Vesihuoltolaitosten osaamiskriteerit -hanke
Loppuraportti
22.11.2017

Kuvaus vesilaitosten ja jätevedenpuhdistamoiden vastaavien hoitajien työtehtävien edellyttämästä osaamisesta

Sisällysluettelo

1. Johdanto: Hankkeen tavoite ja perustelut 3
2. Osaamismäärittelytyön lähtökohdat ja toteutus 5
2.1 Toteutuksen lähtökohdat ja prosessin aikana tehdyt valinnat 5
2.2 Kartoitustyön käytännön toteutus 7
3. Osaamiskuvaukset 9
3.1 Yhteenveto käsiteltävästä osaamisesta 9
3.2 Tekninen osaaminen 11
3.2 Ei-tekninen osaaminen 14
4. Lopuksi 21
4.1. Osaamiskartoitustyökalun vastaanotto 21
4.2 Pohdintaa tulevista kehittämissuunnista 23

1. Johdanto: Hankkeen tavoite ja perustelut

Vesilaitosyhdistys (VVY) käynnisti loppuvuonna 2015 **Vesihuoltolaitosten osaamiskriteerit** -hankkeen, jonka tarkoituksena on ollut kuvata kahden vesihuoltolaitosten toiminnan kannalta keskeisen ammattiryhmän osaamista. Tässä raportissa esitellään vesilaitosten ja jätevedenpuhdistamoiden vastaavien hoitajien osaamiskuvaukset sekä eritellään niihin johtaneen työprosessin vaiheita ja havaintoja. Raportin rinnalla on valmistunut osaamiskartoitustyökalu, jota vesihuoltolaitosten toivotaan hyödyntävän rekrytoinnin ja osaamisen johtamisen tukena.

Raportin ja osaamiskartoitustyökalun on laatinut Ramboll Management Consulting Oy. Osaamiskuvaukset perustuvat eri lähteistä kerättyyn tietoon, joita esitellään tarkemmin raportin luvussa 2.2. (kartoitustyön käytännön toteutus). Hankkeessa on hyödynnetty kirjallista materiaalia, vesihuoltolaitosten henkilöstön haastatteluita sekä hankkeen esittelyjen yhteydessä käytyjä keskusteluita. Esikuvana työlle on toiminut Yhdysvalloissa Water Research Foundationin vuonna 2013 julkaisema selvitys: ”Competency Model Development and Application to Meet Water Utility Workforce Needs”, jossa on kuvattu useiden vesihuoltolaitoksissa toimivien ammattiryhmien osaamista sekä hahmotettu tapoja osaamiskuvausten hyödyntämiseen.

Vesihuoltoalan osaamiskriteerit -hankkeen perustelut liittyvät tarpeeseen kuvata ja yhtenäistää käsitystä alalla edellytettävästä osaamisesta. Vesihuoltolaitoksissa toimiville henkilöille ei tällä hetkellä ole muita koulutus- tai osaamisvaatimuksia kuin vesityökortti. VVY toivoo, että osaamisen kuvaaminen voi antaa vesihuoltolaitoksille mahdollisuuksia kehittää omia tapojaan käsitellä osaamiseen ja sen kehittämiseen liittyviä kysymyksiä. Samalla osaamisvaatimusten systemaattisempi kuvaaminen voi auttaa kehittämään alan työnantajamielikuvaa. VVY:llä on mahdollisuus hyödyntää osaamiskuvauksia oman koulutustoiminnan suunnittelussa ja edunvalvonnassa.

Suuremmilla vesihuoltolaitoksilla on toteutettu vastaavia prosesseja. Alalle yhteisesti tehtävästä työstä hyötyvät todennäköisesti suuria organisaatioita enemmän pienet ja keskisuuret vesihuoltolaitokset.

Osaamiskuvaukset voivat osaltaan auttaa rakentamaan vesihuoltoalalle osaamisen kehittämiseen liittyvää kulttuuria, jolla voidaan vastata alalla tunnistettuihin haasteisiin. Esimerkiksi hajanaisen ja laajan laitoskentän nähdään johtaneen tilanteeseen, jossa osaaminen voi paikoitellen olla hyvin kapeaa ja vahvasti keskittynyttä muutamalla henkilölle. Huoli osaamisen jatkuvuudesta korostuu entisestään tilanteessa, jossa pitkään alalla työskennelleet henkilöt ovat jäämässä eläkkeelle. Osaamisen hallintaan liittyvän tuen tarjoaminen voi helpottaa haasteisiin reagointia.

Kartoitustyön aikana nostettiin esiin kysymys vesihuolto- ja energiantuotanto-organisaatioiden yhdistymisistä. Vesihuoltoalan ammattilaiset ovat voineet jäädä palkkaus- ja vastuukysymyksissä sellaisten ammattiryhmien taakse, joiden työtä ohjaavat yksiselitteiset pätevyysvaatimukset. Luvussa 4 on sivuttu pätevyysvaatimusten soveltamisesta vesihuoltoalalla käytyä keskustelua.

Osaamismäärittelytyön ja sen perusteella laaditun raportin ja työkalun toivotaan tukevan vesihuoltolaitosten johdon ja VVY:n henkilöstön toimintaa suhteessa oman organisaation ja vesihuoltoalan osaamisen määrittely- ja kehittämistyöhön. Määrittelytyö voi toimia

keskustelunavauksena, jonka avulla hahmotetaan mahdollisia kehittämissuuntia ja kysymyksiä, joita pitää ratkaista yhdessä. Raportti antaa mahdollisuuden vertailla ja soveltaa tehtyjä osaamiskirjauksia oman organisaation kontekstissa.

Raportti koostuu johdannon lisäksi kolmesta pääluvusta. Luvussa kaksi käydään läpi määrittelytyöhön liittyneitä lähtökohtia ja työn aikana tehtyjä ratkaisuja. Tämä korostaa määrittelyprosessin merkitystä lopputuloksen rinnalla. Työssä kohdattujen haasteiden läpikäynti auttaa hahmottamaan, mihin suuntaan teemaan ympärillä tehtävää työtä on hyvä viedä tulevaisuudessa. Luvussa kuvataan lisäksi määrittelytyön käytännön prosessi.

Luvussa kolme esitetään varsinaiset osaamismäärittelyt. Osaaminen on jaettu kahteen ryhmään: tekniseen osaamiseen ja ei-tekniseen osaamiseen. Raportin kuvaukset sisältävät osaamisalueiden valintoihin liittyviä perusteluita ja muuta osaamisen luonteeseen liittyvää pohdintaa. Kuvaukset ovat laajemmat kuin Excel-pohjaisen osaamiskartoitustyökalun sisällöt.

Luvussa 4 on kuvattu osaamismäärittelytyökalun saama vastaanotto ja palaute. Määrittelyprosessin ja saatujen palautteiden perusteella luvussa pohditaan lisäksi, mihin suuntaan osaamisteemaan liittyvää kehittämistyötä olisi tarkoituksenmukaista ohjata tulevaisuudessa. Raportin rinnalla on jatkuvasti kehitetty osaamiskartoitustyökalua ja sitä tukevia ohjeistuksia.

2. Osaamismäärittelytyön lähtökohdat ja toteutus

2.1 Toteutuksen lähtökohdat ja prosessin aikana tehdyt valinnat

Hankkeen tavoitteena on ollut kartoittaa kahden vesihuoltolaitosten toiminnan kannalta keskeisen ammattiryhmän, vesilaitosten ja jätevedenpuhdistamoiden vastaavien hoitajien, osaamisvaatimuksia. Keskittyminen näihin kahteen ammattiryhmään on työn selkeä lähtökohta. Toinen työn lähtökohta on teeman tarkastelu koko toimialan näkökulmasta. Osaamiskuvaukset eivät edusta yksittäisten laitosten tilannetta, vaan ne muodostavat yhteenvedon, jota voidaan tarkentaa ja soveltaa organisaatiokohtaisesti.

Vesilaitosten ja jätevedenpuhdistamoiden vastaavat hoitajat eivät ole ammattinimikkeitä, joita käytettäisiin alan organisaatioissa yhdenmukaisesti. Nimikkeitä ei myöskään yhdistä mikään tietty koulutustausta. Vesihuoltolaitokset vaihtelevat kooltaan ja henkilöstömäärältään ja niillä on käytössä erilaista tekniikkaa. Vesihuoltolaitosten tapa organisoida oma toimintansa vaikuttaa siihen, millaista osaamista eri tehtävissä tarvitaan. Roolit ja työnjako ovat aikojen saatossa rakentuneet olemassa olevaan osaamiseen perustuen. Tämä tarkoittaa sitä, että puhuttaessa vesilaitosten ja jätevedenpuhdistamoiden vastaavista hoitajista, tulee käytännössä huomioida laaja kirjo erilaisia työtehtäviä, osaamisia ja niiden painotuksia.

Hankkeen aikana ei ole voitu täysin yksiselitteisesti määrittää sitä ammattiryhmää tai työnkuvaa, jota osaamisen kuvaaminen koskee. Osaamismäärittelyn kohteena on pidetty sellaisia työntekijöitä, jotka vastaavat vedenhankintaan ja/tai jätevedenpuhdistukseen liittyvistä prosesseista. Hankkeen tavoitteiden määrittelyn yhteydessä puhuttiin henkilöistä, ”jotka ymmärtävät asian oikeasti” ja joilla on henkilökohtainen käytännön vastuu prosesseista.

Tämäkään määritelmä ei kuitenkaan kuvaa tilannetta tarpeeksi hyvin koko laitoskentällä. Esimerkiksi isommissa laitoksissa työnjako voi olla niin erikoistunutta, että kokonaisvastuun voidaan katsoa olevan henkilöllä, jonka osaaminen ei vertautuisi vastaavien pienemmissä laitoksissa työskentelevien henkilöiden kanssa. Organisaatioiden sisäisestä työnjaosta johtuen on ollut vaikea tunnistaa yhtä roolia, jota määrittelytyössä tulisi tarkastella.

Prosessin aikana kirjauksia koetettiin tarkentaa eri tavoin. Lopullisesti kuvauksissa hyödynnettiin ajatusta työtehtävän jäsentämisestä kolmessa erilaisessa profiilissa. Vaihtoehtojen tarjoamisen on ajateltu auttavan organisaatioita hahmottamaan, minkä roolin käsittely olisi heille luonnollisinta. Profiilit sallivat kuvauksiin enemmän variaatiota, mikä helpottaa työtehtävien kirjon käsittelyä.

Kolme profiilia:

- 1) Työntekijä pystyy työskentelemään itsenäisesti rajatussa tehtävässä
- 2) Työntekijä toimii esimiehenä ja vastaa prosessista
- 3) Työntekijä pystyy kehittämään organisaation toiminta

Ensimmäisellä profiililla halutaan kuvata tilannetta, jossa työntekijällä ei ole selkeää kokonaisvastuuta, vaan hän toimii osana tiimiä ja jakaa käytännön vastuun muiden työntekijöiden kanssa. Kokonaisvastuu toiminnasta on työntekijän esimiehellä tai jollain muulla henkilöllä organisaatiossa. Tehtävä auttaa huomioimaan isompien laitosten erikoistuneemman työnjaon.

Toisella profiililla kuvataan pienessä tai keskikokoisessa laitoksessa työskentelevää henkilöä, jolla on tyypillisesti laaja vastuu vesilaitoksen tai jätevedenpuhdistamon prosessista. Hän toimii yleensä esimiesasemassa, mutta tehtävät voivat olla hyvin monipuolisia aina käytännön työstä kehittämistoimintaan asti.

Kolmannella profiililla on haluttu kuvata henkilöä, jolla on valmiuksia toimia vaativissa kehittämis- ja johtamistehtävissä. Isommissa laitoksissa osaamisen voi ajatella jakautuvan ensimmäisen ja kolmannen profiilin työtehtävien välille. Toisaalta työntekijälle on voitu asettaa niin selkeitä kehittämisvastuita, ettei toisessa profiilissa kuvattu osaaminen riitä niiden toteuttamiseen.

Yhdessä kolme profiilia auttaa hahmottamaan työtehtävien kirjoa ja niiden laajasti erilaisiin osaamisiin kytkeytyviä vaatimuksia. Osaamisalueita kuvaavien kirjausten yksityiskohtaisuus on sekin kompromissi, jolla yritetään luoda yhteistä näkemystä koko vesihuoltokentälle. Koska organisaatioiden työnjako, toimintaympäristö ja käytössä oleva tekniikka eroavat toisistaan, ei osaamista voida kuvata samanaikaisesti sekä yksityiskohtaisesti että yleistettävästi. Tämän vuoksi osaamiskuvaukset ovat siinä määrin yleisiä, että niiden voidaan katsoa jollain tavalla kuvaavan koko laitoskenttää. Tällöin kuvausten yksityiskohtaisempi suora soveltaminen oman organisaation tarpeisiin edellyttää usein tarkennuksia.

Ammattiryhmäkohtaisen kuvaamisen rinnalla, tai sen sijaan, osaamismäärittelytyökalua olisi voitu kehittää toimimaan kehikkona laitoksen omalle määrittelytyölle kaikkien työtehtävien osalta. Tällöin osaamiskuvauksissa olisi voitu huomioida organisaation sisäinen työnjako ja painotukset. Vaadittava osaaminen olisi kuvattu suhteessa muihin työtehtäviin. Tarkastelu auttaisi hahmottamaan osaamispuutteita ja kehittämistarpeita koko organisaation näkökulmasta. Nyt tehtyjä osaamiskuvauksia voi hyödyntää tämän tyyppisen työkalun kehittämisessä. Määrittelytyön aikana käydyissä keskusteluissa on huomattu, että monet osaamisalueet ovat yhteisiä erilaisille työtehtäville. Ammattiryhmäkohtaisessa kuvaamisessa kyse onkin enemmän osaamisalueiden sisältöjen ja painotusten tarkentamisessa.

Osaamismäärittelytyön tavoitteeksi ei asetettu yksiselitteisten ja velvoittavien pätevyysvaatimusten laatimista. Osaamismäärittelyä ei haluttu kytkeä tutkintoihin tai muunlaisiin koulutusvaatimuksiin. Tämän valinnan taustalla on ollut oletus siitä, että tällaisen prosessin käynnistäminen ei ole realistinen vaihtoehto ympäristössä, jossa uutta sääntelyä ja niihin liittyviä kustannuksia halutaan välttää. Pätevyysvaatimusten korostaminen edellyttäisi vastauksia hyvin moneen kysymykseen liittyen esimerkiksi vaatimusten tarpeellisuuteen, velvoittavuuteen, nykyisten työntekijöiden asemaan ja vaatimusten käytännön toteutukseen. Luvussa 4 on sivuttu pätevyysvaatimuksista prosessin aikana käytyä keskustelua. Näin osaamismäärittelytyö voi auttaa hahmottamaan niitä askelia, joiden kautta asiaa olisi mahdollista viedä eteenpäin.

Tarvittavan osaamisen kuvaaminen mahdollisimman hyvin voi herättää tietoisuutta ja herkkyyttä tunnistaa oman organisaation kehittämistarpeita. Osaamiskartoitus voi tukea rekrytointien, henkilöstön

kehityskeskusteluiden tai koko organisaatiota koskevien osaamiskartoitusten tekemistä. Tärkeää on mm. pohtia, mikä osaaminen on sellaista, jonka voi antaa kehittyä työskentelyn yhteydessä ja mikä sellaista, joka pitäisi olla hyvin hallussa jo rekrytointeja tehtäessä. Osaamismäärittelytyön tavoitteena on antaa välineitä, joilla sekä toimiala että yksittäiset organisaatiota voivat hahmottaa, käsitellä ja kehittää vesihuoltotoiminnassa tarvittavaa osaamista.

2.2 Kartoitustyön käytännön toteutus

Osaamismäärittelytyötä tehtiin yli kahden vuoden ajan. Pitkä toteutusaika mahdollisti työn käsittelyn monessa eri yhteydessä. Käytännössä työtä tehtiin sykäyksittäin ennen sovittuja tilaisuuksia. Työssä hyödynnettiin useita eri aineistoja, kuten kirjallista materiaalia, vesihuoltolaitosten henkilöstön haastatteluita, työtä esittelevissä tilaisuuksissa käytävää keskustelua ja niistä kerättyä kirjallista palautetta sekä erillisen sähköisen kyselyn kautta saatua palautetta.

Osaamismäärittelytyön tavoitteena oli aluksi tunnistaa ja nimetä keskeiset osaamisalueet, joita vesilaitosten ja jätevedenpuhdistamoiden vastaavien hoitajien tulisi hallita. Osaamisalueiden yleisten kuvausten kautta on edetty tarkempiin osaamiskuvauksiin kaikissa kolmessa profiilissa. Kunkin osaamisalueen kannalta tarpeellinen osaaminen on konkretisoitu lauseina, jotka kuvaavat tilanteita, joita työntekijän tulisi tehtävässä hallita.

Excel-pohjaisessa osaamismäärittelytyökalussa kunkin osaamisalueen kohdalla on kuvattu vain asiat, joita työntekijän tulisi hallita oman profiilin mukaisessa tehtävässä. Raportissa osaamisalueita on kuvattu laajemmin myös muista näkökulmista, mikä tukee tehdyn työn soveltamista organisaatioiden omassa käytössä. Kuvaukset sisältävät perustelun osaamisalueen merkityksestä organisaatiolle, osaamisalueen yhteyden muihin osaamisiin sekä pohdintaa osaamisen tunnistamiseen ja kehittämiseen liittyen.

Osaamisalueita on kuvattu yhteensä 10. Valitut kokonaisuudet ja niiden yksityiskohtaisemmat kuvaukset eivät ole ainoita mahdollisia vaihtoehtoja. Osaamisalueet olisi hyvin voinut nimetä toisella tavalla ja tarkemmissa kuvauksissa korostaa muita asioita. Kirjausten tarkoituksenmukaisuus ja luontevuus on pyritty varmistamaan käsittelemällä niitä moneen otteeseen vesihuoltolaitosten henkilökunnan kanssa eri tilaisuuksissa. Kirjaukset ovatkin tarkentuneet prosessin aikana useasti.

Kirjallisen materiaalin osalta osaamiskuvausten lähtökohtana on ollut Water Research Foundationin USA:ssa vuonna 2013 laatima selvitys ”Competency Model Development and Application to Meet Water Utility Workforce Needs”. Tämän lisäksi tärkeitä materiaaleja ovat olleet vesityökortissa edellytettävät sisällöt sekä vesihuoltoalan perustutkinnon ja ympäristöalan erikoisammattitutkinnon näyttötutkintojen perusteet. Lisäksi määrittelytyön aikana on pystytty hyödyntämään Turun ja Tampereen kaupungeissa tehtyä osaamismäärittelytyötä, joka on kattanut myös vesihuoltotoimintaa.

Määrittelytyön aikana on haastateltu seuraavista vesihuoltolaitoksista sellaisia henkilöitä, jotka ovat asemansa puolesta pystyneet ottamaan kantaa osaamiskartoitusta koskeviin kysymyksiin:

- Tampereen vesi

- Lempäälän vesi
- Porvoon vesi
- Lahti Aqua
- Keuruun vesi
- Kemin vesi
- HS Vesi
- Someron lämpö- ja vesilaitos
- Kuopion vesi

Kemin veden, Lahti Aquan, Kuopion veden, Tampereen Veden ja Keuruun Veden edustajat ovat lisäksi osallistuneet hankkeen ohjausryhmään. Heillä on ollut mahdollisuus kommentoida tehtyä työtä useampaan otteeseen.

Tärkeä osa tiedonkeruuta ovat olleet erilaiset tilaisuudet ja työryhmät, joissa on käyty läpi osaamiskartoitustyökalua. Kartoituksesta on käyty hankkeen toteuttajan johdolla keskustelua viidessä tilaisuudessa.

Lisäksi hanketta ja työkalua on käsitelty VVY:n koulutustyöryhmän kokouksissa sekä VVY:n ja toteuttajan välisissä kokouksissa. VVY:n edustajat ovat myös käsitelleet työkalua tilaisuuksissa, joissa toteuttajan edustaja ei ole ollut läsnä. Näitä tilaisuuksia varten kehitettiin menetelmiä kerätä työstä kirjallista palautetta.

Syksyllä 2017 toteutettiin sähköinen kysely, joka toimitettiin henkilöille, jotka olivat osallistuneet vuoden 2017 aikana sellaisiin tilaisuuksiin, joissa oli esitelty osaamiskartoitustyökalua. Näitä tilaisuuksia olivat Helsingissä järjestetty *Vesihuoltolaitosten hallinto- ja talousseminaari* sekä Kolilla järjestetyt *Vesihuoltolaitosten johdon neuvottelupäivät*. Tilaisuuden osallistujille (vesihuoltolaitosten edustajat) oli toimitettu sen hetkinen versio työkalusta. Kyselyn avulla haluttiin selvittää, oliko työkalulle mahdollisesti löytynyt soveltamiskohteita ja miten onnistuneena vesihuoltolaitosten edustajat pitivät tehtyä työtä. Kyselyssä oli lisäksi mahdollisuus ottaa kantaa, tarvitaanko vesihuoltoalalla yksiselitteisiä pätevyysvaatimuksia ja kommentoida, miten ne kannattaisi toteuttaa. Kysely toimitettiin 73 henkilölle. Raportin luvussa 4 on kuvattu tarkemmin, millaista palautetta osaamiskartoitustyökalusta annettiin.

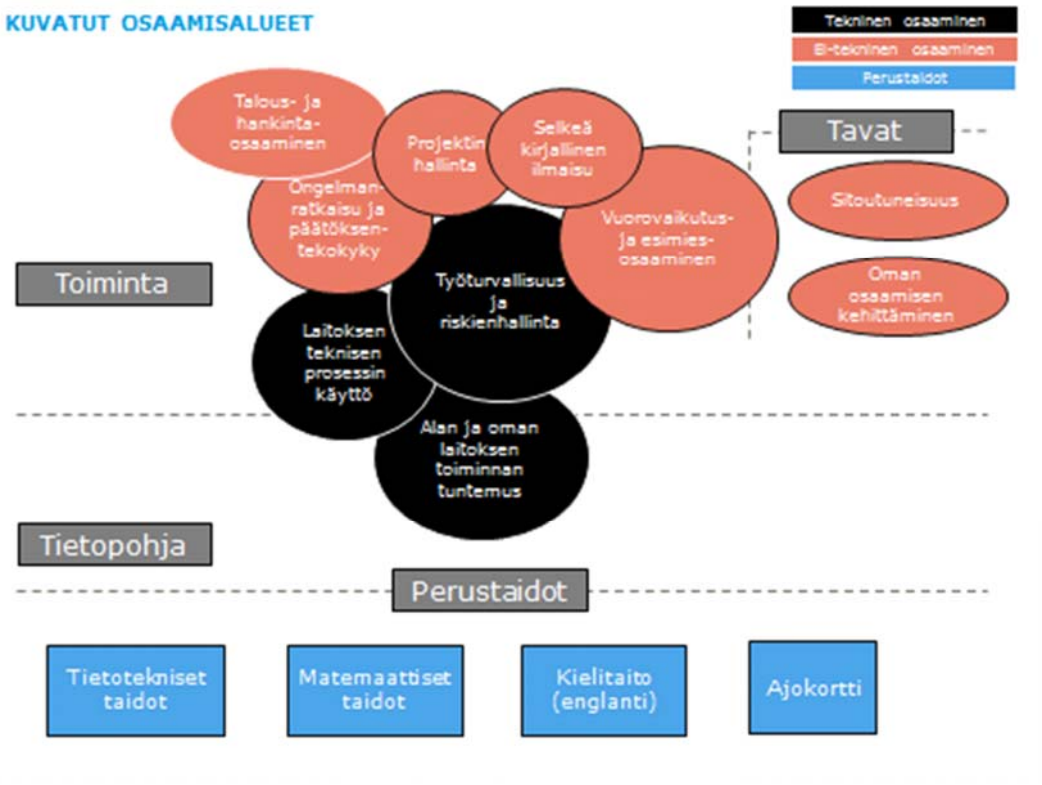
Määrittelytyön lopputuloksena on syntynyt tämä raportti ja sitä tukeva Excel-pohjainen osaamiskartoitustyökalu. Työn tavoitteena on ollut, että työprosessi itsessään voisi tukea VVY:n asiantuntijoita jatkamaan teeman kehittämistä eteenpäin.

3. Osaamiskuvaukset

3.1 Yhteenveto käsiteltävästä osaamisesta

Mukaan valikoituneet 10 osaamisaluetta on jaettu kahteen ryhmään: tekniseen ja ei-tekniseen osaamiseen. Tämän lisäksi on tunnistettu joukko perustaitoja, joita työtehtävässä työskentelevällä oletetaan olevan.

Oheisessa kuviossa on esitetty yhteenveto osaamismäärittelyn yhteydessä tunnistetuista osaamisalueista ja niiden keskinäisestä suhteesta. Kuviossa on myös havainnollistettu sitä, millä tavalla eri osaamisten ajatellaan vaikuttavan työtehtäviin. Osa osaamisesta on selkeämmin tietämystä, joka luo pohjaa toiminnalle. Toiminnan ja tietämyksen lisäksi osa osaamisesta liittyy työntekijän asenteisiin ja personalisuuteen.



Perustaitoihin on katsottu kuuluvan normaalit tietotekniset taidot sekä kyky omaksua organisaatiokohtaiset tietotekniset ratkaisut, suomen tai ruotsin kielen riittävä osaaminen sekä tiettyjen työtehtävien osalta englanti. Normaalit matemaattiset taidot ovat edellytys monen tehtävän hoitamiseen. Lisäksi työssä tarvitaan käytännössä usein ajokorttia. **Teknisellä osaamisella** tarkoitetaan sekä laitoksen laitteiden ja prosessien hallintaa että vesihuoltoalan ja oman organisaation toimintaperiaatteiden tuntemusta. Lisäksi työturvallisuuden ja riskienhallinnan katsotaan kuuluvan tekniseen osaamiseen.

Ei-tekniset osaamisalueet kuvaavat käyttäytymistä ja muita monenlaisille töille ja ammateille yhteisiä asioita (esimiesosaaminen, vuorovaikutustaidot jne.). Kuvauksissa nämä osaamiset on kuitenkin suhteutettu työtehtäville asetettuihin odotuksiin. Esimerkiksi vuorovaikutustaitojen suhteen odotukset ovat erilaiset vesihuoltolaitoksessa kuin jossain muussa toimintaympäristössä.

Kuvatut ei-tekniset osaamisalueet ovat talous- ja hankintaosaaminen, sitoutuneisuus ja huolellisuus, ongelmanratkaisu- ja päätöksentekokyky, vuorovaikutus- ja esimiesosaaminen, projektinhallinta, oman osaamisen kehittäminen sekä selkeä kirjallinen ilmaisu.

3.2 Tekninen osaaminen

Vesihuoltoalan ja oman laitoksen toiminnan tuntemus	*Tekninen osaaminen*
Osaamisalueen yleiskuvaus ja merkitys organisaation toiminnalle	
Vesihuoltoalan yleinen tuntemus auttaa kaikkia työntekijöitä hahmottamaan oman roolinsa osana kokonaisuutta, mikä voi motivoida työskentelemään huolellisemmin. Viranomaismääräysten ja lupaehtojen merkityksen ymmärtäminen on edellytys henkilöille, jotka vastaavat laitoksen prosessien toiminnasta. Kaikkien työntekijöiden pitää tuntea oman organisaation toimintaan ja työnjakoon liittyvät periaatteet sekä omasta työstä annetut ohjeet. Vesihuoltoalan ja oman organisaation toimintaympäristön ja sidosryhmien hyvä tuntemus tukee erityisesti sellaisten tehtävien suorittamista, joissa korostuu laitoksen toiminnan kehittäminen.	
Kuvauksia eritasoisesta osaamisesta	
TASO 1: MAHDOLLISUUS TYÖSKENNELLÄ ITSENÄISESTI	
Työntekijä - ymmärtää vedenhankinnan ja -käsittelyn ja/tai jätevedenpuhdistuksen pääperiaatteet - on tietoinen asioista, jotka voivat aiheuttaa riskejä veden laadulle tai ympäristölle - tuntee viranomaisten määräykset veden laadusta ja käytettävistä kemikaaleista. Tuntee oman laitoksen toimintakyvyn - ymmärtää, millaisia vaikutuksia hänen työllään on organisaation muuhun toimintaan ja tietää, mitä häneltä odotetaan erilaisissa tilanteissa	
TASO 2: KOKONAISVASTUU PROSESSISTA JA ESIMIEHENÄ TOIMIMINEN	
Työntekijä - ymmärtää oman alueen vesihuollon erityispiirteet (esim. luonnonolot, teollisuus) - seuraa alan teknisten ratkaisujen kehitystä ja pystyy arvioimaan uusien tekniikoiden käyttöönottoa omassa organisaatiossa - tunnistaa organisaation muiden henkilöiden osaamisia ja niihin liittyviä puutteita sekä osaa tunnistaa uudenlaisen osaamisen tarpeita - pystyy perehdyttämän uusia henkilöitä organisaation käytäntöihin sekä keskeisiin viranomaismääräyksiin	
TASO 3: KYKY KEHITTÄÄ ORGANISAATION TOIMINTAA	
Työntekijä - seuraa aktiivisesti vesihuoltoalan kehitystä (myös kv.-kehitys) ja osallistuu tähän liittyviin tilaisuuksiin - on aktiivisesti yhteydessä oman alueensa sidosryhmiin ja seuraa niiden toimintaa - pystyy arvioimaan uusien teknisten ratkaisujen merkitystä suhteessa laitoksen nykytilaan ja tekemään selvitys- ja hanke-ehdotuksia omalle organisaatiolle - osaa tukea henkilökuntaa osaamisen kehittämisessä ja osallistuu rekrytointiprosesseihin	
Yhteydet muihin osaamisalueisiin	
Vesihuoltoalan hyvä tuntemus tukee ainakin hankintojen tekemistä, projektinhallintaa sekä esimiestyötä. Osaamista tarvitaan erityisesti organisaation toiminnan pitkäjänteisessä kehittämisessä. Oman organisaation sääntöjen tuntemus on edellytys työtehtävässä toimimiselle.	
Osaamisen tunnistaminen ja kehittäminen	
Rekrytointitilanteessa tarvittavaa osaamista voidaan selvittää hakijan tietoja testaavalla kokeella tai keskustelemalla yleisesti vesihuoltoalasta. Alaan liittyvä opinnot ovat hyvin todennäköisesti kehittäneet osaamista. Osaaminen kehittyy työkokemuksen myötä ja sitä voidaan tukea esimerkiksi osallistumalla erilaisiin koulutuksiin ja tilaisuuksiin sekä seuraamalla alan julkaisuja. Itsenäisen työskentelyn mahdollistava osaamistaso kehittyy todennäköisesti varsin nopeasti, jos tehtävä on rajattu ja selkeästi ohjeistettu. Osaamistarve kasvaa, jos tehtävässä tulee toimia oman organisaation ulkopuolisten sidosryhmien kanssa ja tukea toiminnan kehittämistä.	

Laitoksen teknisen prosessin hallinta

Tekninen osaaminen

Osaamisalueen yleiskuvaus ja merkitys organisaation toiminnalle

Oman organisaation prosessien ja laitteiden tuntemus sekä taito käyttää ja huoltaa niitä ovat kriittisiä edellytyksiä työtehtävien suorittamiselle. Tarvittavan osaamisen yksityiskohdat riippuvat aina laitoskohtaisista ratkaisuista. Työtehtävä voi olla hyvin selkeästi rajattu tai laajempi kokonaisvastuu prosessista. Kokonaisvastuu ja siihen liittyvät monipuoliset työtehtävät korostuvat erityisesti pienemmissä laitoksissa. Osaamistarpeet eroavat vedenhankinnan ja -käsittelyn sekä jätevedenpuhdistuksen välillä.

Kuvauksia eritasoisesta osaamisesta

TASO 1: MAHDOLLISUUS TYÖSKENNELLÄ ITSENÄISESTI

Työntekijä

- tuntee hyvin prosessin vaiheet sekä käytettävien laitteiden ja kemikaalien toiminnan vähintään omaan työhönsä liittyviltä osilta
- osaa tarkkailla laitokselle tulevan ja laitokselta lähtevän veden tai jäteveden laatua sekä muuta prosessin kannalta tärkeää informaatiota ja varmistaa, että prosessi toimii viranomaislupien asettamien raja-arvojen puitteissa
- osaa sopeuttaa prosessia käytössä olevan informaation ja annettujen ohjeiden mukaisesti käyttämällä oikein laitoksen koneita, automaatiojärjestelmiä ja kemikaaleja
- osaa seurata käyttämiensä laitteiden kuntoa ja tehdä pienimuotoisia huoltotoimenpiteitä tai viedä asian eteenpäin organisaatiossa sovitulla tavalla
- tunnistaa prosessiin liittyvät poikkeustilanteet ja osaa viedä asian organisaatiossa eteenpäin

TASO 2: KOKONAISVASTUU PROSESSISTA JA ESIMIEHENÄ TOIMIMINEN

Työntekijä

- tuntee prosessin kokonaisuuden ja kaikkien siihen liittyvien laitteiden ja vaiheiden toiminnan
- tunnistaa säännöllisiä prosessiin liittyviä häiriötekijöitä sekä mahdollisia riskejä veden laatuun, ympäristöön tai työturvallisuuteen liittyen
- osaa laatia ja seurata suunnitelmaa laitoksen laitteiden huollosta (ml. ulkopuolisten tahojen ohjaus)
- osaa perehdyttää työntekijät prosessin hallintaan niin, että he kykenevät itsenäiseen työskentelyyn

TASO 3: KYKY KEHITTÄÄ ORGANISAATION TOIMINTAA

Työntekijä

- osaa suunnitella ja kehittää laitoksen prosesseja omaan ja muiden asiantuntemukseen tukeutuen
- tunnistaa kehittämistarpeita vertailemalla omaan laitoksen toimintaa muihin laitoksiin sekä uusimpaan alan tekniikkaa ja toimintatapoja kuvaavaan tietoon
- ehdottaa ja toteuttaa aktiivisesti prosessiin ja laitoksen organisoitumiseen liittyviä kehittämistoimenpiteitä

Yhteydet muihin osaamisalueisiin

Laitoksen teknisen prosessin tuntemus ja käyttö on välttämätön osaaminen ja muut osaamisalueet tukevat työtehtävien sujuvaa ja riskitöntä toteutumista. Laitoksen operoinnissa tärkeitä osaamisalueita ovat mm. työturvallisuus ja riskien hallinta. Työntekijällä tulee olla valmiuksia ratkaista itsenäisesti prosessissa esille nousevia ongelmia. Sitoutuneisuus huolelliseen ja hygieeniseen työtapaan ovat hyvin tärkeitä asioita laitoksen toiminnan kannalta.

Osaamisen tunnistaminen ja kehittäminen

Rekrytointitilanteessa osaamista voidaan käsitellä esimerkiksi keskustelemalla prosessista, laitteista ja käytännön työtehtävien suorittamisesta. Tietoja voidaan myös testata erillisellä kokeella. Rekrytoinnissa huomiota voidaan kiinnittää kokemukseen vastaavien prosessien käytöstä muilla aloilla. Organisaatiokohtaisten ratkaisujen osalta uusien työntekijöiden perehdyttämiseen on varattava aikaa.

Työturvallisuus ja riskienhallinta

Tekninen osaaminen

Osaamisalueen yleiskuvaus ja merkitys organisaation toiminnalle

Työturvallisuus ja riskienhallinta ovat tärkeitä elementtejä vesihuoltolaitosten toiminnassa. Osaamisalueet on niputettu yhteen, koska ne edellyttävät samanlaista huolellista asennetta, tietoa yhteisesti sovituista käytännöistä sekä vastuullisuutta korostavaa organisaatiokulttuuria. Perustasolla työntekijän tulee tuntea ja noudattaa työturvallisuuteen liittyviä ohjeistuksia sekä ymmärtää, millaisia vaikutuksia hänen omalla toiminnallaan voi olla vedenlaadulle tai ympäristölle. Korkeampi osaaminen liittyy riskien tunnistamiseen ja niihin varautumiseen.

Kuvauksia eritasoisesta osaamisesta

TASO 1: MAHDOLLISUUS TYÖSKENNELLÄ ITSENÄISESTI

Työntekijä

- tuntee organisaation työturvallisuusohjeistukset ja toimii annettujen ohjeiden mukaisesti
- tunnistaa työturvallisuuteen liittyviä riskejä ja osaa kertoa niistä eteenpäin
- ymmärtää oman työnsä mahdolliset vaikutukset ympäristöön sekä veden laatuun ja noudattaa aina hygieenistä toimintatapaa
- ymmärtää ja tiedostaa IT-järjestelmiin liittyviä riskejä ja toimii näiden osalta sääntöjen mukaisesti
- osaa kysyä apua, jos ei ole varma omasta toimintatavastaan vaativissa tilanteissa
- tunnistaa häiriöt laitoksen prosessissa ja osaa toimia annettujen ohjeiden mukaisesti (esim. kertoa tilanteesta eteenpäin ja ohjata prosessia)

TASO 2: KOKONAISVASTUU PROSESSISTA JA ESIMIEHENÄ TOIMIMINEN

Työntekijä

- osaa perehdyttää uudet työntekijät organisaation työturvallisuuskäytäntöihin ja edistää hyviä toimintatapoja omalla esimerkillään
- pitää säännöllisesti työturvallisuuteen liittyviä asioita esillä organisaatiossa ja valvoo työturvallisuusohjeistuksen noudattamista
- osaa kiinnittää huomiota organisaation toimintatapoihin riskienhallinnan näkökulmasta ja esittää parannusehdotuksia työtapoihin
- Ymmärtää ja tiedostaa IT-järjestelmiin liittyviä riskejä ja toimii näiden osalta sääntöjen mukaisesti
- tietää oman roolinsa häiriötilanteissa sekä tekniseen prosessiin että tiedottamiseen liittyen

TASO 3: KYKY KEHITTÄÄ ORGANISAATION TOIMINTAA

Työntekijä

- osaa laatia kokonaisvaltaisen (turvallisuuslainsäädännön mukaisen) riskiarvioinnin ja varautumissuunnitelman erilaisia tilanteita varten yhdessä muun organisaation ja sidosryhmien kanssa
- osaa käydä systemaattisesti läpi työturvallisuuteen liittyviä riskejä sekä suunnitella ja toteuttaa tarvittavat kehittämistoimenpiteet
- Ymmärtää ja tiedostaa IT-järjestelmiin liittyviä riskejä ja toimii näiden osalta sääntöjen mukaisesti
- järjestää työturvallisuus- ja poikkeustilanteisiin liittyviä tilaisuuksia ja harjoituksia edistääkseen teemoihin liittyvää tietoisuutta organisaatiossa

Yhteydet muihin osaamisalueisiin

Työturvallisuuteen ja riskienhallintaan liittyvät tiedot tukevat laitoksen häiriötöntä ja turvallista käyttöä. Tärkeässä roolissa toiminnassa on työntekijän sitoutuminen omaan työtehtävään ja huolellinen asenne. Hyvä kirjallinen ilmaisu ja hyvät vuorovaikutustaidot auttavat esimiehiä ohjaamaan työntekijöiden toimintaa.

Osaamisen tunnistaminen ja kehittäminen

Osaamisessa on paljon kyse asenteesta, josta voi rekrytointitilanteessa keskustella työnhakijan suosittelijoiden kanssa. Organisaation säännöt ja toimintatavat opitaan työn yhteydessä. Tällöin korostuvat perehdytys sekä organisaatiokulttuuri – eli se, miten vakavasti työturvallisuuden ja riskienhallinnan kysymyksiin työyhteisössä yleisesti ottaen suhtaudutaan. Teemoihin liittyen järjestetään myös erillisiä koulutuksia.

3.2 Ei-tekninen osaaminen

Talous- ja hankintaosaaminen	*Ei-tekninen osaaminen*
Osaamisalueen yleiskuvaus ja merkitys organisaation toiminnalle	
Yksinkertaisimmillaan talous- ja hankintaosaaminen tarkoittaa sitä, että työntekijä osaa työskennellä huolellisesti ja taloudellisesti sekä noudattaa hankinnoista annettuja ohjeita, jos hän niitä työssä tarvitsee. Mitä selkeämmin työntekijällä on vastuu jostain kokonaisuudesta, sitä enemmän talous- ja hankintaosaaminen korostuu hänen työssään. Kehittämistyössä tarvitaan taitoa tehdä laajoja hankintoja ja hallita niihin liittyvää taloudenpito. Kustannustietoiset ja huolelliset työntekijät tukevat organisaation kustannustehokkuutta. Hankintojen sujuva toteuttaminen tukee mm. laitoksen häiriötöntä toimintaa.	
Kuvauksia eritasoisesta osaamisesta	
TASO 1: MAHDOLLISUUS TYÖSKENNELLÄ ITSENÄISESTI	
Työntekijä - osaa käyttää työtehtävissä tarvittavia laitteita ja materiaaleja vastuullisesti sekä noudattaa taloushallinnon ohjeita oman työtehtävän edellyttämällä tavalla - tietää, minkä periaatteen ja prosessiin mukaan hankintoja organisaatiossa tehdään ja miten esim. materiaalipuutteista ilmoitetaan eteenpäin - osaa noudattaa annettuja ohjeita, jos työtehtävä edellyttää hankintojen tekemistä	
TASO 2: KOKONAISVASTUU PROSESSISTA JA ESIMIEHENÄ TOIMIMINEN	
Työntekijä - on tietoinen oman vastuualueen kustannuksista ja niihin vaikuttavista tekijöistä - tuntee omalle vastuualueelleen kuuluvien laitteiden, materiaalien ja palveluiden hintatason - osaa arvioida vastuualueensa toiminnan edellyttämät henkilöstö- ja materiaalitarpeet - osaa tehdä laitteisiin, materiaaleihin ja palveluihin liittyviä hankintoja (hankintalaki) ja kuvata tarpeet selkeästi kirjallisesti (mm. talousarviot) sekä tarvittaessa reklamoida palveluntuottajalle puutteista	
TASO 3: KYKY KEHITTÄÄ ORGANISAATION TOIMINTAA	
Työntekijä - tunnistaa ja esittää näkemyksiä, miten omaan vastuualueeseen liittyvää toimintaa voidaan kehittää taloudellisempaan suuntaan - käy aktiivista keskustelua alueellisten ja valtakunnallisten palveluntarjoajien kanssa - osaa arvioida asiantuntijapalveluiden hintatasoja ja laatia kehittämishankkeen budjetin - osaa suunnitella ja toteuttaa laajoja hankintoja (ml. tarjouspyynnöt) projektisuunnitelmien ja muiden määrittelyjen perusteella. Tuntee erityisalojen hankintalain sisällön ja oman organisaation hankintaohjeen - seuraa ja ohjaa aktiivisesti palveluntarjoajien toimintaa	
Yhteydet muihin osaamisalueisiin	
Talous- ja hankintaosaamista tarvitaan erityisesti projektinhallinnassa. Vesihuoltoalan ja lähialueen palvelun-tarjonnan tuntemus tukee hintatietoisuutta ja kustannustehokasta toimintaa. Kirjallinen ilmaisu ja matematiikka tukevat talous- ja hankintaosaamista. Tarjouspyyntöjen kirjoittaminen korostuu laajoissa hankinnoissa.	
Osaamisen tunnistaminen ja kehittäminen	
Perustason talous- ja hankintaosaaminen syntyy työn yhteydessä ja perustuu organisaation omien käytäntöjen opetteluun. Mikäli työtehtävä edellyttää laajojen kehittämishankkeiden tai hankintojen toteutusta tai selkeää taloudellista vastuuta, voidaan rekrytoinnissa kiinnittää huomiota aikaisempaan kokemukseen tai esimerkiksi testata työnhakijan osaamista pyytämällä häntä laatimaan tarjouspyyntöasiakirjoja tai tekemään budjetointiin liittyviä harjoitustehtäviä. Taloushallintoon ja hankintoihin liittyen voidaan järjestää koulutusta, jos työntekijän osaamista halutaan näiltä osin vahvistaa.	

Sitoutuneisuus

Ei-tekninen osaaminen

Osaamisalueen yleiskuvaus ja merkitys organisaation toiminnalle

Työntekijöiden sitoutuneisuus omaan työtehtävään ja huolellisuus ovat edellytys vesihuolto-organisaatioiden sujuvalle toiminnalle. Sitoutuneisuus, huolellisuus ja vastuullisuus ovat tärkeimpinä luonteenpiirteitä, joilla vesihuoltolaitoksen työntekijöillä toivotaan olevan. Sitoutunut ja huolellinen työntekijä ottaa vastuun laitoksen prosessista itsenäisesti ja noudattaa ennakoidusti periaatteita ja annettuja ohjeita. Vesihuoltoalalla toimiminen edellyttää vastuullisuutta. Toiminta on jatkuvaa ja yhteiskunnan kannalta kriittistä. Huolimattomuus voi aiheuttaa vakavia terveys- ja ympäristöriskejä. Tehtäväänsä sitoutunut työntekijä ylläpitää omaa valmiuttaan toimia oikein häiriötilanteissa.

Kuvauksia eritasoisesta osaamisesta

OSAAMINEN ON KAIKILLE TASOILLE YHTEISTÄ

Sitoutuneisuudella ja huolellisuudella kuvataan työnteon tapaa ja asennetta, jolla on merkitystä kaikissa rooleissa. Roolista riippuen sitoutuneisuus ja huolellisuus vaikuttavat eri asioihin, mutta organisaation näkökulmasta eri rooleja ei ole tarpeellista erottaa toisistaan. Esimerkiksi seuraavat asiat voivat kuvata vesihuoltolaitosympäristössä vaadittavaa sitoutuneisuutta ja huolellisuutta:

Työntekijä

- ymmärtää oman vastuunsa ja huolimattomuuden mahdolliset vaikutukset
- noudattaa työssään annettuja ohjeita ja edellyttää sitä myös työtovereiltaan
- dokumentoi tekemänsä työn huolellisesti annettujen ohjeiden mukaisesti
- on valmis joustamaan yli oman työnkuvansa varmistaakseen toiminnan sujuvuuden
- on valmis ottamaan itsenäisesti vastuun yllättävissä tilanteissa
- nostaa esille havaitsemiaan epäkohtia sekä varmistaa, että viesti on mennyt perille
- tuo avoimesti esille epävarmuutensa ja omaan osaamiseen liittyvät puutteet
- reagoi nopeasti toisten esille nostamiin ongelmakohtiin

Yhteydet muihin osaamisalueisiin

Sitoutuneisuus ja huolellisuus ovat asenteita, jotka vaikuttavat kaikkeen työntekijän toimintaan. Erityisesti asenteen tulisi näkyä sitoutuneisuutena laitoksen prosessien asianmukaiseen käyttöön sekä huolellisuutena työturvallisuuteen ja riskienhallintaan liittyvissä kysymyksissä.

Osaamisen tunnistaminen ja kehittäminen

Sitoutuneisuus ja huolellisuus kuvaavat asennetta, eikä ole olemassa yksiselitteistä tapaa, jolla asennetta voitaisiin helposti kartoittaa. Rekrytointitilanteessa aikaisempi työkokemus ja keskustelut työnhakijan suosittelijoiden kanssa voivat avata kysymystä. Sitoutuneisuudesta ja huolellisuudesta voivat myös pitkäjänteisyyttä ja tarkkuutta edellyttävät harrastukset. Organisaatio voi tukea huolellista työotetta varmistamalla, että organisaation toimintatapoja on helppo noudattaa ja niihin liittyvät odotukset ovat kaikkien tiedossa.

Ongelmanratkaisu- ja päätöksentekokyky

Ei-tekninen osaaminen

Osaamisalueen yleiskuvaus ja merkitys organisaation toiminnalle

Ongelmanratkaisu- ja päätöksentekokyky on osaamisalue, joka korostuu erityisesti häiriötilanteissa. Poikkeusolosuhteissa työntekijän tulee nopeasti päätellä, mistä on kyse ja tehdä tehokkaasti tilanteenmukainen päätös. Ongelmanratkaisutaidot tukevat myös laitoksen pitkäjänteisempää kehittämistä. Ne voivat auttaa tunnistamaan kehittämiskohteita ja ratkaisuvaihtoehtoja, joiden ympärille voidaan rakentaa projekteja. Ongelmanratkaisu- ja päätöksentekokyky on itsenäisen työskentelyn edellytys ja osaamisalue korostuu erityisesti organisaatioissa, joissa työyhteisö on pieni ja työntekijällä laaja vastuu toiminnasta.

Kuvauksia eritasoisesta osaamisesta

TASO 1: MAHDOLLISUUS TYÖSKENNELLÄ ITSENÄISESTI

Työntekijä

- pystyy työskentelemään itsenäisesti ja tekemään omaan työhönsä liittyviä päätöksiä
- osaa kiinnittää huomiota vedenkäsittely- ja jätevesiprosesseissa tapahtuviin poikkeamiin
- tunnistaa, milloin ongelma/poikkeama on sellainen, jonka hän voi ratkaista itsenäisesti ja milloin hänen tulee olla yhteydessä muuhun työyhteisöön tai viranomaistahoihin
- pystyy purkamaan ongelman palasiin ja soveltamaan useita eri tietolähteitä ratkaisun löytämiseksi
- pysyy kriisitilanteessa rauhallisena ja pystyy toimimaan nopeasti ja oikein omalla vastuualueellaan

TASO 2: KOKONAISVASTUU PROSESSISTA JA ESIMIEHENÄ TOIMIMINEN

Työntekijä

- tuntee laajasti oman organisaation prosesseihin liittyviä poikkeustilanteita, niiden taustoja ja aikaisempia ratkaisutapoja sekä osaa soveltaa näitä tietoja käytäntöön
- osaa käynnistää ja johtaa laajempaa selvitystä erityisen vaativan poikkeuksellisen tilanteen ratkaisemiseksi. Ottaa vastuun tilannearvion tekemisestä
- pystyy ottamaan vastuun kriisitilanteen hoitamisesta ja jakamaan siihen liittyviä tehtäviä muille nopeasti ja järjestelmällisesti

TASO 3: KYKY KEHITTÄÄ ORGANISAATION TOIMINTAA

Työntekijä

- osaa tunnistaa ja määrittää laitoksen toiminnan kannalta keskeisiä riski- ja kehittämiskohteita ja luoda niistä varautumissuunnitelmia ja kehittämistoimenpiteitä (esim. projekteja)
- pystyy tarkastelemaan laitoksen toimintaa teknistä ulottuvuutta laajemmasta perspektiivistä ja osaa tunnistaa esimerkiksi henkilöstöön, talouteen, viestintään, organisaatiorakenteeseen ja sidosryhmiin liittyviä ongelmia ja niiden vaikutuksia
- hallitsee useita yhtäaikaisia asiakokonaisuuksia ja pystyy priorisoimaan niitä organisaation tarpeiden mukaisesti

Yhteydet muihin osaamisalueisiin

Oman organisaation toiminnan ja riskienhallintaan liittyvien periaatteiden tuntemus tukee työntekijöiden ongelmanratkaisu- ja päätöksentekokykyä poikkeustilanteissa. Kyky tunnistaa ja määritellä ongelmia sekä niiden ratkaisuvaihtoehtoja tukee onnistunutta projektinhallintaa.

Osaamisen tunnistaminen ja kehittäminen

Ongelmanratkaisu- ja päätöksentekokyvyn tasoa ei ole helppo määritellä yksiselitteisesti. Rekrytointitilanteessa työntekijän kanssa voidaan keskustella ratkaisuvaihtoehdoista erilaisiin ongelmiin, mutta todellinen kyvykkyys saatetaan havaita vasta käytännön tilanteessa.

Vuorovaikutus- ja esimiesosaaminen

Ei-tekninen osaaminen

Osaamisalueen yleiskuvaus ja merkitys organisaation toiminnalle

Kaikilta työntekijöiltä odotetaan normaaleja vuorovaikutustaitoja. Työpaikalla pitää käyttäytyä kohteliaasta ja rakentavasti niin työyhteisön, sidosryhmien kuin asiakkaidenkin kanssa. Työntekijöiden tulee osata ottaa vastaan rakentavaa kritiikkiä. Laajemman vastuun tehtävissä vuorovaikutustaitojen lisäksi korostuu esimiesosaaminen. Työntekijöille tulee asettaa selkeät tavoitteet ja seurata niiden toteutumista. Hyvä johtaminen ja toimiva työyhteisö tukevat laitoksen sujuvaa ja häiriötöntä toimintaa – esimerkiksi tukemalla tiedonvälitystä.

Kuvauksia eritasoisesta osaamisesta

TASO 1: MAHDOLLISUUS TYÖSKENNELLÄ ITSENÄISESTI

Työntekijä

- haluaa toimia rakentavasti ja kohteliaasti sekä työyhteisössä että sidosryhmien kanssa
- osaa kuunnella ja varmistaa, että on ymmärtänyt esitetyn asian oikein
- osaa viestiä selkeästi työhön liittyvistä havainnoista esimiehelle ja työtovereille
- pystyy vastaanottamaan ja antamaan rakentavaa palautetta ja omaa kehitysmyönteisen asenteen
- pysyy rauhallisena vaikeissakin asiakaspalvelutilanteissa
- suhtautuu avoimesti toisten avunpyyntöihin ja on valmis tukemaan työtovereita
- on tietoinen oman organisaation viestintävastuista (mm. lausuntojen antaminen medialle)

TASO 2: KOKONAISVASTUU PROSESSISTA JA ESIMIEHENÄ TOIMIMINEN

Työntekijä

- pystyy viestimään organisaation ulkopuolelle muuttaen viestin sisältöä ja tyyliä kohderyhmän mukaan
- haluaa ja osaa delegoida vastuuta muille työntekijöille. Ottaa työntekijät mukaan päätöksentekoon ja kuuntelee heidän näkemyksiään
- osaa esimiehenä määritellä ja kommunikoida työtehtävät ja odotukset työntekijöille selkeästi
- seuraa johdonmukaisesti tehtävien suorittamista ja osaa tarjota tarvittaessa tukea.
- valvoo systemaattisesti, että työntekijöillä on riittävät ja asianmukaiset työvälineet sekä työhön tarvittavat osaamistodistukset (esim. vesityökortti)
- osaa antaa palautetta rakentavasti ja kykenee ottamaan sitä myös itse vastaan
- tuntee keskeiseltä osin työlainsäädäntöä sekä alan keskeisiä työehtosopimuksia. Puuttuu tarvittaessa ja ryhtyy toimenpiteisiin työyhteisössä havaittujen ongelmien poistamiseksi

TASO 3: KYKY KEHITTÄÄ ORGANISAATION TOIMINTAA

Työntekijä

- tunnistaa työntekijöiden osaamiseen liittyviä vahvuuksia ja puutteita sekä osallistuu henkilöstön kehittämiseen ja rekrytointeihin liittyviin prosesseihin
- kykenee puuttumaan työyhteisön ja yksittäisten alaisten ongelmiin taitavasti ja rohkeasti
- osaa viestiä omalla alueellaan laajemmin laitoksen, organisaation ja koko toimialan kehityksestä (esim. lehtikirjoitukset, blogit ja puheenvuorot)
- Tuntee työoikeuden pääperiaatteet ja oman alan työehtosopimuksen keskeiset sisällöt

Yhteydet muihin osaamisalueisiin

Vuorovaikutus- ja esimiesosaaminen liittyy kaikkeen organisaatiossa tehtävään työhön. Vuorovaikutustaidot ovat tärkeitä projektinhallinnassa. Esimiehenä toimimista tukee, jos työntekijä itse hallitsee laitoksen prossien käytön.

Osaamisen tunnistaminen ja kehittäminen

Työnhakijan vuorovaikutustaitoja voidaan tarkkailla rekrytointitilanteessa ja keskustelemalla hänen suosittelijoidensa kanssa. Aikaisempi kokemus esimiestyöstä antaa valmiuksia toimia tehtävässä. Johtamista voidaan organisaatiossa seurata työtyytyväisyyskyselyillä ja käymällä säännöllisiä keskusteluja työntekijöiden kanssa. Esimiestyöhön liittyen järjestetään runsaasti erilaisia koulutuksia.

Projektinhallinta

Ei-tekninen osaaminen

Osaamisalueen yleiskuvaus ja merkitys organisaation toiminnalle

Projektinhallinnalla tarkoitetaan tässä yhteydessä sekä normaalista arkirutiinista poikkeavien työtehtävien että laajempien kehittämistehtävien toteuttamista. Kehittämishankkeiden toteuttaminen edellyttää laaja-alaista osaamista ja kokemusta sekä hyviä vuorovaikutustaitoja, sillä projekteja toteutetaan yhteistyössä eri sidosryhmien kanssa. Projektinhallinta on osaamisalue, joka korostuu erityisesti tehtävissä, joissa on selkeä kokonaisvastuu toiminnasta. Projektinhallinta on laitoksen teknisten prosessien käyttötaidon rinnalla se osaamisalue, joka voi suoraviivaisimmin vaikuttaa organisaation toimintaan.

Kuvauksia eritasoisesta osaamisesta

TASO 1: MAHDOLLISUUS TYÖSKENNELLÄ ITSENÄISESTI

Työntekijä

- osaa noudattaa annettuja aikatauluja eri tehtävien suorittamiseksi
- osaa priorisoida omaa työtä, jos on mukana tehtävissä, jotka eivät kuulu arkirutiiniin
- neuvoo ja opastaa organisaation ulkopuolisia työntekijöitä (alihankkijoita) tarvittaessa
- tunnistaa omaa työtään haittaavia asioita ja nostaa niitä esille työyhteisössä

TASO 2: KOKONAISVASTUU PROSESSISTA JA ESIMIEHENÄ TOIMIMINEN

Työntekijä

- pystyy hankkimaan ja koordinoimaan itsenäisesti esimerkiksi pieniä asennus- ja huoltohankkeita
- osaa perustella havaitut kehittämistarpeet ja tarvittaessa ulkopuolisen osaamisen merkityksen niiden ratkaisemiseksi organisaation johdolle
- pystyy kommentoimaan laajempien kehittämishankkeiden suunnittelua ja toteuttamista oman työtehtävänsä näkökulmasta

TASO 3: KYKY KEHITTÄÄ ORGANISAATION TOIMINTAA

Työntekijä

- osaa suunnitella ja käynnistää projektin havaittujen kehittämistarpeiden perusteella (tavoitteiden ja toimenpiteiden asettaminen, projektin budjetointi ja aikatauluttaminen, viranomaisvaatimukset)
- osaa toteuttaa projektissa tarvittavat hankinnat ja ostopalvelut (ml. asiantuntijaosaaminen)
- osaa seurata projektin etenemistä sekä ohjata oman organisaation ja ulkopuolisten asiantuntijoiden työtä

Yhteydet muihin osaamisalueisiin

Projektinhallinta on aktiivista toimintaa, jota muut osaamisalueet tukevat. Projektien läpivienti edellyttää hyviä vuorovaikutustaitoja, hankintojen tekemistä ja taloushallintoa. Projektien taustalla tulee olla vankka ymmärrys oman laitoksen toiminnasta sekä vesihuoltoalan yleisestä kehityksestä ja joissain tapauksissa myös alan tieteellisistä lähtökohdista.

Projektinhallinta on laaja-alaista osaamista, joka kehittyy kokemuksen myötä. Aiempi kokemus määräaikaisten hankkeiden läpiviennistä kertoo projektinhallintaan liittyvästä osaamisesta. Projektityön taustalla vaikuttavaa ajattelua voi testata pyytämällä määrittelemään haasteita ja kehittämään niiden ratkaisuun liittyviä suunnitelmia. Projektityöhön liitetään paljon periaatteita ja työkaluja, joiden tuntemus voi kertoa valmiudesta projektinhallintaa edellyttäviin tehtäviin. Näitä voidaan myös kouluttaa.

Oman osaamisen kehittäminen

Ei-tekninen osaaminen

Osaamisalueen yleiskuvaus ja merkitys organisaation toiminnalle

Työntekijöiden aktiivinen ote ja taito oman osaamisen kehittämiseen tukevat organisaatioiden uusiutumista ja koko alan kehitystä. Osaamisen kehittäminen edellyttää kykyä omien kokemusten, tietojen ja taitojen analysointiin sekä kykyä hankkia tietoa eri koulutusmahdollisuuksista ja opiskella tavoitteellista. Oppimistaidoista voivat kertoa esim. suoritetut tutkinnot ja harrastukset. Vastuullisemmissa rooleissa voi korostua muiden työntekijöiden tukeminen osaamisen tunnistamisessa ja kehittämisessä.

Kuvauksia eritasoisesta osaamisesta

TASO 1: MAHDOLLISUUS TYÖSKENNELLÄ ITSENÄISESTI

Työntekijä

- on suorittanut kaikki pakolliset työnkuvaan liittyvät ”kortit” (esim. työturvallisuus-, vesityö-, tulityökortti) ja huolehtii myös itsenäisesti niiden voimassaolosta
- täydentää itsenäisesti osaamistaan myös muilla ”korteilla” ja tunnistaa osaamisensa täydentämistarpeita
- esittää aktiivisesti kysymyksiä työyhteisössä
- suhtautuu avoimesti uusiin työtehtäviin ja toimintatapoihin

TASO 2: KOKONAISVASTUU PROSESSISTA JA ESIMIEHENÄ TOIMIMINEN

Työntekijä

- tunnistaa erilaisia koulutusmahdollisuuksia ja tietolähteitä
- hakee itsenäisesti tietoa kohdatessaan ongelmatilanteita
- esittää tarvittaessa organisaation johdolle valmiutensa osallistua erilaisiin koulutuksiin
- tukee muita työntekijöitä osaamisen tunnistamisessa ja ehdottaa heille osaamisen kehittämiseen liittyviä mahdollisuuksia – seuraa, että alaisten pakolliset kortit ovat ajan tasalla

TASO 3: KYKY KEHITTÄÄ ORGANISAATION TOIMINTAA

Työntekijä

- on tottunut systemaattisesti ja tavoitteellisesti seuraamaan ja opiskelemaan vesihuoltoalaan liittyviä ilmiöitä
- tuo aktiivisesti uutta tietoa organisaatioon esimerkiksi uusista teknisistä ratkaisuista
- tarkastelee ja arvioi oman vastuualueensa osaamis- ja kehittämistarpeita kokonaisuudessaan ja täydentää myös omaa osaamistaan oma-aloitteisesti

Yhteydet muihin osaamisalueisiin

Taito oppia ja opiskella tukee kaikkea tekemistä organisaatiossa. Erityisen paljon sitä tarvitaan vaativien kehittämishankkeiden ja esimerkiksi hankintojen toteuttamisessa. Vaativampien sisältöjen omaksuminen voi edellyttää riittävää pohjakoulutusta tai vastaavia tietoja.

Osaamisen tunnistaminen ja kehittäminen

Aikaisempi työkokemus ja suositukset kertovat kyvystä omaksua työtehtävien vaatimia tietoja ja taitoja. Suoritetut tutkinnot kertovat taidosta opiskella ja oppia. Vaativampien sisältöjen kohdalla oppiminen voi edellyttää riittäviä pohjatietoja (esim. vesihuoltoalan tieteelliset periaatteet). Organisaation näkökulmasta on tärkeää kiinnittää huomioita niihin käytäntöihin, joilla työntekijöitä perehdytetään sekä ylläpitää oppimiseen kannustavaa ilmapiiriä ja tarvittaessa mahdollistaa esim. näyttötutkintojen toteuttaminen ja täydennyskoulutuksiin osallistuminen.

Selkeä kirjallinen ilmaisu ja dokumentointi

Ei-tekninen osaaminen

Osaamisalueen kuvaus ja merkitys organisaation toiminnalle

Kaikkien vesihuoltolaitoksissa työskentelevien henkilöiden tulee osata kirjoittaa selkeästi ja ymmärrettävästi ainakin jossain määrin. Selkeä kirjallinen ilmaisu nousi selvitystyön yhteydessä vahvasti esille, sillä siihen liittyen tunnistettiin paljon puutteita. Selkeää kirjallista ilmaisua tarvitaan esimerkiksi yksiselitteisten työohjeiden ja tarjouspyyntöjen kirjoittamiseen. Organisaation työnjaosta riippuen työntekijöiden on hyvä varautua esimerkiksi poikkeustilanteisiin liittyvään kirjalliseen viestintään. Helposti ymmärrettävä kirjallinen viestintä tukee organisaation sujuvaa toimintaa ja voi vähentää väärinymmärryksistä johtuvia häiriöitä sekä parantaa hankintojen laatua.

Kuvauksia eritasoisesta osaamisesta

TASO 1: MAHDOLLISUUS TYÖSKENNELLÄ ITSENÄISESTI

Työntekijä

- osaa laatia omassa työtehtävässä edellytetyt dokumentit niin että ne noudattavat annettuja ohjeita ja ovat helposti ymmärrettäviä. Osa käyttää työssä ja dokumentoinnissa tarvittavia tietokoneohjelmia
- pystyy tarvittaessa laatimaan selkeän viestin esimerkiksi laitoksen häiriötilanteesta muulle organisaatiolle tai viranomaisille

TASO 2: KOKONAISVASTUU PROSESSISTA JA ESIMIEHENÄ TOIMIMINEN

Työntekijä

- osaa laatia selkeitä työohjeita ja muita toisten työntekijöiden toimintaa ohjaavia tekstejä
- pystyy kirjoittamaan organisaation johdolle tarvittaessa selkeitä kirjallisia raportteja
- tunnistaa, laatii ja osaa kerätä omaa toimintaa koskevia keskeisiä tunnuslukuja (mittarit)
- osaa kirjoittaa pieniä tarjouspyyntöjä, joissa käy selkeästi ilmi hankinnan tavoitteet ja ehdot sekä osaa laatia omaa alaa koskevia hankintapäätöksiä

TASO 3: KYKY KEHITTÄÄ ORGANISAATION TOIMINTAA

Työntekijä

- osaa laatia selkeitä projektisuunnitelmia ja niiden perusteella laajoja tarjouspyyntöjä
- pystyy tarvittaessa kirjoittamaan laitoksen toiminnasta suurelle yleisölle (esim. blogit) ja viranomaisille
- pystyy valvomaan ja toteuttamaan esimerkiksi poikkeustilanteissa tarvittavaa kirjallista viestintää

Yhteydet muihin osaamisalueisiin

Selkeä kirjallinen ilmaisu tukee erityisesti hankintojen tekemistä, projektinhallintaa ja esimiehenä toimimista. Hyvä kirjoitustaito voi tukea myös poikkeustilanteissa toimimista (nopeus ja selkeys).

Osaamisen tunnistaminen ja kehittäminen

Kirjallinen ilmaisu kehittyy työntekijän kaiken aikaisemman koulutuksen yhteydessä. Vesihuoltolaitosympäristössä ei ole enää järkevää panostaa osaamiseen kehittämiseen, vaan organisaation kannattaa kiinnittää teemaan huomiota työnjaon ja ohjeistusten kautta. Kirjallista raportointia voidaan tukea laatimalla hyvin jäsenneltyjä lomakkeita, joissa vastataan selkeisiin kysymyksiin. Kirjallista ilmaisua voidaan helposti testata rekrytointivaiheessa laatimalla harjoitustehtäviä (esim. tarjouspyynnön tai työohjeen kirjoittaminen). Organisaation täytyy määrittää, millainen osaaminen on riittävää työtehtävän näkökulmasta.

4. Lopuksi

4.1. Osaamiskartoitustyökalun vastaanotto

Vesihuoltolaitosten osaamiskriteerit -hanke on konkretisoitunut Excel-pohjaiseen osaamiskartoitustyökaluun, jota on esitelty vesihuoltolaitosten henkilökunnalle eri tilaisuuksissa. Työkalusta oli lisäksi mahdollisuus antaa palautetta sähköisen kyselyn kautta. Osaamiskartoitustyökalun käyttöä on eri yhteyksissä taustoitettu niin, että sen ajatellaan olevan hyödyllinen organisaation olemassa olevan osaamisen kartoittamiseen ja esimerkiksi kehityskeskusteluiden välineenä. Lisäksi työkalua voidaan käyttää rekrytointien tukena tai luomaan vertailupohjaa organisaation omien vastaavien osaamiskartoitusprosessien toteuttamiselle.

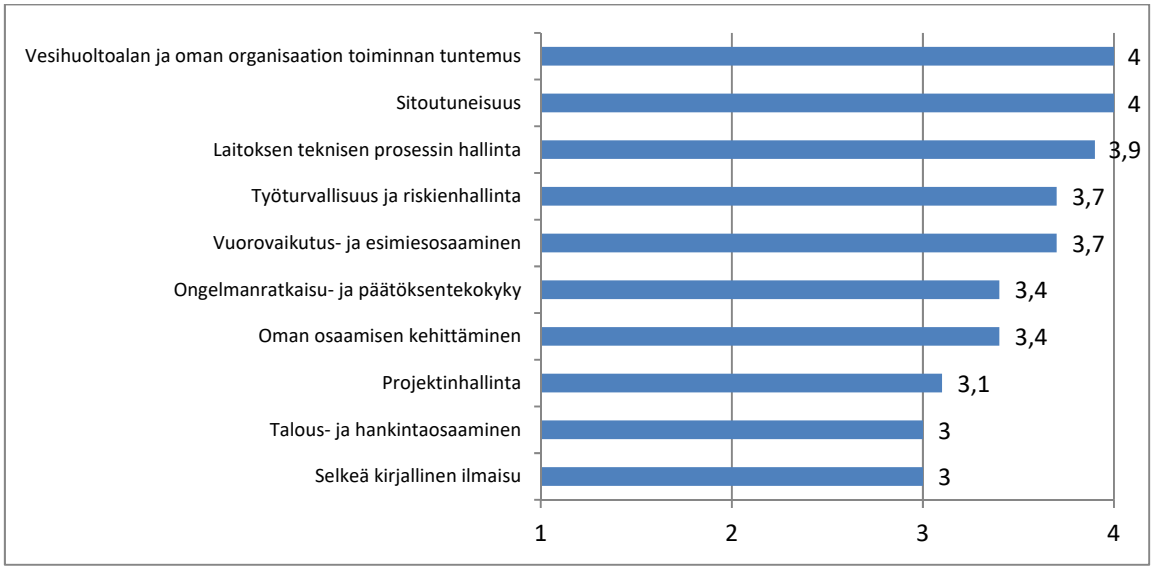
Työkalun tarkoituksenmukaisuutta kommentoitiin jonkin verran hankkeen aikana järjestetyissä tilaisuuksissa. Kommenteissa korostettiin, että aloite on kiinnostava ja vesihuoltoalalla tulisi kiinnittää lisää huomiota osaamiseen liittyviin kysymyksiin. Sen sijaan työkalun konkreettisesta käytöstä ei ole kertynyt paljoa kokemuksia. Muutamat työkalua läpikäyneet laitokset kommentoivat työkalun hyödynnettävyyttä. Eräässä kommentissa todettiin, että tehdyt osaamiskuvaukset ovat liian yleisiä oman laitoksen tarpeisiin. Laitoskohtaiset kirjaukset lisäisivät työkalun käytettävyyttä. Eräässä kommentissa taas korostettiin, että kirjaukset ovat mielenkiintoisia ja niiden läpikäynti voi auttaa hahmottamaan organisaation tarpeita esimerkiksi rekrytointitilanteessa, mutta työkalu on liian laaja. Osaamisalueiden ja kirjausten priorisointi lisäisi työkalun käytettävyyttä.

Hankkeen yhteydessä käydyt keskustelut ovat vahvistaneet näkemystä siitä, että osaamiskartoitustyökalulle on nykyisessä muodossaan vaikea löytää konkreettisia soveltamiskohteita. Tähän vaikuttavat osaltaan ne lähtökohdat, joihin määrittelytyö on perustunut. Työtehtävien ja niiden painotusten kirjo on kartoitettavien ammattiryhmien sisällä hyvin laaja. Yritys kuvata heterogeenisen laitoskentän toimintaa yhdenmukaisesti on johtanut kirjauksiin, jotka ovat väistämättä luonteeltaan yleisiä ja sovellettavissa monenlaisiin tilanteisiin.

Osaamiskartoitustyökalua oli lisäksi mahdollisuus kommentoida sähköisen palautekyselyn kautta. Kysely toimitettiin noin 70 vastaajalle, mutta ainoastaan seitsemän henkilöä vastasi kysymyksiin. Tämä kertoo myös siitä, että työkalu on koettu vieraaksi. Toisaalta ne vastaajat, jotka antoivat työkalusta palautetta, suhtautuivat siihen varsin positiivisesti. Työkalun arvioitiin olevan hyvin hyödynnettävissä kaikissa kolmessa määritellyssä sovelluskohteessa: rekrytoinnit, kehityskeskustelut ja organisaatioiden omien prossien tukeminen.

Vastaajat suhtautuivat myös varsin positiivisesti väittämiin työkalun kirjausten osuvuudesta, jaosta kolmeen osaamisprofiiliin, teknisestä toteutuksesta sekä mahdollisuudesta löytää työkalulle sovelluskohteita. Tekninen toteutus sai väittämistä heikoimman arvion. Muutamien vastausten perusteella ei voi tehdä johtopäätöksiä työkalun hyödynnettävyydestä, mutta ne ovat sen verran positiivisia, että työtä työkalun kehittämiseksi ja sen käyttöön kannustamiseksi kannattaa jatkaa.

Kyselyssä pyydettiin myös arvioimaan, miten tärkeänä pitää osaamiskartoitusprosessissa tunnistettuja osaamisalueita. Oheisessa kuviossa on esitetty, mihin järjestykseen osaamisalueet voidaan sijoittaa niiden koetun tärkeyden mukaan. Tärkeimmän ryhmän muodostavat oman laitoksen ja vesihuoltoalan tuntemus, sitoutuneisuus ja oman laitoksen prosessien käyttö.



Kuvio. Miten tärkeitä seuraavat osaamisalueet mielestäsi ovat henkilöille, jotka työskentelevät teidän organisaatiossanne vesilaitoksen tai jätevedenpuhdistamon vastaavan hoitajan tehtävissä? (Keskiarvo asteikolla 1 – 4; 1 = ei ollenkaan tärkeä, 2 = vain vähän tärkeä, 3 = jokseenkin tärkeä ja 4 = hyvin tärkeä)

Ylipäätään kaikkia osaamisalueita pidetään vähintään jokseenkin tärkeinä. Projektinhallinta, talous- ja hankintaosaaminen sekä selkeä kirjallinen ilmaisu nähdään hieman muita vähemmän tärkeinä ominaisuuksina. Arvioita on mahdollista hyödyntää, jos osaamiskartoitustyökalusta haluisi tehdä lyhennetyn version, jossa keskityttäisiin vain kaikkein keskeisimpiin osaamisalueisiin.

Hankkeen aikana nousi esiin organisaatiokohtaisia osaamiskartoitusprosesseja, joissa osaamista kuvataan koko organisaation näkökulmasta. Samat osaamisalueet ovat usein sovellettavissa eri ammattiryhmiin ja työtehtävien keskinäisten suhteiden käsittely auttaa havainnollistamaan tarvittavaa osaamista. Organisaatiokohtaisissa ratkaisuissa lopputuotoksen sijaan korostuu kartoitusprosessin merkitys. Prosessointi itsessään tukee osaamisen kehittämistä tekemällä osaamista näkyväksi ja nostamalla teeman organisaatiossa keskeiseksi kysymykseksi. Vesihuoltolaitosten osaamiskriteerit -hankkeessa suunniteltu osaamiskartoitustyökalu tuleekin todennäköisesti olemaan hyödyllisimmillään silloin kun se tukee organisaatiokohtaisten kartoitusprosessien käynnistämistä.

Nyt tehdyn työn perusteella ei voi lähteä määrittelemään yksiselitteisiä pätevyysvaatimuksia vesihuoltoalalle. Hankkeen aikana käydyissä ohjauskeskusteluissa todettiin, että muodollisten pätevyysvaatimusten sijaan alalla olisi tärkeämpää kehittää osaamisen käsittelyä tukevaa kulttuuria. Pätevyysvaatimusten soveltaminen edellyttää monien käytännön toteutukseen liittyvien kysymysten ratkaisua. Ennen kaikkea se edellyttää keskustelua pätevyysvaatimusten tarpeellisuudesta. Tärkeää on

vastata kysymyksiin, mihin ongelmaan pätevyysvaatimuksilla haetaan ratkaisua tai mitä tavoitetta vaatimusten on tarkoitus edistää?

Kartoitustyön yhteydessä käydyissä keskusteluissa pidettiin jonkin verran esillä huolta työvoiman saatavuudesta tulevaisuudessa. Toisaalta vesihuoltolaitosten henkilökunnan vaihtuvuus vaikutti keskusteluiden perusteella varsin vähäiseltä. Työsuhteet ovat pitkiä, mikä tosin myös kasaa paljon hiljaista tietoa yksittäisille henkilöille. Haastatteluissa korostettiin, että kartoituksen kohteena oleviin tehtäviin voi tulla monenlaisilla taustoilla. Henkilön koulutuksen ja työkokemuksen painotuksista riippuen työssä oppimisessa pitää panostaa erilaisiin asioihin. Lisäksi uusi työntekijä vaatii perehdytystä organisaation omiin käytäntöihin ja toimintatapoihin.

Vesihuoltoalan perustutkinnon ja ympäristöalan erikoisammattitutkinnon näyttötutkintojen perusteiden rooli ei noussut erityisesti esiin kartoitustyön yhteydessä. On epäselvää, miten paljon näihin koulutuksiin kohdistuu kysyntää.

4.2 Pohdintaa tulevista kehittämissuunnista

Vesihuoltolaitosten osaamiskriteerit -hankkeen yhteydessä toteutettu osaamiskartoitusprosessi ja sen pohjalta laadittu osaamiskartoitustyökalu ovat yksi askel VVY:n tavoitteessa tukea osaamisen tunnistamisen ja kehittämisen käytäntöjä vesihuoltoalalla. Osaamiskartoitustyökalu voi parhaimmillaan kannustaa ja tukea vesihuoltolaitoksia käynnistämään vastaavia omia prosessejaan. Organisaatioiden omiin tarpeisiin perustuvat prosessit voivat tuottaa tarkoituksenmukaisia ja kestäviä vaikutuksia laitosten johtamiseen ja toimintaan.

VVY toimii asemassa, jossa sillä voisi olla mahdollisuus tukea ja vahvistaa organisaatiokohtaisia prosesseja. VVY voisi tukea laitoksia esimerkiksi kehittämällä ja toteuttamalla organisaatiokohtaisia osaamiskartoitusprosesseja tai kannustamalla organisaatioita oppimaan toistensa kehittämistoiminnasta. Vastaavan toiminnan järjestämisessä tulisi myös huomioida, että VVY:n henkilöstöllä olisi mahdollisuus oppia prosesseista ja kerryttää tietoa, millaisia eroja, yhtäläisyyksiä ja ratkaisuja eri laitosten välillä on. Tieto yhteisistä haasteista auttaa suunnittelemaan ja kohdistamaan yhdistyksen toimintaa. Tällainen toiminta edellyttäisi kuitenkin erillistä resursointia. Muun toiminnan ohessa tehtynä toiminta on liian työvoimaintensiivistä.

VVY voi tukea alan koulutustarjonnan kehittämistä ja suunnitella tarvittaessa omia täydentäviä koulutuksiaan. Tärkeä lähtökohta on erilaisen koulutuksen kysyntä ja tarve. Kokemukset vesihuoltoalan perustutkinnon ja ympäristöalan erikoisammattitutkinnon näyttötutkinnoista voivat auttaa hahmottamaan, mihin suuntaan alan ammatillista koulutusta tulisi kehittää ja onko sen pohjaa tarpeellista laajentaa. Vesihuoltoala on vahvasti paikallista, mikä osaltaan haastaa kertaluontoisten ja täydentävien koulutusten järjestämistä.

Edellä mainitut kokonaisuuden voivat auttaa käynnistämään ja jäsentämään myös keskustelua pätevyysvaatimusten tarpeellisuudesta alalla. Pätevyysvaatimusten kohdalla useampi etenemismalli on mahdollinen. Yksi tapa voisi olla luoda ei-velvoittava sertifikaatti, joka perustuisi tietopohjaiseen kokeeseen ja sitä tukevaan opiskelumateriaaliin. Tällaisen menettelyn kautta organisaatiot voisivat

varmistua oman osaamisensa tasosta ja osoittaa uusille henkilöille selkeän tavan opiskella vesihuoltoalaan ja omaan tehtävään liittyviä sisältöjä. Materiaali laajentaisi ja syventäisi vesityökortin sisältöjä. Mikäli menettely osoittautuisi tarkoituksenmukaiseksi ja vaikuttaisi laitosten toimintaan positiivisesti, voidaan jatkaa keskustelua sen velvoittavuudesta. Sähköinen tietoperusteinen koe olisi helposti muokattavissa koskemaan erilaisia ammattiryhmiä ja työtehtäviä. Oppi- ja koemateriaaliin työstäminen kannustaisi jäsentämään organisaatioiden nimikkeistöä yhdenmukaisemmalla tavalla.

Hankkeen yhteydessä toteutetussa sähköisessä kyselyssä annettiin mahdollisuus kommentoida pätevyysvaatimusten tarpeellisuutta vesihuoltoalalla. Koska vastauksia tuli hyvin vähän, ei niiden perusteella voi tehdä laajempia johtopäätöksiä kentän näkemyksestä. Seitsemästä vastaajat kolme toivoi, että pätevyysvaatimuksia kehitettäisiin velvoittavan tutkinnon pohjalta. Kahden mielestä suosituksenomainen sertifiointijärjestelmä olisi oikea tapa edetä kysymyksen kanssa. Kaksi vastaajaa ei nähnyt tarvetta pätevyysvaatimuksille. Avoimissa vastauksissa korostettiin tarvetta huomioida toimialan laaja-alaisuus. Pätevyysvaatimusten tulisi koskea sekä johtoa että vastaavia hoitajia. Eräs vastaaja muistutti, että liian tiukat vaatimukset voivat aiheuttaa rekrytointiongelmia.

Pätevyysvaatimusten osalta olisi kannatettavaa tutustua esimerkiksi muiden Pohjoismaiden ratkaisuihin ja kokemuksiin velvoittavien vaatimusten tarpeellisuudesta. Esimerkiksi Tanskassa on käytössä pakollinen seitsemän päivän koulutus jätevedenpuhdistamoiden johtohenkilöille. Koulutus koostuu seuraavista osista:

- Tekninen hallinta (2 kurssipäivää)
- Kunnallinen toimintaympäristö (2 kurssipäivää)
- Johtaminen (2 kurssipäivää)
- Koe (1 kurssipäivä)

Koulutuksen sisältö on kuvattu laissa: https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=181955

Velvoittavien pätevyysvaatimusten kohdalla on runsaasti käytännön kysymyksiä, joita tulee ratkaista sisältöjen kehittämisen rinnalla. Velvoittavan pätevyysvaatimuksen tulee perustua lainsäädäntöön. Säännellyt ammatit ovat mm. EU:n sisäisen liikkuvuuden kannalta keskeinen kysymys, mikä edellyttää käytäntöjä, joilla ulkomailla suoritetut tutkinnot rinnastetaan kotimaiseen pätevyyteen.

Vesihuoltoalalla tulee jatkaa keskustelua osaamisen kartoittamisesta ja kehittämisestä sekä alalla kohdattavista osaamiseen ja työvoiman saatavuuteen liittyvistä haasteista. Tätä kautta voi rakentua realistinen pohja lähestyä kysymystä pätevyysvaatimusten tarpeellisuudesta ja kehittämisestä.