

Vesihuollon osaamiskriteerit

Pätevyysvaatimukset vesihuoltolaitosten työntekijöille webinaari 25.9.2023

Anna-Maija Hallikas, toimitusjohtaja, Mykon Oy

Vesihuoltolaitosten osaamiskriteerit -hanke

- Vesilaitosyhdistys (VVY) toteutti vuosina 2015-2017. Konsulttina toimi Ramboll.
- Tarkoituksena oli kuvata kahden vesihuoltolaitosten toiminnan kannalta keskeisen ammattiryhmän, vesilaitosten ja jätevedenpuhdistamoiden vastaavien hoitajien, osaamista.
- Hankkeen yhteydessä laadittiin excel-pohjainen osaamisen kartoitus –työkalu.
- Se laajeni välineeksi, jolla sekä toimiala että yksittäiset organisaatiota voivat hahmottaa, käsitellä ja kehittää vesihuoltotoiminnassa tarvittavaa osaamista.
- Työn yhteydessä laadittiin raportti, jossa esitellään osaamiskuvaukset sekä eritellään niihin johtaneen työprosessin vaiheita ja havaintoja.
- Osaamiskuvausten lähtökohtana on ollut yhdysvaltalainen Competency Model –malli, joka on käytössä useilla toimialoilla

Työtehtäviä tarkastellaan kolmessa erilaisessa profiilissa

Työtehtävä jäsennetään kolmessa erilaisessa profiilissa:

1. Työntekijä pystyy työskentelemään itsenäisesti rajatussa tehtävässä.

- 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.

2. Työntekijä toimii esimiehenä ja vastaa prosessista.

- Pienessä tai keskikokoisessa laitoksessa työskentelevä henkilö, jolla on tyypillisesti laaja vastuu vesilaitoksen tai jätevedenpuhdistamon prosessista. Hän toimii yleensä esimiesasemassa, mutta tehtävät voivat olla hyvin monipuolisia aina käytännön työstä kehittämistoimintaan asti.

3. Työntekijä pystyy kehittämään organisaation toiminta.

- 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.

Profiilit voivat vaihdella eri osaamisalueilla.

Osaaminen voi olla teknistä, ei-teknistä tai perusosaamista, sitä arvioidaan kymmenellä osa-alueella.

Tekninen osaaminen:

1. Vesihuoltoalan ja oman laitoksen toiminnan tuntemus.
2. Laitoksen teknisen prosessin hallinta.
3. 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.

4. Talous- ja hankintaosaaminen.
5. Sitoutuneisuus.
6. Ongelmanratkaisu- ja päätöksentekokyky.
7. Vuorovaikutus- ja esimiesosaaminen.
8. Projektinhallinta.
9. Oman osaamisen kehittäminen.
10. Selkeä kirjallinen ilmaisu ja dokumentointi.

Perustaidot: normaalit tietotekniset taidot ja 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.

Työkalun käyttö

Valtaosa tehdyistä kirjauksista sopii useampiin vesihuoltolaitoksilla toimiviin ammattiryhmiin.

Työkalun käyttöohje:

1. Valitaan työntekijälle sopiva profiili. Profiili voi olla eri osaamisalueilla erilainen. Jokaisella profiililla on oma välilehti, jolle on kirjattu profiilikohtainen kuvaus tarvittavasta osaamisesta.
2. Mietitään mitä osaamisalueita halutaan arvioida. Kullakin välilehdellä voi arvioida 10 osaamisalueen toteutumista. Osaamisalueista voi valita tarvittavat. Kunkin osaamisalueen kohdalla on kuvattu asiat, joita työntekijän tulisi hallita oman profiilin mukaisessa tehtävässä.
3. Osaamiskuvauksia voi muokata tai täydentää oman laitoksen käytäntöjen mukaisiksi.
4. Työkaluun 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.

Työkalua ei tunneta.

VVY:n vuonna 2022 toteuttaman henkilöstökyselyn tuloksien mukaan työkalusta oli kuullut

- pieniä laitoksia edustaneista vastaajista 19 %,
- keskisuurten laitosten edustajista 42 % ja
- suuria laitoksia edustaneista vastaajista puolet.

Kiitos!

anna-maija@mykon.fi
puh. 040 559 9961