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.