



PIETARSAAREN KAUPUNGIN SIIVOUSTOIMEN KOULUTUSSUUNNITELMA

Johanna Aro

**Kehittämishankeraportti
Maaliskuu 2007**



**JYVÄSKYLÄN
AMMATTIKORKEAKOULU**
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Tekijä(t) Aro, Johanna	Julkaisun laji Kehittämishankeraportti	
	Sivumäärä	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus <input type="checkbox"/> Salainen _____ saakka	
Työn nimi Pietarsaaren kaupungin siivoustoimen koulutussuunnitelma		
Koulutusohjelma Ammatillinen opettajakorkeakoulu		
Työn ohjaaja(t) Kolu, Mari		
Toimeksiantaja(t)		
Tiivistelmä <p>Tavoitteena kehittämishankkeessa on löytää keinoja ja menetelmiä työpaikkakoulutuksen toteuttamiseksi käytännön työssä. Yksittäisten koulutustilaisuuksien sijaan haettiin mallia jolla sitoutetaan henkilöstö osallistumaan työn kehittämiseen ja yhteisten tavoitteiden saavuttamiseen.</p> <p>Sinänsä yhtenäiseltä vaikuttava henkilöstöryhmä koostui hyvinkin erilaisista ihmisistä, joilla on erilaisia koulutustarpeita. Oppimistapojen huolellinen suunnittelu etukäteen auttaa jokaista oppijaa saamaan koulutuksesta parhaan hyödyn. Suunnittelussa huomioidaan motivaatioperusta, lähtökohdat ja halukkuus oppimiseen. Jos käytännön järjestelyjen kannalta on mahdollista, oppimistilanteet voisi järjestää raportissa kuvatuille ryhmille erikseen.</p> <p>Tulos siivoojien kirjoitelmien pohjalta sisältää lähtökohdan henkilöstökoulutuksen suunnitteluun tulevaisuudessa. Vastaavaa kartoitusta voi hyvin hyödyntää muilla aloillakin henkilöstökoulutuksen suunnittelussa.</p>		
Avainsanat (asiasanat) henkilöstökoulutus siivous		
Muut tiedot		

Author(s) Aro, Johanna	Type of Publication Development project report	
	Pages	Language Finnish
	Confidential <input type="checkbox"/> Until _____	
Title Pietarsaari town cleaning occupations training project		
Degree Programme Teacher Education College		
Tutor(s) Kolu, Mari		
Assigned by		
Abstract The main target of this development is to find different ways and methods to accomplish work related trainings in the real work life. Instead of single training occasions, it was searched after a model which will bind a person to participate into developing his/ hers own work and to reach the same equal goals. The group that seemed unanimous was in case gathered of really different people, and they had different needs for different trainings. Carefully planning of different learning methods in front helps each and every learner to get the best out of the education. In the planning process you have to think about the learners motivation bases, starting point and the willingness to learn. If possible, for the practical arrangements, the learning situations should be arranged separately for different groups as described in the report. The result based on the writings by the cleaning personnel, includes the starting point in it self for the future personnel training planning. Studies like this can be used in different lines of work for planning personnel trainings.		
Keywords personnel training cleaning		
Miscellaneous		

JOHDANTO	1
TOIMINTAYMPÄRISTÖN ESITTELY	2
HANKKEEN TAVOITTEET	2
TARVE TEHDÄ JOTAKIN	3
HANKKEEN KÄYNNISTÄMINEN.....	4
TULKINTOJA SIIVOOJEN KIRJOITUSTEN POHJALTA.....	5
Ryhmäkohtaisesti	7
MITEN KANNUSTETAAN	9
TOTEUTUS JA AIKATAULU.....	9
LOPPUSANAT	10

JOHDANTO

Henkilöstökoulutuksessa on monipuolisesti mahdollisuuksia. Koulutus- ja kurssitoimintaan verrattuna oppijoilla on jo työpaikka, usein vakituinen, ja oppija kokee olevansa ”varmalla pohjalla”. Motivointikeinona ei voi käyttää työllistymisen helpottumista eikä työpaikan varmistamista. Osa kokee olevansa työssään niin hyviä, ettei uutta tietoa tarvita. Koetaan, että oma tietämys ja taidot ovat tarpeeksi hyvät tai vaihtoehtoisesti koetaan vaivalloiseksi puntaroida osaamista. Vielä hankalampaa on tunnustaa itselleen puutteet omassa ammattitaidossaan.

Vanhat kokemukset kansakouluajoilta muokkaavat edelleen monen ajatuksia koulutuksesta. Oma opettajakokemukseni aikuiskoulutuksesta vahvisti tätä käsitystä, vaikka keski-ikä opiskelijoilla oli huomattavasti nuorempi kuin tämän hankkeen oppijoiden. Malli oppimiselle oli monen kohdalla behavioristinen. Odotettiin opettajan pureskelevan tiedon ja syöttävän sen valmiina pakettina opiskelijoille. Toki tietyt faktat pitää opettajan valaista oppijoille, mutta parhaan, pysyvän oppimistuloksen, saa tutkimalla asiat itse.

Aiheen valinta oli selvä jo yli vuosi ennen kuin työstäminen lähti käyntiin. Halusin kehittämishankkeen olevan hyödyllinen työkalu, jota voi soveltaen käyttää jatkossakin. Työssäoppiminen on tulevaisuutta, ja oppisopimuskoulutus voi olla monelle mahdollisuus saavuttaa ammattitutkinto.

TOIMINTAYMPÄRISTÖN ESITTELY

Pietarsaaren kaupungin teknisen viraston talo-osaston siivousjaos on suhteellisen nuori osa kaupungin organisaatiota. Siivouksen keskittäminen tekniseen virastoon aloitettiin vuonna 1992, jolloin koulujen siivoajat siirrettiin teknisen viraston alaisuuteen. Tällä hetkellä henkilöstöä on n. kuusikymmentä, määrä vaihtelee hieman osa-aikaisuuksien muuttuessa. Kaupungin kiinteistöistä siivouskohteitamme ovat koulut, päiväkodit, kirjasto, palolaitos, virastot ja urheilutilat. Siivottava pinta-ala on tällä hetkellä yhteensä 56 683 m².

Siivousjaos tuottaa Pietarsaaren kaupungin eri virastoille ja laitoksille puhtaat toimitilat. Siivoamme tilat tarkoituksenmukaisesti ja asiakastytyväisyys on meille tärkeää. Työntekijämme ovat ammattitaitoisia ja kokeneita alan ammattilaisia.

HANKKEEN TAVOITTEET

Tämän kehittämishankeraportin tarkoituksena on löytää keinoja ja menetelmiä työpaikkakoulutuksen toteuttamiseksi käytännön työssä. Yksittäisten koulutustilaisuuksien sijaan haetaan mallia, jolla sitoutetaan koko henkilöstö osallistumaan työn kehittämiseen ja yhteisten tavoitteiden saavuttamiseen.

Kehittämishanke sai alkunsa, kun opettajakoulutukseni läpiviemiseksi minun on osoitettava hallitsevani kehittämistyö ja sen raportointi. Päätin sisällyttää aiheen työhöni, jotta hyöty olisi mahdollisimman suuri ja käytännönläheinen.

Puhdistuspalvelualalla työntekijöiden odotetaan olevan joustavia, reippaita, ammattitaitoisia, luotettavia, rehellisiä, itsenäiseen työskentelyyn kykeneviä ammattilaisia, jotka pitävät omasta työkunnostaan huolen ja haluavat kehittää omaa työtään ja ammattiaan. Mielikuva alasta on edelleen joskus vielä vanhanaikainen. Koulutus ja näyttötutkinnot ovat olleet hienosti uudistamassa mielikuvaa ja puhdistuspalveluala on vahvasti kehittyvä nykyhetken ja tulevaisuuden ala. Pelkoa automatisoinnista ei ole. Mikään robotti ei pysty inhimilliseen tarpeenmukaiseen siivoukseen. Ammattilaisen tunnistaakin parhaiten aineiden, välineiden, menetelmien ja koneiden järkevästä käyttämisestä huomioiden eri tilanteissa puhtaustasovaatimukset ja käytettävissä oleva aika. (Aro, J., Keisanen, A. ja Skantsi, P. 2006)

Pietarsaaren kaupungin henkilöstöstrategian mukaisesti henkilöstön kanssa käydään kehityskeskustelut säännöllisesti, suosituksen mukaan kerran vuodessa. Käytän kehityskeskusteluja myös keinona löytää aiheet henkilöstökoulutuksiin. Sitoutuminen ja aktiivisuus koulutustapahtumissa on huomattavasti parempi, kun työntekijät kokevat omat vaikutusmahdollisuutensa.

TARVE TEHDÄ JOTAKIN

Haluan kehittää omasta alueestani hienon, osaavan ja tehokkaan kokonaisuuden. Siivoushenkilöstön koulutustilanne on omien kokemuksieni mukaan kohentunut parissa vuosikymmenessä paljon. Toisaalta nuorisoasteen koulutukset eivät ainakaan tällä alueella vedä opiskelijoita, mutta aikuiskoulutuksen ryhmiin on riittävästi hakijoita, ja vain osa halukkaista mahtuu koulutuksiin mukaan. Aikuiskoulutuksen

yleistyminen, laitoshuoltajan ammattitutkinto, näkyy uusien työntekijöiden koulutustaustoissa ja on hieno askel eteenpäin. Työnantajalle koulutettu henkilöstö on paras tapa saada tuloksia aikaan. Keski-ikä Pietarsaaren kaupungin siivoojien keskuudessa on 50 vuotta, ja eläkkeelle jää vuosittain kahdesta neljään siivoojaa.

HANKKEEN KÄYNNISTÄMINEN

Materiaalia koulutussuunnittelun kehittämishankkeeseen keräsin opetusharjoittelun yhteydessä Pietarsaaren kaupungin teknisen viraston palveluksessa olevilta siivoojilta. Tarkoituksena oli löytää kutakin siivoojaa motivoivat asiat ja samalla kartoittaa, löytyykö tuleville koulutuksille yhteinen linja, vai eriytetäänkö koulutuksia jatkossa kiinnostusten ja kunkin oman koulutustilanteen mukaisesti. Jokainen osallistuja laitto paperille seuraavia asioita:

1. *Koulutushistoriani perus / kansakoulusta alkaen*
2. *Työkokemukseni siivousalalta*
3. *Työkokemukseni muilta aloilta*
4. *Elämäntilanteeni tällä hetkellä*
5. *Mikä minusta piti tulla isona?*
6. *Mikä minusta tulee isona?*
7. *Miten?*
8. *Mitä apua tarvitsen?*

Kirjoitukset olivat lyhyehköjä, ja ensi vilkaisulta niistä ei tuntunut saavan mitään irti. Tarkempi syventyminen alkoi kuitenkin avata sisältöä ja sen ymmärtämistä. Ryhmä ei selvästi ollut tottunut kirjoittamaan, poikkeuksiakin toki oli, ja sen vuoksi henkilöiden tunteminen ennestään avasi tekstejä enemmän kuin pelkät sanat. Inhimillisyyden nimissä on tunnustettava, että ennakkoon tunteminen saattaa myös värittää tuloksia. Koen pitäväni kaikkia samanarvoisina ja yhtä arvokkaina ihmisinä sekä kunnioittavani jokaisen omia mielipiteitä. Pyrin olemaan neutraali

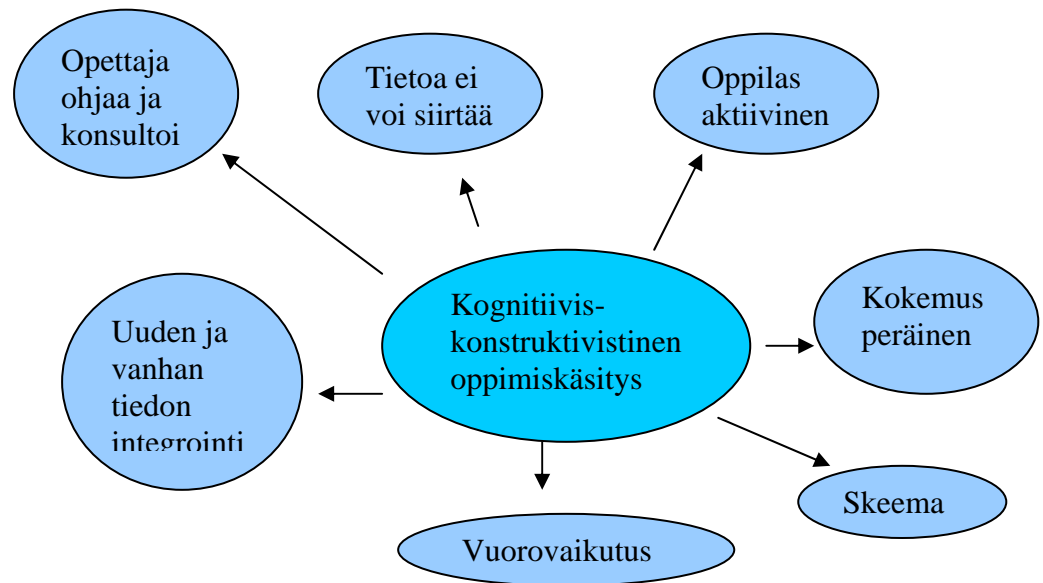
lukiessani vastauksia, vaikka tunnustankin mahdollisuuden omiin tulkintoihin.

Olen ennenkin pohtinut mahdollisuuksia järjestää kohdennettuja koulutustilaisuuksia eri tarpeisiin. Aiemmin käytössä ei ole ollut näin konkreettista työkalua taustoihin ja pohdinta on päätynyt samaan tuttuun systeemiin, jossa kaikille järjestetään samanlaiset, kieliryhmittäin jaetut yhteiset tilaisuudet.

TULKINTOJA SIIVOOJIEN KIRJOITUSTEN POHJALTA

Seuraavassa tämän koulutuksen oppimistehtävästä lainatussa otteessa on selkeästi esitettyä se ajatusmaailma, joka omia toimiani opettajana johtaa. Eri näkökulmia käyttämällä siitä voi ottaa työkaluja jokaiselle ryhmälle, jotka jäljempänä esitettyinä nousivat esiin siivoojien kirjoituksista.

Kognitiivis-konstruktivistinen oppimiskäsitys



Opettaja toimii ohjaajana ja konsultojana. Opiskelija itse omaksuu uuden tiedon ja soveltaa sitä vanhaan. Eli käyttää kokemusta hyväkseen. Oppilas toimii aktiivisesti.

Kognitiivis-konstruktivistinen oppimiskäsitys painottaa opetussuunnitelma-ajattelua, jossa opittavat asiat sijoitetaan konteksteihin ja tilanteisiin, joissa ne normaalisti esiintyvät reaalielämässä.

Jonassenin (1993) mukaan kognitiivis-konstruktivistisen oppimiskäsityksen keskeinen viesti opetuksen suunnittelulle ja toteutukselle merkitsee tiedon opettamisen sijasta sen rakentamisen ja oppimisen auttamisen painottamista. Hänen mukaansa tätä voidaan edistää parhaiten mm. seuraavin toimin:

- tarjoamalla oppimistilanteessa useita erilaisia esitysmuotoja (representaatioita) oppimisen kohteesta
- tuomalla kohteeseen yhdistyvää todellisuutta esille kaikessa monimutkaisuudessaan
- kiinnittämällä huomio tiedon rakentamiseen sen uudelleen tuottamisen sijasta
- käyttämällä oppimistilanteessa aitoja oppimistehtäviä (on pyrittävä opittavan kontekstointiin ja konkretisointiin mieluummin kuin abstrahointiin)
- käyttämällä opetuksessa reaalielämälle ominaisia, tapausperustaisia oppimisympäristöjä (mieluummin kuin opettajan ennalta suunnittelemlia ja peräkkäisiä toimintoja)
- edistämällä reflektiivistä (mm. omaan ja muiden tekemiseen kohdistuvaa) ajattelua

- *korostamalla tilanteessa kontekstista ja sisällöstä riippuvaa konstruointiatukemalla yhteistoiminnallista (kollaboratiivista) tiedon rakentamisen prosessia.*

(Aro, J., Keisanen, A. ja Skantsi, P. 2006)

Ryhmäkohtaisesti

Ryhmien kuvaus / mitä ja miten toteutetaan

Ryhmäkohtaisia koulutusilaisuuksia, joissa samojen aiheiden käsittelyssä käytetään erilaisia opetusmenetelmiä. Vaihtoehtona asian käsittely niin monelta kantilta, että kaikkiin ryhmiin kuuluvat saavat oman osansa.

Normaalissa luokkatilanteessa on koolla sekajoukko, jossa on erilaisia oppijoita. Tässä jaoteltuna olevassa tilanteessa on mahdollisuus järjestää pienryhminä kohdennettua koulutusta kiinnostusasteen, koulutushalukkuuden ja –tarpeen mukaisesti.

Ryhmä 1 11 henkilöä, joilla on eläke lähellä, motivaatio ja halu uusiutua on heikkenemässä tai heikentynyt. Aika eläkkeelle jäämiseen oli kuukausista vuosiin. Vaikka työvuosia olisi jäljellä useampiakin, henkinen valmistautuminen ja sen odotus olivat tähän ryhmään kuuluneilla melkoisen voimakasta.

Eläkettä odottaville järjestetään kannustavaa, omiin kokemuksiin perustuvaa tiedon käsittelyä ja heidän kanssaan pitää miettiä, miten siirtää hiljainen tieto nuoremmille työntekijöille.

Ryhmä 2 12 henkilöä, joilla on omaa halua ja kapasiteettia kehittyä.

Osalla on selkeitä tavoitteita, mutta suurimmalla osalla on tarve ohjauksen kautta löytää oma polkunsaa.

Kehityshaluisia työntekijöitä tuetaan itsenäisessä tiedonhankinnassa ja heille annetaan motivoivia oppimistehtäviä. Tässä ryhmässä oli henkilöitä, jotka miettivät omaa uravalintaansaakin, heidän kohdallaan nostetaan myös

ammatinvalinnan ohjaus esiin. Joillakin nousi esiin kielitaidon kohentaminen ja tietotekniikan oppiminen. Ryhmä kokonaisuutenaan tarvitsee henkilökohtaiset opiskelusuunnitelmat.

Ryhmä 3 8 henkilöä, joilla on minun näkemykseni mukaan kapasiteettia ja tarvetta saavuttaa jotain eli ryhmä nimeltä ”ketä minä tuuppisin”. Heidän motivointinsa on haaste.

Kannustusta tarvitseville annetaan konkreettisia tehtäviä, joista he löytävät motivoivalla tavalla omia kehittämiskohteitaan. Aika herkkä ryhmä, painostusta on vältettävä ja osattava ohjata heitä oikealla tavalla.

Toisaalta juuri tämä ryhmä on mielenkiintoinen ja ryhmän onnistuessa ovat tulokset todennäköisesti parhaat. Joitakin tähän ryhmään aiemmin kuuluneita on saatu kammettua viimeiseen muut-ryhmään. On todella mielenkiintoista seurata, kun työhön tulee sisältöä ja miten olennaisten asioiden havaitseminen alkaa näkyä.

Muut 8 henkilöä, joita ei voi sisällyttää mihinkään edelliseen kategoriaan. Heistä suurimmalla osalla on ammattitutkinto suhteellisen hiljattain suoritettu, osalla eläkeikä ihan ovella, mutta eivät kuitenkaan kuulu ensimmäiseen ryhmään. Lisäksi mukana on pari tilapäistä jotka eivät ole enää palveluksessamme.

Muut- ryhmälle annettava erilaisia ammattitaidon tasoa ylläpitäviä kehittämistehtäviä.

Aikuisten kohdalla saattaa olla opiskelua haittaavia tekijöitä. Kaikilla on erilainen elämäntilanne, ja nämä tilanteet voivat aiheuttaa rajoituksia itsensä kehittämiselle. Oman tilanteen tiedostaminen on yksi askel tässä pitkässä elämän mittaisessa hankkeessa.

MITEN KANNUSTETAAN

Henkilöitä, jotka eivät ole suorittaneet ammattitutkintoa kannustaa alkuun tutkinnon suorittamisesta maksettava henkilökohtainen palkanlisä, joka on tällä hetkellä 57,39 €. Mielestäni raha sinällään ei ole tarpeeksi motivoiva tekijä itsensä kehittämiseen, mutta se voi olla prosessin alkuunpaneva voima. Kun motivaatio on saatu heräämään, sitä on helpompi pitää yllä.

TOTEUTUS JA AIKATAULU

Hanke toteutetaan osin henkilöstökoulutuksena, osin käytetään ulkopuolista apua, esim. ammatinvalinnanohjaus ja osin itsenäisenä pienryhmätyöskentelynä.

Älä huoli! Elämänsä suuntaa saa ja voi vaihtaa, eikä mikään valinta ole väärä tai edes lopullinen. Aiemmasta ammattihaaveesta saattaa tulla hyvä harrastus ja harrastuksesta kasvaa upea ura. (Tulkki, U. 2007)

Koulutus on elämän mittainen projekti ja siksi aikataulussa ei ole loppupäivää. Aloituspäivä on tietysti heti.

LOPPUSANAT

Hanke eteni aikataulun mukaisesti, asetin hankkeelle tavoitteeksi valmistua tänä keväänä ja se toteutui. Materiaalin kerääminen tapahtui opetusharjoittelun yhteydessä ja kohderyhmän positiivisella myötävaikutuksella. Oma tapani kirjoittaa on lyhyttä ja tiivistettyä. Se on muokkautunut työn mukana kun asiat on esitettävä sekä suomeksi että ruotsiksi samalla tavalla.

Jos nyt tekisin hankkeen uudelleen, pysyisin samoilla päälinjoilla mutta pohjustaisin opetusharjoittelussa keräämäni aineistoa tarkemmin. Aineiston kerääminen olisi ollut kaikkein tehokkainta haastattelemalla. Haastattelujen huono puoli on kuitenkin niiden vaatima aika. Pelkkiin haastatteluihin olisi mennyt työaika viikosta kahteen. Toteutuksesta olisi voinut tehdä vielä pidemmälle menevät suunnitelmat, toisaalta tästä hankkeesta tulee olemaan hyötyä jatkossa suunnitellessani koulutusta työpaikalla. Työpaikkakoulutuksen lähtökohta on aina tarve ja sen mukaan on elettävä ja aistittava mikä on sillä hetkellä oikea valinta koulutuksen sisällöksi.

Sinänsä yhtenäiseltä vaikuttava ryhmä koostuu hyvinkin erilaisista ihmisistä, joilla on erilaisia koulutustarpeita. Oppimistapojen huolellinen suunnittelu etukäteen auttaa jokaista oppijaa saamaan koulutuksesta parhaan hyödyn. Jos käytännön järjestelyjen kannalta on mahdollista, oppimistilanteet pitäisi järjestää edellä kuvatuille ryhmille erikseen. Pietarsaaressa kielikin voi olla yksi ryhmien muodostamista hankaloittava tekijä, koska ryhmäjako ei mene kielellisesti tasan. Toisaalta oppimishaluinen ryhmä oli kiinnostunut myös toisesta kotimaisesta kielestä, ja osa ryhmän jäsenistä oli kaksikielisiä. Olisi mielenkiintoista ja hyödyllistä toteuttaa aikuisten kielikylypyä työelämän koulutuksissa.

Lähteet

Aro, J., Keisanen, A. ja Skantsi, P. 2006. Työelämän muutos ja ammatillinen osaaminen. Oppimistehtävä APTA2000. Jyväskylän ammatillinen opettajakorkeakoulu.

Aro, J., Keisanen, A. ja Skantsi, P. 2006. Oppimiskäsitykset ja opetussuunnitelmatyö. Oppimistehtävä APOA2000. Jyväskylän ammatillinen opettajakorkeakoulu.

Tulkki, U. 2007. Ajankuva. Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliiton Jyty-verkkolehti

<http://www.jytyliitto.fi/asp/empty.asp?P=1860&VID=default&SID=595925982516930&A=closeall&S=0&C=22788>