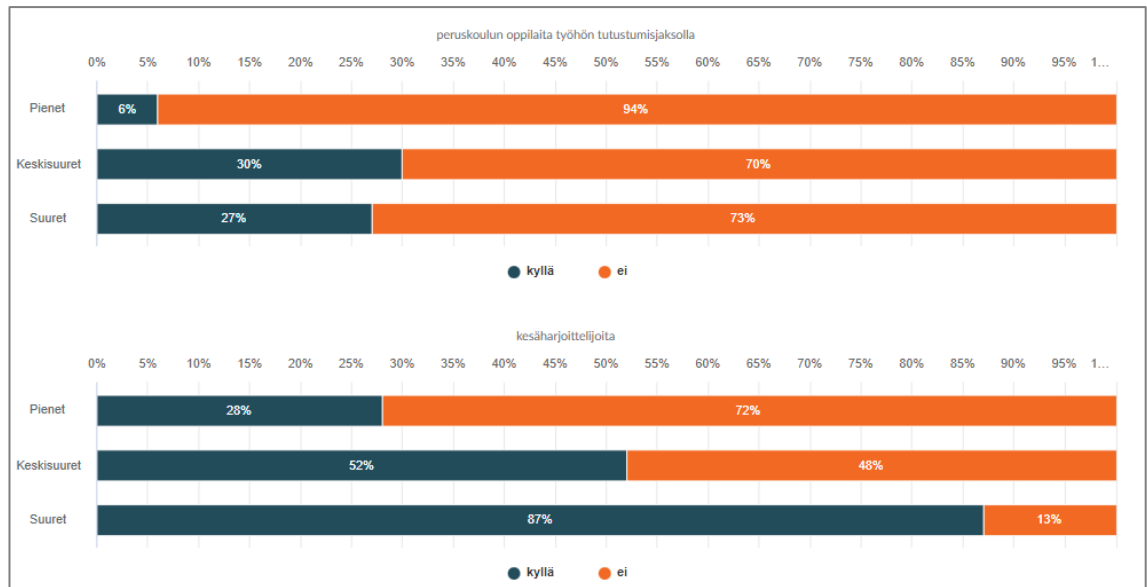
7.3 KESÄHARJOITTELIJOIDEN PALKKAAMINEN

Kesäharjoittelijoita on ollut lähes puolella vesihuoltolaitoksista, ja tilanne on pysynyt ennallaan aiempaan verrattuna. Viidennes laitoksista on ottanut peruskoululaisia työhöntutustumisjaksolle, ja määrä on vähentynyt aiemmasta.

Pienistä laitoksista 28 % (14 %) on ottanut kesäharjoittelijoita ja lähes kaikki harjoittelijat olivat peruskoulusta, lukiosta tai ammattikoulusta. Kesäharjoittelijoiden määrä on kasvanut aiemmasta. Laitoksista 6 % (25 %) on ottanut peruskoululaisia työhöntutustumisjaksolle ja määrä on pienentynyt selkeästi.

Keskisuurista laitoksista 52 %:lla (71 %) on ollut kesäharjoittelijoita, ja määrä on tippunut vuodesta 2010. Kesäharjoittelijoista 16 % oli yliopistosta, 37 % ammattikorkeakoulusta, 29% ammattikoulusta ja 18 % peruskoulusta tai lukiosta. Aiempaan verrattuna selkeästi suurempi osa harjoittelijoista on ollut yliopistosta tai ammattikorkeakoulusta. Laitoksista 30 % (44 %) on ottanut peruskoululaisia työhöntutustumisjaksolle, joten määrä on pienentynyt vuodesta 2010.

Lähes kaikilla suurista laitoksista on ollut kesäharjoittelijoita. Kesäharjoittelijoista 10 % oli yliopistosta, 33 % ammattikorkeakoulusta, 42 % ammatillisesta oppilaitoksesta ja 15 % peruskoulusta tai lukiosta. Suurin muutos on tapahtunut siinä, että peruskoululaisten ja lukiolaisten sijaan otettiin enemmän harjoittelijoita ammatillisista oppilaitoksista. Laitoksista 27 % (58 %) on ottanut peruskoululaisia työhöntutustumisjaksolle. Määrä on pienentynyt puoleen vuodesta 2010.



Kuva 20. Vesihuoltolaitoksella työhöntutustumisjaksolla olleiden ja kesäharjoittelijoiden määrä. n=86

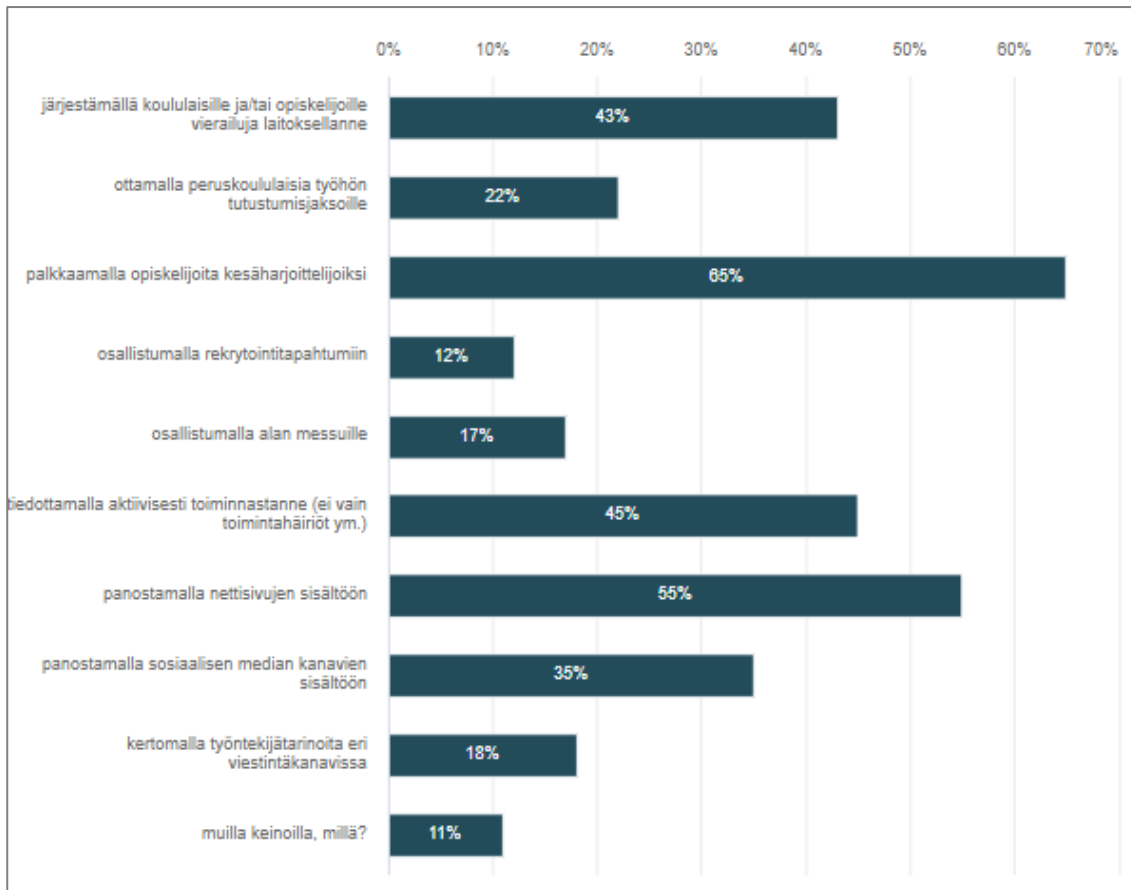
7.4 VESIHUOLTOLAITOKSEN KIINNOSTAVUUDEN LISÄÄMINEN

Suosituimpia keinoja varmistaa vesihuoltolaitoksen kiinnostavuus työpaikkana ovat olleet opiskelijoiden palkkaaminen kesäharjoittelijoiksi ja panostaminen nettisivujen sisältöön. Koululaisten ja opiskelijoiden vierailut laitoksilla sekä aktiivinen tiedottaminen toiminnasta ovat myös olleet useimpien laitosten käyttämiä keinoja.

Vain reilu kolmannes laitoksista on panostanut sosiaalisen median kanavien sisältöön ja kertonut työntekijätarinoita eri viestintäkanavissa. Suurilla laitoksilla on selkeästi keskimääräistä enemmän pyritty eri keinoin varmistamaan laitoksen kiinnostavuus työpaikkana.

Aiempaan verrattuna selkeästi yhä useampi laitos on pyrkinyt tiedottamaan aktiivisesti toiminnasta. Koululaisten ja opiskelijoiden vierailut sekä työhöntutustujien ottaminen on vähentynyt, mutta se johtunee pitkälti koronapandemian aiheuttamista rajoituksista.

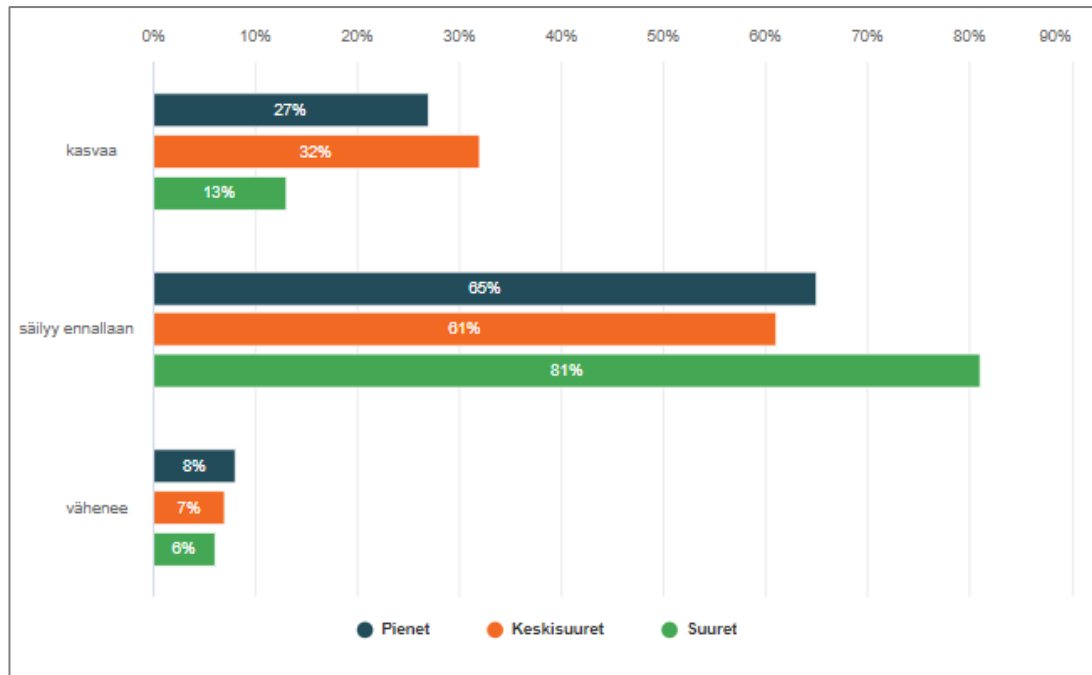
Tarkastelemalla laitoksia, joilla on ollut ongelmia ammattitaitoisen henkilökunnan rekrytoinnissa, voidaan havaita, että ne eivät ole tehneet juurikaan enempää toimia lisätäkseen oman laitoksensa kiinnostavuutta työpaikkana. Näistä laitoksista 59 % on järjestänyt koululaisille ja/tai opiskelijoille vierailuja laitoksellaan, mutta muuten eri toimissa voidaan huomata vain noin parin prosenttiyksikön muutos.



Kuva 21. Vesihuoltolaitosten toteuttamia keinoja varmistaa laitoksen kiinnostavuus työpaikkana. n=29

7.5 TULEVAISUUDEN NÄKYMÄT

Selkeästi suurin osa laitoksista näkee henkilöstömäärän säilyvän ennallaan seuraavan 10 vuoden aikana. Suurista laitoksista jopa 81 % uskoo henkilömäärän pysyvän ennallaan. Pienistä laitoksista 27 %, keskisuurista 32 % ja suurista 13 % näkee henkilöstömäärän kasvavan. Kaikista laitosryhmistä puolestaan alle kymmenesosa uskoo henkilöstömäärän vähenevän.



Kuva 22. Vesihuoltolaitosten näkemys laitoksien henkilöstömäärän kehittymisestä seuraavan 10 vuoden aikana. n=86

Kyselyssä kysyttiin avoimena kysymyksenä tulevaisuuden näkymiä uuden henkilöstön rekrytoinnin osalta. Seuraavassa poimintoja vastauksista.

Suurimman osan vastaajista mukaan uuden henkilöstön rekrytointi alalle tulee vaikeutumaan entisestään. Ammattitaitoista ja osaavaa henkilöstöä on vaikea saada ja kilpailu hyvistä työntekijöistä kasvaa.

”Ammattitaitoisia henkilöitä on yhä vaikeampi löytää”

”Uusien ammattitaitoisten henkilöiden rekrytointi tulee olemaan vielä nykyistäkin hankalampaa.”

”Kilpailu hyvistä työntekijöistä kovenee.”

”Osaavan henkilöstön rekrytointi muuttuu hankalammaksi tulevina vuosina.”

Rekrytointivaikeuksien syinä mainittiin mm. vesihuoltoalalta puuttuva selkeä koulutus, josta valmistuisi päteviä vesihuoltoalan ammattilaisia.

”Asennusväkeä on vaikea saada, kun missään ei kouluteta suoraan alalle.”

”Suomessa pitäisi olla ainakin yksi ammattikoulutasoinen koulutuslinja, josta valmistuisi uusia maahan asennettavien suurempien putkijärjestelmien asentajia.”

Alan vetovoimaisuutta pidettiin heikkona.

”Koko ajan heikkenee; vetovoimaa alalle ei ole.”

”Näkymät ovat heikot. Ala ei ole kiinnostava.”

”Alan arvostus on edelleen matalalla tasolla, joten hakijoita on valitettavan vähän.”

Vesihuoltolaitoksien sijainti pienemmillä paikkakunnilla ja syrjempänä isommista kaupungeista nähtiin myös haastavana.

”Saattaa olla tulevaisuudessa haasteita saada työntekijöitä isojen kaupunkien sivustoille töihin.”

”Haasteena on myös saada päteviä hakijoita Pohjois-Suomen muuttotappioalueille.”

”Alueen sijainti ei hirveän vetovoimainen”

Palkkatason todettiin olevan huono ja kilpailukyvytön muihin aloihin nähden.

”Rekrytointi tulee olemaan haastavaa kunnallisen palkkauksen heikon kilpailukyvyn vuoksi.”

”Haasteellisia, vaikea löytää osaamista ja kilpailla palkkakehityksessä yksityisen sektorin kanssa”

”Palkkatasolla ei pysty kilpailemaan.”

”Rekrytointi tulee olemaan entistä haastavampaa, koska palkkaus on huono vastuuseen nähden”

Osa vastaajista näki kuitenkin tulevaisuuden valoisampana. He uskoivat alan vetovoimaisuuden kasvavan ja alan kiinnostavan jatkossa nuoria hakijoita.

”Uskon vesihuollon olevan vielä nykyistä kiinnostavampi ja henkilöitä saadaan palkattua.”

”Vesihuoltoala on tullut kiinnostavammaksi ja sen takia alaa opiskelevien määrä on kasvanut. Mielestäni tulevaisuudessa ammattitaitoisen henkilöstön rekrytointi helpottuu.”

Vastauksissa nostettiin esiin, että muilta aloilta on saatavissa päteviä työntekijöitä, joista voidaan perehdyttää tai lisäkouluttaa alalle osaavaa henkilöstöä.

”Näkemyksemme mukaan tärkeää on, että laitos on itse valmis panostamaan ammattihenkilöstön koulutukseen ja perehdytykseen.”

”Pätevää porukkaa muilta toimialoilta on saatavissa, joten heistä täytyy sitten kouluttaa alan osaajia.”

Pienet laitokset nostivat ratkaisuihin esiin myös palveluiden ulkoistamisen ja laitosten välisen yhteistyön.

”Voi olla harkinnassa vesihuoltolaitosten yhteistyö.”

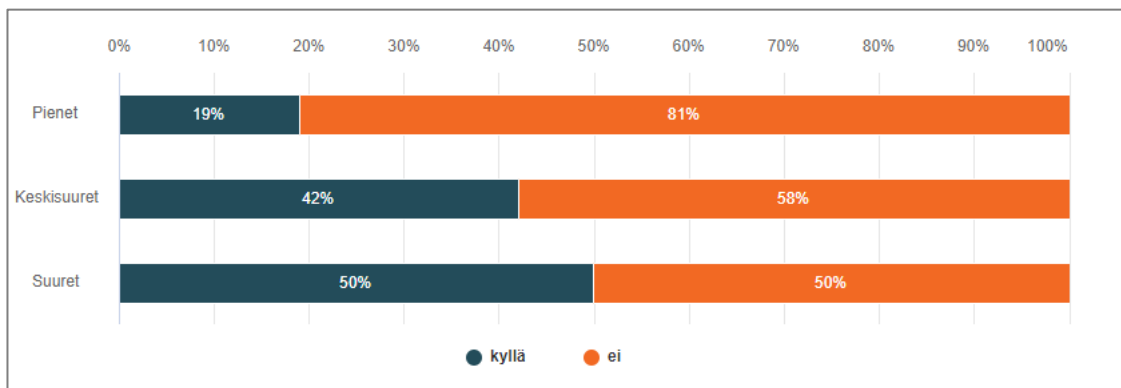
”Luultavasti joitakin tehtäviä joudutaan ulkoistamaan.”

8 VESIHUOLTOALAN OSAAMISKRITEERIT JA PÄTEVYYSVAATIMUKSET

8.1 OSAAMISKRITEERIT

Vesihuoltolaitosten osaamiskriteerit -hanke toteutettiin vuosina 2015 - 2017. Hankkeen yhteydessä laadittiin vesihuoltolaitoksille osaamisen kartoitus -työkalu. Työkalu toteutettiin tarpeeseen kuvata ja yhtenäistää käsitystä alalla edellytettävästä osaamisesta. Työkalun tavoitteena on osaamisen kuvaamisella lisätä tietoisuutta ja kykyä tunnistaa kehittämistarpeita. Työkalua voi hyödyntää mm. rekrytoinneissa, tehtäväkuvien laadinnassa ja kehityskeskusteluissa

Osaamisen kartoitus -työkalusta kertoi kuulleensa vain 33 % vastaajista ja 67 % ei ollut kuullut siitä lainkaan. Työkalusta kuulleista laitoksista vain kaksi laitosta kertoivat hyödyntäneensä työkalua tehtäväkuvien laadinnassa ja rekrytoinnissa.



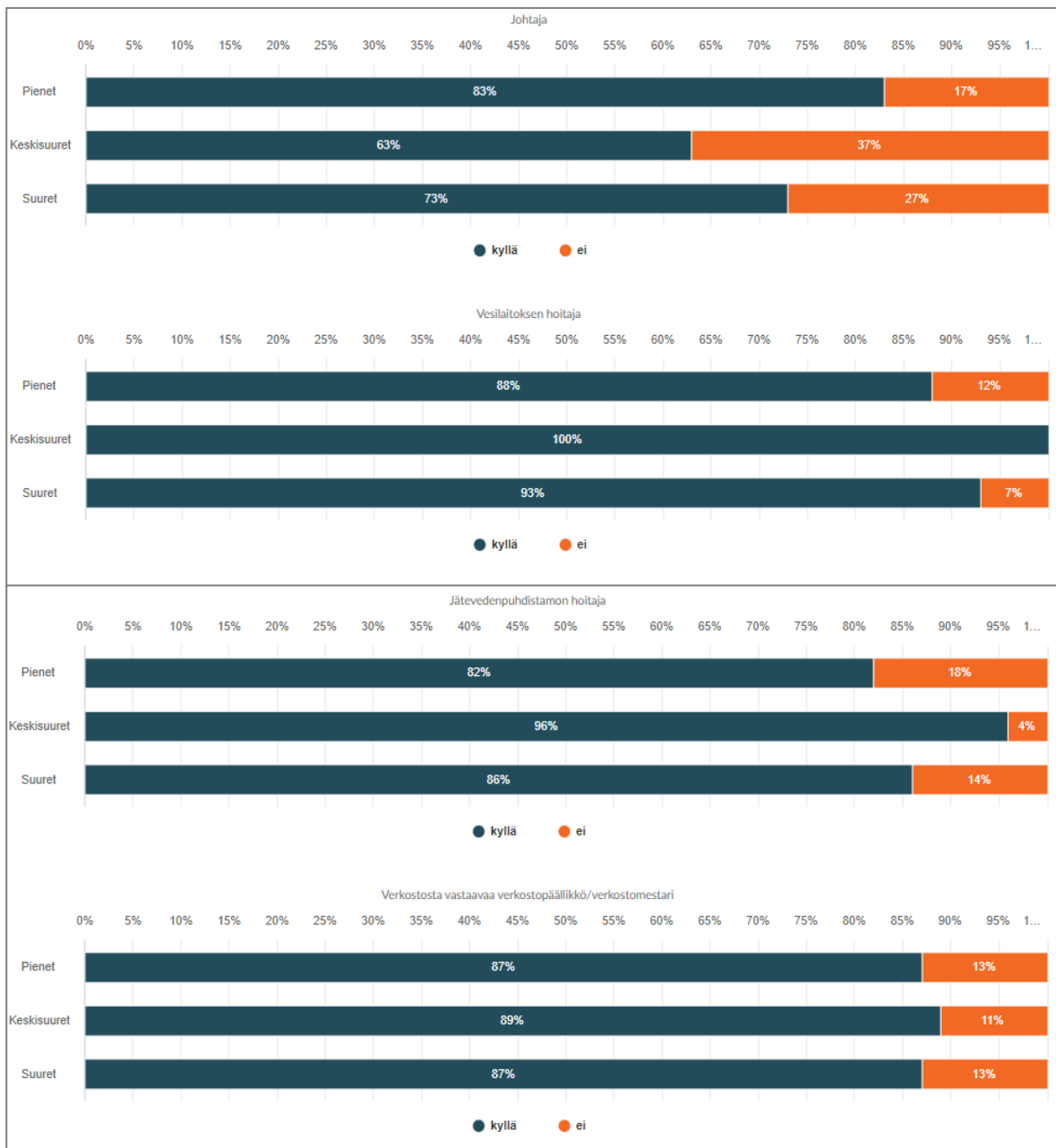
Kuva 23. Osaamisen kartoitus -työkalusta kuulleiden vesihuoltolaitosten määrä. n=86

8.2 VESIHUOLTOALAN PÄTEVYYSVAATIMUKSET

Yhdeksi kansallisen vesihuoltouudistuksen toimenpiteeksi on kirjattu vesihuollon pätevyysvaatimusten kehittäminen. Kyselyssä saatujen vastauksien perusteella pätevyysvaatimukset nähdään tärkeäksi asiaksi alalle. Laitoksista 94 % pitää vesilaitoksen hoitajan pätevyysvaatimuksia tarpeellisena, 89 % jätevedenpuhdistamon hoitajan pätevyysvaatimuksia, 88 % verkostosta vastaavan verkostopäällikön/-mestarin pätevyysvaatimuksia ja 72 % johtajan pätevyysvaatimuksia.

Johtajan pätevyysvaatimusten osalta on havaittavissa pientä hajontaa laitosryhmien välillä. Pienistä laitoksista 83 %, keskisuurista 63 % ja suurista 73 % pitää johtajan pätevyysvaatimukset tarpeellisena. Pienet laitokset pitävät johtajan pätevyysvaatimuksia selkeästi tärkeämpänä asiana kuin muut ryhmät.

Keskisuuret laitokset näkevät johtajan tehtävää lukuun ottamatta vahvimmin tarpeen pätevyysvaatimuksille. Kaikki keskisuuret laitokset pitävät vesilaitoksen hoitajan pätevyysvaatimuksia tarpeellisina ja 96 % jätevedenpuhdistamon hoitajan pätevyysvaatimuksia tarpeellisena.



Kuva 24. Vesihuoltolaitosten näkemys siitä, mihin tehtävään tulisi olla pätevyysvaatimukset. n=79

8.3 HUOMIOITA PÄTEVYYSVAATIMUSTEN LAADINTAAN

Kyselyssä kysyttiin avoimena kysymyksenä, mitä asioita tulisi huomioida pätevyysvaatimuksia laadittaessa. Seuraavana on poimintoja avoimista kommentteista.

Vastauksissa nostettiin esiin monenlaista osaamista, jota erilaisissa tehtävissä vesihuoltolaitoksella vaaditaan.

"Hygieniää, Käytettävien järjestelmien tuntemusta, kokemusta alalta"

"Hygieniä, toimintamallit sekä työn vaiheet, tiedottaminen"

"Käytännön työt. Projektien hoito, hygienia"

"Jokaisella vesihuollon parissa työskentelevällä pitäisi olla tiedossa tekemänsä työn merkitys, ja vaikutukset osana laadukkaan talousveden saattamisessa asiakkaan käytettäväksi."

"Selviytyminen asiakaspalvelu- sekä kriisitilanteissa. Johtajalla riittävät taloudelliset tiedot"

"Riittävän monipuolinen osaaminen"

"Esimiestyö on tärkeää kaikilla tasoilla. Tiedottaminen ja hankintaosaaminen samoin."

"Alan muuttuvat tarpeet (ATK-aidot, jne...)"

Pätevyysvaatimusten pelättiin myös lisäävän rekrytointiongelmia vesihuoltolaitoksilla.

"Lakisääteiset pätevyysvaatimukset voivat aiheuttaa rekrytointiongelmia, jos pätevää henkilöstöä ei ole saatavissa."

"Jos pätevyysvaatimuksia asetetaan pitää huolehtia myös siitä, että koulutettuja ihmisiä on saatavilla. Pelkät pätevyysvaatimukset eivät ratkaise alan ongelmia."

"Millä saadaan pienimmille laitoksille sitten enää ainoatakaan työntekijää..."

Pätevyysvaatimusten laadinnassa toivottiin huomioitavan myös laitospäätös.

"Pätevyysvaatimukset vaihtelevat vesihuoltolaitoksen koon mukaan. Suurella vesihuoltolaitoksella johtaja voi keskittyä taloudellisiin/strategisiin/hallinnollisiin/jne. asioihin. Pienissä vesihuoltolaitoksissa johtajan pitää tuntea vesihuolto erittäin käytännönläheisesti, jotta hän pystyy olemaan henkilöstönsä tukena vesijohtovuoto yms. tilanteissa. Pienissä vesihuoltolaitoksissa myös johtajan tulee varautua siihen, että tiukan paikan tullen hän saa vetää haalarit niskaan ja tarttua lapion varteeseen. Tällöin valitettavasti aikaa jää vähemmän vesihuoltolaitoksen toiminnan kehittämiseksi/strategiselle työlle."

"Pätevyysvaatimusten tulisi huomioida laitosten koko"

Pätevyyden osoittamiseen liittyviä näkemyksiä nostettiin myös esiin.

"Pohjakoulutus. Ammattitutkinnot. Mahdollisesti työkokemus."

"Ei mitään älyttömän pitkäkestoisia ja kalliita lisäkoulutuksia, joissa luetellaan itsensäselvyyksiä."

"Pätevyysvaatimukset olisi syytä olla sellaiset, että ne on saavutettavissa noin viikon kestäväällä kurssilla, jos on muuten hyvät tiedot ja taidot (esim. ammattitutkinto olemassa jo etukäteen)."

"Jos pätevyysvaatimukset tarkoittavat samaa matalaa tasoa kuin vesityökortti, ei pätevyysvaatimuksille ole mitään tarvetta. Tärkeintä olisi satsata tutkintokoulutuksiin ja vaikka niiden pohjalta muotoilla pätevyysvaatimukset. Tällaisille pätevyysvaatimuksille on tarvetta koko henkilöstön osalta."

"Oleellista on, että hakijalla on soveltuva tekninen peruskoulutus, mahdollisesti sopivaa työkokemusta ja kiinnostusta toimialaa kohtaan. Työssä voi sitten oppia esim. jätevedenkäsittelyn perusasioita."

Vastaajien mielestä tulee myös huomioida jo alalla työskentelevät, ja kuinka he pystyvät osoittamaan pätevyytensä tai päteväytyä uusiin vaatimuksiin.

"Alalla jo toimivilla pitäisi olla mahdollisuus osoittaa pätevyytensä kohtuuvaivalla."

"Tulee huomioida, että tehtäviä nyt hoitavat voivat sujuvasti ja vähillä kustannuksilla (esim. avustettuna) päteväytyä uusiin vaatimuksiin hoitaja/verkostomestari -tasolla. Johtajille myös vastaavasti tuettuna oltava mahdollisuus päteväytyä kouluttautamalla koulutuksessa, johon ei ole koulutustasovaatimusta"

9 YHTEENVETO

Vesilaitosyhdistys (VVY) toteutti vesihuoltolaitosten henkilöstökyselyn jäsenistölleen alkuvuodesta 2022. Kyselyllä kerättiin tietoja vesihuoltolaitosten henkilöstön määrästä, ikäjakaumasta, koulutustaustasta ja työtehtävistä, johtajan profiilista sekä laitoksen ulkopuolelta ostetuista palveluista ja uuden henkilöstön rekrytoinnista. Lisäksi kysyttiin henkilöstön täydennyskoulutuksesta sekä vesihuoltoalan osaamiskriteereistä ja pätevyysvaatimuksista.

Kyselyyn vastasi 87 vesihuoltolaitosta. Vastaukset kuvastavat kyselyyn vastanneiden vesihuoltolaitosten tilannetta, mutta koko vesihuoltolaitoskenttää ne kuvaavat lähinnä suuntaa antavasti. Kysely toteutettiin lähes vastaavanlaisena kuin edellinen henkilöstökysely vuonna 2011 ja kyselyiden tuloksia on verrattu toisiinsa.

Pienten vesihuoltolaitosten osalta keskimääräinen henkilömäärä on 3,6, keskiurten 11,2 ja suurten 40,7. Suurten laitosten osalta henkilömäärä on noussut kolmanneksella. Pienten laitosten osalta henkilöstömäärässä ei ole juuri tapahtunut muutosta ja keskiurien laitosten osalta henkilöstömäärä näyttäisi jopa laskeneen hiukan.

Vesihuoltolaitosten henkilöstöstä 21 % on hallintohenkilöstöä, 30 % teknistä henkilöstöä ja 49 % muuta ammattihenkilöstöä. Suurin osa, 95 %, henkilöstöstä on vakituisessa työsuhteessa ja vakituisten määrä on pysynyt ennallaan.

Vesihuoltolaitoksien henkilöstöstä 1960-luvulla syntyneiden osuus on suurin. Nuorta, 1990- tai 2000-luvulla syntyneitä ikäluokkaa on vain kymmenesosa henkilöstöstä. Pienten laitosten henkilöstöstä puolet ja keskiurten sekä suurten laitosten henkilöstöstä reilu kolmannes eläköityy seuraavan vuosikymmenen aikana.

Vesihuoltolaitosten henkilöstöstä 60 %:lla eli reilusti yli puolella on ammatillinen tutkinto. Ylemmän tai alemman korkeakoulututkinnon on suorittanut viidennes laitosten henkilöstöstä. Ilman ammattitutkintoa on 5 % henkilöstöstä. Ilman ammattitutkinto olevien osuus on pienentynyt selvästi ja ammatillisen tutkinnon suorittaneiden osuus puolestaan on kasvanut.

Vesihuoltolaitosten johtajista lähes puolet on syntynyt 1950- tai 1960-luvulla ja eläköityvät seuraavan vuosikymmenen aikana. Kaikilla keskiurten ja suurten laitosten johtajilla on vähintään opistotasoinen tutkinto. Suurten laitosten johtajista kaikki ovat päätoimisia, keskiurten laitosten johtajista 81 % ja pienten 47 %. Päätoimisena työskentelevien johtajien osuus on noussut kaikissa laitosryhmissä. Vesihuoltolaitoksen johtajista 82 % toimii esittelijänä vesihuoltolaitoksen hallituksessa/johtokunnassa/lautakunnassa.

Palveluiden osto vesihuoltolaitoksen ulkopuolelta on lisääntynyt hiukan. Kaikki laitokset hankkivat laboratoriopalvelut ainakin osittain ulkopuolelta. Keskiuuret ja suuret ostavat nykyisellään ainakin osittain suunnittelupalvelut. Pienet ja keskiuuret laitokset ovat alkaneet ostaa enemmän taloushallinnon palveluja. Siivous- ja kiinteistöhuoltopalveluja on ostettu aiempaan enemmän kaikissa laitosryhmissä. Ulkopuolelta ostettujen palveluiden taso oli vastaajien mielestä pääosin hyvä tai erinomainen.

Vesihuoltolaitoksista 42 %:lla on ollut vaikeuksia rekrytoida uutta henkilöstöä. Vastanneiden laitosten näkemyksen mukaan ammattitaitoisen ja osaavan henkilöstön rekrytointi alalle tulee vaikeutumaan entisestään ja kilpailu hyvistä työntekijöistä kasvaa. Suosituimpia keinoja varmistaa vesihuoltolaitoksen kiinnostavuus työpaikkana ovat ol-

leet opiskelijoiden palkkaaminen kesäharjoittelijoiksi ja panostaminen nettisivujen sisältöön. Kesäharjoittelijoita on ollut lähes puolella vesihuoltolaitoksista ja tilanne on pysynyt ennallaan aiempaan verrattuna.

Osaamisen kartoitus -työkalusta on kuullut vain 33 % vastaajista ja työkalusta kuul-leista laitoksista vain kaksi laitosta olivat hyödyntäneet työkalua tehtäväkuvien laadinnassa ja rekrytoinnissa. Kyselyssä saatujen vastauksien perusteella pätevyysvaatimukset nähdään tärkeäksi asiaksi alalle. Laitoksista 94 % pitää vesilaitoksen hoitajan pätevyysvaatimuksia tarpeellisena, 89 % jätevedenpuhdistamon hoitajan pätevyysvaatimuksia, 88 % verkostosta vastaavan verkostopäällikön/-mestarin pätevyysvaatimuksia ja 72 % johtajan pätevyysvaatimuksia.

LÄHTEET

Vesilaitosyhdistys. 2011. Vesihuoltolaitosten henkilöstökysely 2011. Tulokset.

Vesilaitosyhdistys. 2022. Vesihuoltolaitosten henkilöstökysely 2022. Tulokset.

Vesilaitosyhdistys. 2013. Vesihuoltolaitosten henkilöstöselvitys 2011. Vesilaitosyhdistyksen monistesarja nro 31.