Vesilaitosyhdistys
Vattenverksföreningen VVY

YHTEENVETO VESIHUOLTOLAITOSTEN OSAAMISKRITEERIT -HANKKEESTA JA PIKAOHJE OSAAMISEN KARTOITUS -TYÖKALUN KÄYTTÄMISEEN

Vesilaitosyhdistys (VVY) käynnisti loppuvuonna 2015 *Vesihuoltolaitosten osaamiskriteerit* -hankkeen, jonka tarkoituksena on ollut kuvata kahden vesihuoltolaitosten toiminnan kannalta keskeisen ammattiryhmän, vesilaitosten ja jätevedenpuhdistamoiden vastaavien hoitajien, osaamista.

Hankkeen yhteydessä on laadittu excel-pohjainen osaamisen kartoitus -työkalu ja raportti, jossa esitellään osaamiskuvaukset sekä eritellään niihin johtaneen työprosessin vaiheita ja havaintoja. Ne laati Ramboll Management Consulting Oy.

Työkalun osaamiskuvaukset eivät edusta yksittäisten laitosten tilannetta, vaan ne muodostavat yhteenvedon, jota voidaan tarkentaa ja soveltaa organisaatiokohtaisesti. Työkalusta hyötyvät todennäköisesti suuria laitoksia enemmän pienet ja keskisuuret vesihuoltolaitokset.

Tässä yhteenvedossa kerrotaan, mistä melko laajassa työkalussa on kyse ja kuinka sitä voidaan hyödyntää. Yhteenvedossa kerrotaan lyhyesti

- hankkeen toteutuksen lähtökohdista;
- kuinka osaamismäärittelytyötä tehtiin;
- miten jäsennetään työtehtävä kolmessa erilaisessa profiilissa;
- mitä osaamisalueita arvioidaan;
- kuinka osaamisen kartoitus -työkalua käytetään;
- mihin osaamisen kartoitus -työkalua voidaan käyttää.

Vesihuoltolaitosten osaamiskriteeri -hankkeen toteutuksen lähtökohdat

Vesihuoltolaitosten osaamiskriteerit -hanke liittyy tarpeeseen kuvata ja yhtenäistää käsitystä alalla edellytettävästä osaamisesta. Vesihuoltolaitoksissa toimiville henkilöille ei tällä hetkellä ole muita koulutus- tai osaamisvaatimuksia kuin vesityökortti. Osaamisen kuvaamisen toivotaan antavan vesihuoltolaitoksille mahdollisuuksia kehittää omia tapojaan käsitellä osaamiseen ja sen kehittämiseen liittyviä kysymyksiä. Osaamisvaatimusten systemaattisempi kuvaaminen voi auttaa kehittämään alan työnantajamielikuvaa. Vesilaitosyhdistys voi hyödyntää osaamiskuvauksia koulutustoiminnan suunnittelussa ja edunvalvonnassa.

Vesihuoltolaitokset vaihtelevat kooltaan ja henkilöstömäärältään, 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. Kun puhutaan vesilaitosten ja jätevedenpuhdistamoiden vastaavista hoitajista, tulee käytännössä huomioida laaja kirjo erilaisia työtehtäviä, osaamisia ja niiden painotuksia.

Kuinka osaamismäärittelytyötä tehtiin?

Osaamismäärittelytyötä tehtiin yli kahden vuoden ajan, vuosina 2015-2017. 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.

Suomen Vesilaitosyhdistys ry | Finlands Vattenverksförening rf
Ratamestarinkatu 7 B, FI-00520 HELSINKI, puhelin 09 8689 010
vvy@vvy.fi, www.vvy.fi, Y-tunnus 0202570-3

Hankkeessa on hyödynnetty Turun ja Tampereen kaupungeissa tehtyä osaamismäärittelytyötä, joka on kattanut myös vesihuoltotoimintaa.

Hankkeen yhteydessä haastateltiin seuraavista vesihuoltolaitoksista sellaisia henkilöitä, jotka asemansa puolesta pystyivät ottamaan kantaa osaamiskartoitusta koskeviin kysymyksiin:

Tampereen Vesi	Lempäälän Vesi	Porvoon vesi
Lahti Aqua Oy	Keuruun Vesi	Kemin Vesi
HS-Vesi	Someron Vesihuolto Oy	Kuopion Vesi.

Kemin Veden, Lahti Aquan, Kuopion Veden, Tampereen Veden ja Keuruun Veden edustajat osallistuivat hankkeen ohjausryhmään. Hankkeen etenemistä seurasi ja siihen osallistui VVY:n koulutustyöryhmä.

Tärkeä osa tiedonkeruuta olivat erilaiset tilaisuudet ja työryhmät, joissa käytiin läpi osaamisen kartoitus -työkalua hankkeen toteuttajan tai VVY:n edustajien johdolla. Näitä tilaisuuksia varten kehitettiin menetelmiä kerätä työstä kirjallista palautetta.

Miten jäsennetään työtehtävä kolmessa erilaisessa profiilissa?

Työkalussa hyödynnetään ajatusta työtehtävän jäsentämisestä kolmessa erilaisessa profiilissa. Vaihtoehtojen tarjoamisen on ajateltu auttavan hahmottamaan, minkä roolin käsittely on kulloinkin luonnollisinta. Profiilit sallivat kuvauksiin enemmän variaatiota, mikä helpottaa työtehtävien kirjon käsittelyä.

Profiilit ovat:

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.

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 käytännön työstä kehittämistoimintaan asti.

Kolmannella profiililla on haluttu kuvata henkilöä, jolla on valmiuksia toimia vaativissa kehittämis- ja johtamistehtävissä. Hänellä on laajaa osaamista ja koko laitoksen toiminnan kehittämiseen liittyviä vastuita. Kehittämistyö voi liittyä niin tekniikkaan kuin sidosryhmien kanssa toimimiseen.

Mitä osaamisalueita arvioidaan?

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

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. Tekniseen osaamiseen sisältyvät seuraavat osaamisalueet:

- Vesihuoltoalan ja oman laitoksen toiminnan tuntemus.
- Laitoksen teknisen prosessin hallinta.
- Työturvallisuus ja riskienhallinta.

Ei-tekniset osaamisalueet kuvaavat käyttäytymistä ja muita monenlaisille töille ja ammateille yhteisiä asioita (esimiesosaaminen, vuorovaikutustaidot jne.). Kuvauksissa nämä osaamiset on suhteutettu työtehtäville asetettuihin odotuksiin. Ei-tekniseen osaamiseen sisältyviä osaamisalueita ovat:

- Talous- ja hankintaosaaminen
- Sitoutuneisuus
- Ongelmanratkaisu- ja päätöksentekokyky
- Vuorovaikutus- ja esimiesosaaminen
- Projektinhallinta
- Oman osaamisen kehittäminen
- Selkeä kirjallinen ilmaisu ja dokumentointi.

Kuinka osaamisen kartoitus -työkalua käytetään?

Osaamisen kartoitus -työkalua voivat vapaasti soveltaa kaikki vesihuolto-organisaatiot. Työkalua voi muokata omien tarpeidensa mukaisesti tai sitä voi sellaisenaan hyödyntää esimerkiksi kehityskeskusteluiden tukena. Välilehdille tehtyjä osaamiskuvauksia voi hyödyntää esimerkiksi omien organisaatiokohtaisten työkalujen suunnittelussa. Valtaosa tehdyistä kirjauksista sopii useampiin vesihuoltolaitoksilla toimiviin ammattiryhmiin.

Työkalun käytön voi aloittaa seuraavasti:

1. **Valitse työntekijälle sopiva profiili.** Profiili voi olla eri osaamisalueilla erilainen. Jokaisella profiililla on oma välilehti, jolle on kirjattu profiilikohtainen kuvaus tarvittavasta osaamisesta.
2. **Mieti mitä osaamisalueita haluat arvioida.** Kullakin välilehdellä voi arvioida 10 osaamisalueen toteutumista. Voit myös valita vain osan osaamisalueista. Kunkin osaamisalueen kohdalla on kuvattu asiat, joita työntekijän tulisi hallita oman profiilin mukaisessa tehtävässä.
3. **Tarvittaessa muokkaa osaamiskuvauksia.** Osaamiskuvauksia voi muokata tai täydentää oman laitoksen käytäntöjen mukaisiksi.
4. **Voit tehdä kirjauksia työkaluun ja tulostaa yhteenvetotaulukon.** Tehdyt kirjaukset päivittyvät yhteenvetotaulukkoon, jonka voi tulostaa.

Osaamisen arviointi. Kutakin osaamisaluetta arvioidaan neljän vaihtoehdon avulla. Ne ovat:

- Kyllä, osaaminen on selkeästi riittävää.
- Osittain, osaamisessa on joitain puutteita.
- Ei; osaamisessa on selkeitä kehittämiskohteita.
- Osaamisalue ei ole tehtävässä tarpeellinen.

Mihin osaamisen kartoitus -työkalua voi käyttää?

Vesihuoltolaitokset voivat hyödyntää osaamisen kartoitus -työkalua rekrytoinneissa, kehityskeskusteluissa ja organisaatioiden omien prosessien tukemisessa. Tarvittavan osaamisen kuvaaminen voi herättää tietoisuutta ja herkkyyttä tunnistaa oman organisaation kehittämistarpeita.

Rekrytointien yhteydessä työkalua käytettäessä on tärkeää pohtia, mikä osaaminen on sellaista, jonka voi antaa kehittyä työskentelyn yhteydessä ja mikä sellaista, joka pitäisi olla hyvin hallussa jo rekrytointeja tehtäessä.

LIITTEET Osaamisalueiden kuvaukset