

# Ammattitaitoisen henkilöstön saata- vuus puhtauspalvelualalla

Kersti Soo

Opinnäytetyö

Huhtikuu 2020

Matkailu-, ravitsemis- ja liiketalousala

Restonomi (AMK), Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma

Toimitilajohtaminen

Tekijä(t) Soo, Kersti	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Huhtikuu 2020
	Sivumäärä 54	Julkaisun kieli Suomi
		Verkkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi <b>Ammattitaitoisen henkilöstön saatavuus puhtauspalvelualalla</b>		
Tutkinto-ohjelma Palvelujen tuottamisen ja johtamisen tutkinto-ohjelma		
Työn ohjaaja(t) Kirsti Hintikka-Mäkinen		
Toimeksiantaja(t)		
Tiivistelmä <p>Puhtauspalveluala on suhdanteista riippumaton, koska kiinteistöhuolto on sidoksissa kiinteistökantaan. Koulutettuja puhtauspalvelualan ammattilaisia on ollut haasteellista löytää työmarkkinoilta, ja vastuu puhtauspalvelun ammattilaisten osaamisesta on siirtynyt työnantajille. Opinnäytetyön tavoite oli löytää syitä puhtauspalvelualan ammattilaisten saata- vuusongelmiin.</p> <p>Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena, jossa kyselylomake jaettiin sidosryh- mille SSSL Puhtausala ry:n jäsenkirjeessä keväällä 2019. Kysely jaettiin Webropol- linkin kautta, ja vastauksia saatiin 68 henkilöltä. Aineisto käsiteltiin SPSS- ohjelman avulla, minkä jälkeen tehtiin Exceliin kaaviot. Ristiintaulukoinnin avulla selvitettiin pohjakoulutustaustan ja iän vaikutuksia puhtauspalvelualan kiinnostavuuteen Suomessa eri alueella.</p> <p>Tutkimuksessa selvisi, että motivaatiossa on eroja eri puolilla Suomea. Suomessa alueelli- set erot tulivat esille myös siinä, kuinka kauan on oltu puhtauspalvelualalla. Pohjois- Suomessa on paljon alalla pitkään työskenteleviä ammattilaisia. Samalla ilmeni, että vain Etelä- ja Itä-Suomessa on uusia alalle tulijoita.</p> <p>Puhtauspalvelualan ammattihenkilöstön saatavuus on Suomessa tämän tutkimuksen mu- kaan Itä- Suomessa parhaiten tasapainossa. Pohjois- Suomessa uusien alalle tulevien saata- vuus on heikoin. Tutkimustulokset eivät ole yleistettävissä koko Suomen alueella, mutta ne ovat riittävät nostamaan esille eri alueiden erot.</p>		
Avainsanat ( <a href="#">asiasanat</a> ) puhtauspalveluala, henkilöstön saatavuus, ammattitaitoinen henki- löstö, koulutus, nuoret puhtauspalvelualalla, maahanmuuttajat puhtauspalvelualalla		
Muut tiedot ( <a href="#">salassa pidettävät liitteet</a> )		

Author(s) Last name, First name Soo Kersti	Type of publication Bachelor's thesis	Date May 2020 Language of publication: Finnish
	Number of pages 54	Permission for web publication: x
Title of publication <b>Availability of skilled personnel in the cleaning service sector</b>		
Degree programme Service management		
Supervisor(s) Hintikka-Mäkinen, Kirsti		
Assigned by		
Abstract  <p>The cleaning service industry is cyclically independent, as services related to property maintenance are tied to the property portfolio. It has been challenging to find trained professionals in the cleaning service market. The responsibility for the competence of cleaning service professionals has been transferred to employers. The aim of the thesis was to find reasons for the availability problems of professionals in the cleaning service industry.</p> <p>The study was conducted as a quantitative study in which a survey was distributed to stakeholders in a membership letter of SSTL Puhtausala ry in the spring of 2019. The survey was distributed via a Webropol link and responses were received from 68 people. The data was processed using SPSS, after which tables were created in Excel. The effects of the basic educational background and age on the interest of the cleaning service industry in different regions of Finland were investigated using cross-tabulation.</p> <p>The study revealed differences in the motivation of the cleaning service industry in different regions of Finland. The regional differences were also seen in the years spent in the cleaning service industry. It was found out that in Northern Finland, there were many employees that had been working in the field for a long time. At the same time, it became clear that new entrants were only found in Eastern and Southern Finland.</p> <p>According to the study, the most balanced availability of professional personnel in the cleaning service field is found in Eastern Finland and the weakest in Northern Finland. The research results cannot be generalized throughout Finland but are sufficient to highlight the regional differences.</p>		
Keywords/tags ( <a href="#">subjects</a> ) cleaning service sector, staff availability, professional staff, training, young people in the cleaning service sector, immigrants in the cleaning service sector		
Miscellaneous ( <a href="#">Confidential information</a> )		

## Sisältö

<b>1</b>	<b>Johdanto</b> .....	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Tutkimusasetelma</b> .....	<b>5</b>
	2.1 Tutkimusongelma .....	6
	2.2 Menetelmät.....	6
	2.3 Luotettavuus.....	8
<b>3</b>	<b>Puhtauspalvelualan työ</b> .....	<b>9</b>
	3.1 Käsitteitä.....	9
	3.2 Puhtauspalvelualan kehittyminen .....	10
	3.3 Matalapalkkatyö .....	11
	3.4 Kiinteistöpalvelualojen työehdot.....	13
<b>4</b>	<b>Puhtauspalvelun tuottajat</b> .....	<b>16</b>
	4.1 Rekrytoinnin haasteet.....	16
	4.2 Alan työnantajat .....	19
	4.3 Alan työntekijät.....	20
	4.4 Tulevaisuuden tekijät.....	20
<b>5</b>	<b>Tutkimustulokset</b> .....	<b>22</b>
	5.1 Vastaajien taustatiedot .....	22
	5.2 Vastanneiden kehitysehdotukset .....	40
<b>6</b>	<b>Johtopäätökset</b> .....	<b>41</b>
	6.1 Alueelliset erot.....	42
	6.2 Ikäryhmät .....	42
	6.3 Koulutustaso.....	44

<b>7 Pohdinta .....</b>	<b>45</b>
<b>Lähteet .....</b>	<b>48</b>
<b>Liitteet .....</b>	<b>50</b>
Liite 1. Webropol kyseily puhtauspalvelualalla työskentelystä .....	50

## Kuviot

Kuvio 1 Käsitteet .....	10
Kuvio 2. Vastaajien sukupuoli .....	22
Kuvio 3. Vastaajien ikä.....	23
Kuvio 4. Vastaajien asuinpaikkakunta.....	23
Kuvio 5. Vastaajien työllisyys.....	24
Kuvio 6. Vastanneiden puhtauspalvelualalla työskentelyn aika .....	25
Kuvio 7. Puhtauspalvelualan kiinnostavuus .....	25
Kuvio 8. Työllisyystilanne ja siivousalan koulutus .....	26
Kuvio 9. Ikä ja työllisyystilanne .....	28
Kuvio 10. Puhtauspalvelualalla olon aika ja siivousalan koulutus .....	28
Kuvio 11. Vastanneiden maahanmuuttajien koulutustaso .....	29
Kuvio 12. Puhtauspalvelualla olon aika ja alue.....	30
Kuvio 13. Vastanneiden ikä asuinalueittain .....	31
Kuvio 14. Puhtauspalvelualan kiinnostuneisuus ja siivousalan koulutus .....	32
Kuvio 15. Puhtauspalvelualan kiinnostuneisuus ja alue .....	33
Kuvio 16. Ikä ja puhtauspalvelualan kiinnostuneisuus .....	34
Kuvio 17. Puhtauspalveluunaan sitoutuminen .....	34
Kuvio 18. Ikä ja parempi palkkatoive puhtauspalvelualalle .....	35
Kuvio 19. Ikä ja parempi työaika.....	36
Kuvio 20. Ikä ja esimiehen johtamistyyli .....	36
Kuvio 21. Ikä ja puhtauspalvelujen koulutus ja etenemismahdollisuus .....	37
Kuvio 22. Ikä ja oman työn vaikutusmahdollisuus.....	37

Kuvio 23. Puhtauspalvelualan kiinnostuksen lisääminen .....	38
Kuvio 24. Puhtauspalvelualalla olon syy .....	39
Kuvio 25. Kuinka kiinnostunut olet puhtauspalvelualan koulutuksesta .....	39
Kuvio 26. Iän ja koulutustason suhde .....	40

## **Taulukot**

Taulukko 1. Palkkataulukko 1.4.2019 (Kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskeva työehtosopimus 1.2.2018 – 31.1.2020) .....	14
---	----

# 1 Johdanto

Puhtauspalveluala työllistää eri tehtävissä noin 80 000 työntekijä Suomessa. Ihmisten elinympäristöön, viihtymiseen ja kiinteistöjen kuntoon vaikuttava puhtauspalveluala työllistää monipuolisesti alan ihmisiä. (SSTL Puhtausala ry 2020.) Ala on suhdanteista riippumaton, koska kiinteistöhuoltopalvelut ovat sidoksissa kiinteistökantaan (Rakli 2014, 18). Palvelualalla tarvitaan jatkuvasti lisää tekijöitä. Kuitenkin puhtauspalvelualalla on jatkuvasti ongelmia löytää ammattitaitoisia koulutettuja ihmisiä töihin. Ala on saanut huonon maineen matalapalkka-alana. Puhtauspalvelualalle suuntaa paljon maahanmuuttajataustaisia ihmisiä, koska kotimaisen työvoiman saatavuus on heikko ainakin pääkaupunkiseudulla. Työnantajat ovat palkanneet vaikeasti työllistettäviä sekä työhön motivoitumattomia pitkäaikaistyöttömiä (Pitkänen, Luoma, Järvensivu & Arnkil 2009).

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia ammattitaitoisten työntekijöiden saatavuutta puhtauspalvelualalla. Tarkoituksena oli löytää syitä henkilöstön saatavuusongelmiin. Aihetta tarkastellaan työntekijöiden näkökulmasta. Ammattitaitoisen henkilöstön saatavuusongelmat puhtauspalvelualalla johtavat myös siihen, että yritykset joutuvat rekrytoimaan yhä enemmän osaamatonta väkeä ja kouluttamaan heitä itse muun työn ohessa. Palvelualojen koulutukseen ei saada enää opiskelijoita, mikä myös osoittaa, että palvelualat eivät enää ole suosiossa (Männikkö 2018). Opetushallituksen tietojen mukaan ammatilliseen koulutukseen yleisesti haki vuonna 2018 jopa 1 900 hakijaa vähemmän kuin edellisenä vuonna ja lasku on jatkuvaa (Männikkö 2018). Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli löytää ratkaisuja työvoiman saatavuudelle puhtauspalvelualalle.

Henkilöstön saatavuutta puhtauspalvelualaan selvitettiin tutkimuskyselyn avulla. Lisäksi vertailtiin tuloksia eri pakkakuntien välillä. Vertailu antaa uusia työkaluja tulevaisuuden koulutusohjelmien suunnittelulle, jotta alalle löytyisi riittävästi ammattitaitoisia, motivoituneita työntekijöitä puhtauspalveluyritysten avoinna oleviin työtehtäviin. Opinnäytetyö ei tutki sosiaalisia tai psykologisia syitä alalle hakeutumiseen. Opinnäytetyössä vertaillaan myös puhtauspalvelualalla työskentelevien henkilöiden

taustatietoja työtyytyväisyysmittareihin. Tarkoitus on tutkia puhtauspalvelualan valintaan vaikuttavia tekijöitä työntekijän näkökulmasta. Tavoitteena on löytää ratkaisuja alan työvoiman saatavuusongelmiin.

Tämän hetkinen tilanne on se, että ammattiliseen koulutukseen menee yhä vähemmän opiskelijoita ja lukioon yhä enemmän (Männikkö 2018). Kiinnostus ammattiopintoihin on jostain syystä jatkuvasti vähentynyt. Samaan aikaan Suomessa on ammattilaisista pula. Ammattibarometri näyttää ammattien kehitysnäkymiä lähitulevaisuudessa (Tuomaala 2018). Ammattibarometri on luotu yhteistyössä TE-toimiston kanssa, johon avoimet työpaikat ilmoitetaan. Kaikkia puhtauspalvelualan avoimia työpaikkoja ei ilmoiteta TE-toimistoon, koska yritykset eivät löydä sitä kautta ammattilaisia, vaan ovat ryhtyneet itse ratkaisemaan rekrytointin ongelmia. (Pitkänen, Luoma, Järvensivu & Arnkil 2009, 131.)

## 2 Tutkimusasetelma

Puhtauspalveluala on murroksessa ja uusia keinoja töissä viihtymiseen etsitään jatkuvasti. Tutkimusongelma on löytää uusia työkaluja puhtauspalvelun henkilöstön saatavuusongelmaan Suomessa. Tarkoitus on saada tietoa, mikä vaikuttaa puhtauspalvelualalla ammattinvalintaan ja ammatissa pysymiseen. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa etsitään vastauksia siihen, kuinka pohjakoulutus, ikä, asuinalue, sukupuoli sekä etninen tausta vaikuttavat puhtauspalvelualan valintaan.

Puhtauspalvelualojen henkilöstön saatavuudesta ja töissä pysymisestä uutisoidaan jatkuvasti. Yritykset ovat alkaneet hankkia työvoimaa kukin omalla tavallaan. Yritykset tarjoavat korkeampaa palkkaa, osakkeita omasta yrityksestä ja parempia työaikoja, jotta henkilöstö sitoutuisi työhön. Mediassa uutisoidaan erilaisista syistä, kuten matalapalkka-ala, työn osa-aikaisuus ja fyysisesti raskas työ, jotka vaikuttavat puhtauspalvelualan kiinnostavuuteen.



## 2.1 Tutkimusongelma

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on tutkia ammattitaitoisen henkilöstön saatavuutta puhtauspalvelualalle. Työ- ja elinkeinoelämän rekrytointiongelmien tutkimus (2009) antaa olettaa, että eri alueilla on eri syitä alalla tulemiselle ja alalla pysymiselle.

Pääkaupunkiseudulla maahanmuuttajataustaisuus tuo oman lisänsä puhtauspalvelualalla työllistymiseen. (Pitkänen, Luoma, Järvensivu & Arnkil 2009, 147.)

Tutkimusongelmasta johdettiin kaksi tarkempaa tutkimuskysymystä:

- Miten saadaan puhtauspalvelualalle enemmän ammattitaitoisia puhtauspalvelualan työntekijöitä?
- Mitkä taustatekijät vaikuttavat eri alueilla puhtauspalvelualalle hakeutumiseen?

## 2.2 Menetelmät

Tutkija valitsee tutkimusmenetelmän tutkimustehtävän tai tutkimusongelman mukaan. Laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on Hirsjärven Remeksen ja Sajavaaran mukaan todellisen elämän kuvaaminen. Kohdetta pyritään laadullisessa tutkimuksessa tutkimaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 132, 161.)

Kvantitatiivista tutkimusta käytetään Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran mukaan paljon sosiaali- ja yhteiskuntatieteissä. Kvantitatiivisen tutkimuksen juuret ovat luonontieteissä. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa korostuu syy ja seurauksen suhde. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 139.)

Puhtauspalvelualan rekrytoinin haasteista on tehty jonkin verran opinnäytetöitä sekä muita tutkimuksia. Kuitenkaan aihe-alueen ilmiölle ei ole saatu syvällisempää ymmärrystä. Tämä opinnäytetyö tehtiin kvantitatiivisena tutkimuksena, jossa ilmiöön yritettiin saada syvempi ymmärrys kyselyn avulla.

Kanasen mukaan (2015) kvantitatiivinen tutkimus tehdään laadullisen tutkimuksen teorioita hyödyntäen. Määrällisen tutkimuksen kysymysten muotoilussa ovat avuksi

mallit ja teorit, jotka selittävät ilmiötä. Erilaiset riippuvuus- sekä vaikutussuhteet saadaan selville määrällisen tutkimuksen avulla (Kananen, 2015,197, 198).

Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (1997) ohjaavat opinnäytetyön kirjoittajan valitsemaan tutkimusmenetelmän sen mukaan, mitä tietoja etsitään. Erilaisten otosten mittaukseen käytetään standartoituja testejä (Hirsjärvi, Rames & Sajavaara 1997, 179- 180).

Opinnäytetyön tutkimuslomake suunniteltiin kevään aikana 2019 ja jaettiin SSTL Puhtausala ry:n kautta jäsenkirjeessä lukijoille. Tutkimuslomake on sivulla 49 liitteenä. Kyselylomakkeet olisi ollut hyvä saada myös TE-toimiston kautta työttömille sekä maahanmuuttajataustaisille työnhakijoille. Se ei kuitenkaan toteutunut, koska TE-toimistosta ei vastattu tiedusteluun kyselylomakeen jakamisen mahdollisuudesta. Myös PAM:n tai muiden ammattilehtien kautta ei onnistuttu jakamaan kyselylomakkeita. Kyselylomakkeen vastausaika oli alun perin kaksi viikkoa, mutta vastausaika jatkettiin kahdella viikolla.

Tämän opinnäytetyön kyselylomake kirjoiteltiin kaksiosaiseksi, jossa kyselyn alussa selvitettiin tutkittavien taustatiedot, kuten koulutustausta, ikä, sukupuoli, työtilanne sekä asuinalue. Toisessa osassa selvitettiin syitä, miksi puhtauspalvelualalla ei kiinnosta tai miksi se kiinnostaa, mikäli henkilö on jo alalla töissä. Tavoitteena oli löytää syyt kiinnostukseen ja kiinnostamattomuuteen ja tutkia niiden osuutta eri ryhmien välillä. Tutkimuksessa selvitettiin myös kehitysmotivaation puutteet eri ryhmien ja alueen välillä.

Kysely jaettiin myös omien tuttavien ja muiden sidosryhmien kautta puhtauspalvelualan ihmisille sähköpostin välityksellä. Sidoryhmät saivat Webropol-ohjelman kautta lähetetyn tutkimuslomakkeen, joka avautui linkin kautta. Kyselyihin saatiin niukasti vastauksia sidoryhmien kautta. Kyselyn analysointi siirtyi loppukesään 2019.

Vastauksia saatiin 68 kpl. Aineisto kerättiin Webropol- ohjelman avulla. Avoimiin kysymyksiin saatiin jonkin verran vastauksia. Aineisto käsiteltiin SPSS- ohjelmalla, jossa tehtiin ristiintaulukointi. Lopputulokset mittailtiin ja niistä tehtiin Excel-kaaviot eri ryhmien välillä, sekä vertailtiin eri ryhmien pohjakoulutustasoa ja puhtauspalvelualalla viihtymistä keskenään taulukkojen avulla.

Ristiintaulukoinnin avulla oli tarkoitus tutkia miten eri alue tai eri koulutustaso vaikuttaa vastaustuloksiin. Tulokset antavat mahdollisesti uusia työkaluja puhtauspalvelualalla työskenteleville työnantajille, esimiehille sekä muille sidosryhmille parantaa alalla viihtymistä ja alan vetovoimaa.

Taulukossa tuli esille, onko yhteyttä aikaisemman koulutustason ja työpaikan motivaation välillä tai onko yhteyttä koulutustasolla ja palveluammateissa työskentelevien välillä. Esille tuli myös minkälainen koulutustaso on pää-asiallisesti palvelualoilla työskentelevillä.

Johtopäätöksessä pohditaan yhteyttä koulutustason ja ammattivalinnan välillä, sekä yhteyttä koulutustason ja alalla viihtymisen välillä. Pohdiskeltiin myös sitä, että onko koulutustaustalla merkittävää rooli siihen miten jatkossa palvelualoilla pärjätään.

### 2.3 Luotettavuus

Hirsjärvi, Remes ja Sajavaaran mukaan (2009) tutkimusta ja sen luotettavuutta arvioi-  
dessa on mahdollista käyttää monia erilaisia mittaus- sekä tutkimustapoja. Tutkimus  
luotettavuutta mittaava reliabiliteetti tarkoittaa mittaustulosten luotettavuutta, eli  
kykyä antaa tuloksia, jotka eivät ole sattumanvaraisia. (Hirsjärvi, Remes, & Sajavaara,  
2009, 231).

Hirsjärvi, Remes ja Sajavaaran mukaan (2009) validiuksella tarkoitetaan pätevyyttä  
eli tutkimusmenetelmän kykyä mitata sitä, mitä oli tarkoitus mitata. Tutkijat saatta-  
vat kuvitella tutkivansa todellisuutta, joiden tutkimiseen mittarit ja menetelmät eivät  
todellisuudessa vastaa. Esimerkkinä Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara tuovat kyselylo-  
makkeen, joissa vastaajat ovat saattaneet käsittää kysymyksiä eri tavalla kuin tutkijat  
ovat asian ajatelleet. Tässä tapauksessa saatuja tuloksia ei voida pitää pätevinä.  
(Hirsjärvi, Remes, & Sajavaara, 2009, 231-232).

Kanasen mukaan (2015) otoksen suuruuden ei ole olemassa yksiselitteistä vastausta,  
vaan otanta suuruus vaihtelee tilanteen mukaan. Otoksen kasvattamisen tarvetta li-  
sää perusjoukon heterogeenisuus eli erilaisuus. Jotta tilastolliset tiedot olisivat päte-  
viä, pitäisi jokaisesta osaryhmästä saada riittävän määrä tuloksia (Kananen 2015,  
278).

Opinnäytetyön kohderyhmä oli 80 000 puhtauspalvelualan työntekijää Suomessa, joista otanta koostuu SSTL Puhtausala ry:n jäsenistä, jotka saavat jäsenkirjeitä. SSTL Puhtausalan jäsenkirjeiden saajia on vaikea arvioida, koska jäsenten määrää koostuu yli 100 jäsenyrityksestä sekä 12 muusta paikallisista jäsenyhdistyksestä. Vastauksia saatiin vain 68 kpl, joten työn tulos ei ole riittävän luotettava tilastollisesti. Opinnäytetyössään nostettiin esiin näiden vastausten perusteella tulleita tuloksia.

Tutkimustulosten realibiteetti on heikko saatujen vastausten perusteella.

Alkuperäinen otostavoite oli 200 vastausta kyselylomakkeille. Vastauksien määrä on riittävä nostamaan esille tuloksia, mutta ei ole yleistettävissä koko Suomen alueella, mikäli samanlainen tutkimus tehtäisiin uudelleen. Heikoin realibiteetiltä oli Länsi-Suomen alue, jossa tulokset saattavat paljonkin muuttua samaa tutkimusta toistettaessa. Vahvin tulos oli Itä – Suomessa.

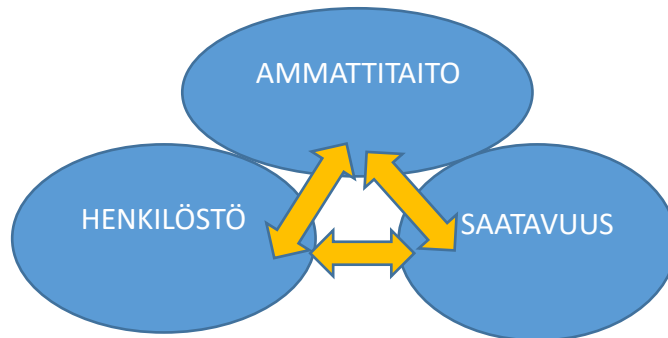
Tutkimustyön odotuksena oli saada vastauksia enemmän maahanmuuttotautaisilta puhtauspalvelualan työntekijöiltä, mutta vastausprosentti jäi pieneksi. Haasteena olivat selkokielineen selitys kyselyn tarkoituksesta sekä kokonaan selkokielineen kyselylomake, johon maahanmuuttajat olisivat pystyneet itsenäisesti vastamaan. Lomake ei ilmeisesti ollut riittävän selkokielineen, joten maahanmuuttajien osuus vastaajista jäi niukaksi.

### **3 Puhtauspalvelualan työ**

#### **3.1 Käsitteitä**

Tässä opinnäytetyössä käytettävät käsitteet ovat ammattitaito, henkilöstö ja saatavuus. Suomisanakirja antaa sanalle ammattitaito synonyymien taito (suomisankirja.fi). Talentia määrittelee sanaa taas koulutuksesta ja osaamisesta koostuvaksi tiedoksi ja taidoksi, jossa on mukana myös työkokemusta sekä työn kehittämistä (Talentia.fi). Tilastokeskus määrittelee sanan henkilöstö palkansaajaksi sekä yrittäjäksi (stat.fi). Käsite saatavuus taas Raiken mukaan on saavutettavuuden edellytys, käyttäjän kannalta kuitenkin tarjonnan laatua saatavuus ei määrittele (Raike).

Opinnäytetyössä keskeiset käsitteet ovat sidoksissa keskenään alla olevan kuvion mukaisesti. Yrityksen voimavara on ammattitaitoinen henkilöstö.



Kuvio 1. Käsitteet

### 3.2 Puhtauspalvelualan kehittyminen

Suomen puhtauspalvelun kehityksestä on kirjoitettu kirja ”Jokainen siivota osaa?”, johon on koottu 1950- luvulta 2000- luvun alkuun saakka materiaalia siivoustyön kehitymisestä. Kujalan ja Wilkmanin (2006, 8) mukaan Suomen kotisiivous on saanut ammattimaisen otteen 1950-luvulta, kun ensimmäiset naimisissa olevat naiset siirtyivät työelämään. Teollisuuslaitokset tarvitsivat keittäjiä, siivoojia sekä erilaisia laitosapulaisia. Samalla kaupunkeihin avattiin jatkuvasti uusia kouluja, joihin tarvittiin laitosapulaisia. Samoihin aikoihin perustettiin ensimmäisiä siivousliikkeitä, jotka nekin työllistivät satoja siivoojia. Siivoustyö oli luonnollinen valinta monelle naiselle, koska työaika mahdollisti myös kotityöt. Siivoustyö oli myös työ, jota jokainen nainen osasi tehdä. (Kujala & Wilkman 2006,8.)

1960-luvulla alkoi kehittyä siivoustyö, jossa huomiota kiinnitettiin rakennusten säilymiseen hyväkuntoisena mahdollisimman pitkään. Siivoojilla ja heidän esimiehillään ei ollut siihen aikaan vielä tietoa oikeista puhdistus- tai hoitomenetelmistä ja vahinkoja tapahtui usein. 1960-luvun loppupuolella aloitettiin siivousalan koulutus Työtehoseuran, Valtiovirainministeriön järjestelyosaston ja Ammattikasvatushallituksen toimesta. Naisten ammattillinen koulutus lisääntyi nopeammin kuin miehillä vuosina 1970 – 1980. Siivousalan oppisopimus vahvistettiin ammattikasvatushallituksen puolesta. Suomen Siivoustekninen liitto ja Suomen Siivousliikkeiden liitto perustettiin vuonna 1970, joiden tavoitteena oli alan

arvostuksen parantaminen koulutuksen, tiedottamisen ja alan tunnettuuden lisäämisen avulla. (Mts 8-9.)

Kujalan ja Wilkmanin (2006, 9) mukaan siivousala oli arvostukseltaan korkeimmillaan 1980-luvulla. Siitä huolimatta siivousalan yrityksissä henkilöstön vaihtuvuus oli suurta ja isoimmissa kaupungeissa alkoi olla työvoimapulaa. Siivousliikeyrityksiä perustettiin noin 200 vuodessa, yhtä moni lopetti toimintansa. Seminaareissa ja ministeriöissä pohdittiin työvoiman riittävyyttä. Oletettiin, että vanhempi ikäluokka ratkaisee ongelmat, työkyvyn ylläpitoon, viihtyvyyden lisäämiseen osa-aikatyössä ja osa- aikaläkkeen kehittämiseen yritettiin keksiä keinoja. (Mts. 2006, 9.)

1990-luvulla kansainvälistyminen eteni, Suomeen saapui 19 000 maahanmuuttajaa, turvapaikanhakijaa sekä kiintiöpakolaista. Siivoustyön esimiehiltä alettiin vaatia kielitaitoa ja erilaisten kulttuurien ymmärtämistä, koska siivoustyö oli monelle maahanmuuttajalle ensimmäinen kontakti suomalaiseen työelämään. Siivoojilta odotettiin ammattitaitoa, kykyä analysoida likaa ja arvioida siivoustarve itsenäisesti. Samalla sanottiin, että siivoojaksi pääsee kuka tahansa. (Mts. 2006, 10.)

Siivouksesta innostuneet, ennakkoluulottomat ihmiset ovat vuosien saatossa vieneet siivousalaa eteenpäin. Suomessa julkaistiin vuonna 1972 siivoustyön menetelmä- ja aikastandardit, vuonna 1995 Suomi toimi ensimmäisen siivousalan kansainvälisen kongressin, Cleaning in Tomorrows World, isäntämaana.

### 3.3 Matalapalkkatyö

Suomalaista työnhistoriaa on tutkinut Anu Suoranta (2009) ja hän on kirjoittanut tutkimuksesta kirjan Halvennettu työ. Suorannan mukaan 1990- luvun laman jälkeen on Suomeen syntynyt paljon uusia työpaikkoja, mutta myös paljon uusia heikkolaatuisia työpaikkoja, joita Suoranta nimeää ”epätyypillisiksi”. Hänen mukaansa määräaikainen, osa- aikainen sekä vuokratyö ja niiden eri yhdistelmät ovat erityisesti koskeneet naisten, nuorten ja maahanmuuttajien tekemää työtä. (Suoranta 2009. 11)

Suorannan (2009, 13) mukaan sopimusyhteiskunta on työntekijäjärjestön ja työnantajajärjestön kesken sovittu kollektiivinen työelämässä noudatettava tahtotila, jossa

on sovittu työehdoista. Teollista työtä ajateltiin sotien välisenä aikana säännöllisenä ja normaalina, koska työntekijöiden työnteko oli samassa paikassa elinikäinen ja kokopäiväinen. Palkkatyö oli siten ”hyvä työ”, koska se takaasi työntekijälle toimeentulon. (Mt. 13 – 14.)

Yliopiston dosenttia Mikko Jakosta on haastattelut Tanja Kröger (2018) Ylen artikkelia varten. Jakonen tutkii Suomessa työssäkäyvien köyhyyttä ja hänen mukaansa Suomessa on erityisesti palvelualoilla kuten kassoissa, hoitoalalla ja siivoustyössä köyhiä. Tutkijan mukaan köyhyys tulee silpputyöistä ja riittämättömistä työtunneista. Naisten asema on esillä taas yksinhuoltajuuden, matalapalkkaisuuden ja osa-aikatyön vuoksi, he ovat riskiryhmässä. Dosentin mukaan Suomessa köyhyysraja on yksinasuvalla 1 200 euroa kuussa ja kahden lapsen yksinhuoltajan köyhyysraja 2 170 euroa kuussa. Köyhyyteen liittyy ilmiö, jota ei haluta nähdä. Jakoisen mukaan työssä käyvä köyhä saattaa kokea häpeän tunnetta, lapset eivät pääsee harrastamaan sitä, mitä haluaisivat. Epäonnistumisen tunne saattaa johtaa masennukseen, syömishäiriöön ja köyhyys saattaa aiheuttaa nälkää. Jakonen lisää, että todellisuudessa vain harvoin johtuu köyhyys yksilöllisistä valinnoista. (Kröger, 2018.)

Anu Suoranta tuo omassa tutkimustyössä esille naisten ja miesten välisen ammattitaitovaatimusten eron työhistoriaa tutkittaessa (2009). Hän kirjoittaa, että naisten alat eivät edellyttäneet korkeampaa ammattitaitoa. Alhaisempi työ edellyttää, että ylhäällä on toinen työ, jossa vaaditaan enemmän ammattitaitoa, usein kyse oli ammateista, jossa työskenteli miehiä tai ”ammattimiehiä”. Suorannan mukaan perustelua ammattitaidon hierarkiaan on haettu työntekijöiden sukupuolesta, niihin liitettävistä ominaisuuksista, tai töissä käytettävistä koneiden suuruudesta, eikä ammatteihin tarvittavista ammattitaidosta. Esimerkkinä tuodaan miesten käyttämiä laitteita, jolla tehtiin tärkeä ja vastuullinen työ. Naisten kutomolaitteilla työn tärkeys häipyi ja alhaisempi ammattitaito säilyi. (Suoranta 2009, 266-268.)

Suoranta (2009, 267, 268) tuo esille työhistorian tutkimuksessa 1920 – 1930 luvuilla tapauksia, joissa työvoimalta ei vielä vaadittu koulutusta eikä aiempaa kokemusta, mutta vaadittiin kaikilta tiettyjä ominaisuuksia ja suoritustaitoja. Monet työtehtävät siis aloitettiin ilman ammattioppia ja työuralla sai opiskella tai se oli osaa työuraa. Työmarkkinoiden ulkopuolelta hankittu tieto, jota sovellettiin töissä ja joita työnteki-

jöiltä vaadittiin, eivät kuuluneet palkkaa määrittäviin ominaisuuksiin, vain ne ominaisuudet oletettiin naiseuteen kuuluvina synnynnäisinä lahjoina. Sen vuoksi on Suorannan mukaan kyseenalaista eri ammattien välisiä palkkaeroja tutkiessa perustella palkkatalukoita ammattitaitovaatimukseen tai koulutustasoihin. Naisvaltaisilla aloilla, joissa työvoimasta yli 80 % oli naisia, ei olisi ollut tuotantoa ilman naistyötä. Naisten työt luokiteltiin usein toisarvoisiksi töiksi useilla aloilla sekä- ja aputöiksi tuotannoissa. Suorannan mukaan matalapalkkastatuksen voisi palauttaa työvoiman kysynnän ja tarjonnan tilanteeseen, eikä matalammalle ammattitaitostatukselle. (Mts. 267 – 268.)

### 3.4 Kiinteistöpalvelualojen työehdot

Ammattinetin mukaan kiinteistöpalvelualalla tarkoitetaan palveluja, joihin kuuluu siivouspalvelut ja kiinteistönhuolto (Kiinteistöpalvelut 2019). Kiinteistöjen huollosta, rakenteiden, osien ja teknisistä kunnosta sekä piha-alueen huollosta vastaa kiinteistönhoito. Siivouspalveluilla hoidetaan kiinteistöjen kuntoa ja huolehditaan kiinteistöjen käyttäjien viihtyisyydestä. (Kiinteistöpalvelut 2019.)

Puhdistus- ja siivouspalveluihin voi kiinteistöjen huollon ja ihmisten viihtyisyyden lisäämisen lisäksi olla mm. toimisto- ja kokouspalvelut, pienempiä kiinteistöhoitoon liittyviä huoltotehtäviä sekä asiakkaiden avustamista (Siivouspalvelut 2019).

Kiinteistöpalvelualojen työehtosopimuksesta tulee ilmi palkkatalukko (2019).



Taulukko 1. Palkkataulukko 1.4.2019. (Kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskeva työehtosopimus 1.2.2018 – 31.1.2020.)

PR	Pisteet	Kuukausipalkka	Tuntipalkka
1	harjoittelija	1546	9,60
2	17–20	1718	10,67
3	21–24	1803	11,20
4	25–28	1893	11,76
5	29–33	1988	12,35
6	34–38	2088	12,97
7	39–44	2172	13,49
8	45–51	2259	14,03
9	52–58	2349	14,59
10	59–69	2442	15,17

Kiinteistötyöntekijöiden palkkataulukossa olevat palkat ovat tehtäväkohtaisia. Vaativuus, vuorovaikutus sekä osaaminen, vastuu ja olosuhteet vaikuttavat työntekijän palkkaan. Lisäksi maksetaan koulutuslisää. Palkkataulukosta näkyy, että kiinteistö- ja puhtauspalvelualalla on mahdollista tienata enemmän, mikäli kaikki palkkataulukon vaatimat ehdot täyttyvät. Ammattiosaaminen ja neuvottelutaito vaikuttavat myös palkkaan. Koulutuslisää maksetaan tutkinnon mukaan 2 – 5 % lisää taulukkopalkkaansa mukaan, minkä asteen ammattitutkinnosta on kyse. (Kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskeva työehtosopimus 1.2.2018 – 31.1.2020 2018. 42 – 44, 48.)

Jaana Paanetoja sekä Heli Tikkanen ovat kirjoittaneet yhteenvedon (2016) osa-aikatyön juridiikasta Suomessa. Kiinteistöpalvelualan työehtosopimuksessa ilmoitetaan säännöllisestä työajasta, joka on enintään 7,5 tuntia vuorokaudessa ja 37,5 tuntia viikossa (Kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskeva työehtosopimus 1.2.2018 – 31.1.2020 2018. 8). Osa-aikatyöllä tarkoitetaan lyhyempää työaika kuin kokoaikaisen työn säännöllinen työaika. Koska työehtosopimuksessa määritellään säännöllisen työajan pituus, ei osa-aika työlle ole yleistä työtuntirajaa. Paananen ja Tikkanen mainitsee kirjassa, että työehtosopimuksen mukaan jokaisella työntekijällä on lyhyempi työaika kuin työaikalaisissa (605/1996, TAL) säädetään. Täten jokainen työntekijä voisi olla osa-aikainen työntekijä. (Paanetoja & Tikkanen 2016. 18 – 19.)

Paananen ja Tikkanen tuovat esille kirjassaan (2016) puhtaus- ja siivousalan työehtosopimuksen, jossa puuttuu määrittely kokoaikaisesta ja osa-aikaisesta työsuhteesta. Työehtosopimukseen on merkitty vain säännöllisen työn enimmäispituus. Työehtosopimus oli muuttunut 1990- luvulla pääsääntöisestä 40 tunnin työviikosta 37,5 työtuntiin viikossa. 37,5-tuntisesta työviikosta oli ajan myötä tullut uusi säännöllinen viikko-työaika. Työtuomioistuin oli näin olleen katsonut, että työehtosopijaosapuolet olivat hyväksyneet 37,5 tuntisen työviikon puhtauspalvelualan työntekijöillä kokoaikaiseksi. (Paanetoja & Tikkanen 2016. 20.)

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen (2019) mukaan osa-aikaisia työntekijöitä oli Suomessa 46 000, joista naisten osuus 288 000 ja miesten osuus 168 000 henkilöä (Tilastokeskus, 2019). Paanetoja ja Tikkanen jatkavat omassa kirjassaan (2016) työn osa-aikaisuuden yleistymisestä. Heidän mukaansa vähittäiskaupan sekä majoitus- ja ravitsemusosalalla on eniten osa-aikaisia työntekijöitä. Ikäryhmistä osa-aikatyö jakautuu sekä nuoriin alle 30- vuotiaihin, sekä vanhimpaan ikäluokkaan. Nuoremman ikäluokan osa-aikaisen työnteon syy on useimmiten opiskeluaikainen työskentely. Kirjoittajat huomasivat, että myös koulutustaso vaikuttaa työn osa-aikaisuuteen. Heidän mukaansa korkeasti koulutettujen osa-aikaisuus on harvinaisempi kuin alemman koulutustason saaneilla. (Paanetoja & Tikkanen 2016. 23.)

Paanetoja ja Tikkanen jatkavat kirjassaan osa-aikatyön vertailua Suomessa kansainvälisiin tilastoihin. EU- maihin verraten on Suomessa osa-aikatyön tekeminen selvästikin vähäisempää kuin muissa EU- maissa. Muissa Pohjoismaissa naisten osuus osa-aikatyöstä on noin 40 prosenttia ja Suomessa vastaava luku on noin 20 prosenttia. (Mts. 23).

Osa-aikatyön tekemisen syyt ovat miehillä yleisesti opinnot tai eläkkeen saanti ja naisilla lastenhoitojärjestely ja kokoaikatyön puute. Työnantajilla osa-aikatyön tarjonnassa on joko kysynnän vaihtelu, tai sijaisen tarve joskus lyhytaikaiseen ja tilapäiseen tehtävään. Osa-aikatyön tekemisen työn laatua koettiin eri perustein, riippuen osa-aikatyön tekemisen syystä. Vastentahtoisesti osa-aikatyössä oleville kertyi työaikaraisitusta, kuin taas opiskelun- tai lasten hoidon ohella henkilöillä oli myönteisiä työlaadun piirteitä. Kirjoittajat huomasivat, että osa-aikatyötä olisi tarjoilla vähemmän silloin kuin elämän kiireellisyys sitä tarvitsisi ja enemmän silloin, kun henkilö tarvitse paremman toimeentulon. (Mts. 24-25.)

## 4 Puhtauspalvelun tuottajat

### 4.1 Rekrytoinnin haasteet

Työ- ja elinkeinoministeriö (Pitkänen, Luoma, Järvensivu & Arnkil, 2009) on julkaissut rekrytointiongelmasta Suomessa tutkimuksen, jossa henkilöstön saatavuuden syitä tutkittiin työnantajien, työnhakijoiden ja työvoimatoimistojen näkökulmasta. Tutkimuksen tarkoitus oli selvittää eri tahojen näkemyksiä rekrytoinnin haasteissa. Tutkimus kohdistettiin kuuden eri alan ammattiryhmiin, joista yksi oli puhtauspalveluala. Haastattelut toteutettiin Helsingin alueella, Varsinais-Suomessa, Pirkanmaalla, Etelä-Pohjanmaalla sekä Pohjanmaalla. (Pitkänen, Luoma, Järvensivu & Arnkil 2009.)

Rekrytointiongelmilla tarkoitetaan työvoiman hankintaprosessia, joka on pitkittynyt ja jossa työnantajalla on ollut haastetta löytää avoimeen työpaikkaan henkilöä. Rekrytointiongelmiin taustalla on epäedullinen suhdanne avointen työpaikkojen ja työttömien suhteen, toisin sanoin kohtaanto-ongelma. Rekrytointiongelmiä voidaan siis tarkastella monesta eri näkökannasta, kuten esimerkiksi pitkittyneen avoinna olevan työpaikan keston mukaan, tai työnantajien subjektiivisten näkemysten mukaan, jolloin työpaikka täytetään lopulta henkilöstön haussa kohdatuista haasteista huolimatta. (Mts. 11.)

Työn ja koulutuksen parempi vastaavuus ovat keskeisiä työvoiman kysynnän ja tarjonnan laatuun liittyviä tekijöitä työvoiman saatavuusongelmissa. Työvoiman tiedon ja taidon kehittäminen onkin yksi merkittävä tapa estää rekrytointiongelmiin syntyä. Myös ammatillinen liikkuvuus vaikuttaa työvoiman saatavuuteen, koska avoin työpaikka voidaan täyttää toisesta työpaikasta, toisesta alueesta tai toiselta toimialalta. Myös ulkomaalaistyövoima on yksi ratkaisu. Tutkimuksessa (Pitkänen, Luoma, Järvensivu & Arnkil 2009) mainitaan, että Suomeen muuttaa työn perään kuitenkin vain noin kolme prosenttia työvoimasta. Viro ja muut EU/ ETA maat ovat tavallisimpia maita, joista tulee työvoimaa Suomeen. Suomeen muutetaan tavallisemmin enemmän perhesyistä tai pakolaisena, ei niinkään työn perään. (Mts. 12.)

Rekrytointiongelmiin tutkivan tutkimuksen (Pitkänen, Luoma, Järvensivu & Arnkil 2009) mukaan Suomessa rekrytointiongelmat ovat toistaiseksi tiettyjen toimialojen, alueellisia ja tiettyjä ammattiryhmiä koskevia ongelmia. Usein tietyn pätevyyden ja

osaamisen puute on ollut kyseessä rekrytointiongelman sijaan. Indikaattoreina rekrytointiongelmassa on käytetty palkkojen muutosta, työllisyyden kasvuastetta, työttömyysastetta ja maahanmuuttajia ammatteihin työllistymistä. Erilaiset rekrytointi-indikaattorit ovat toimineet vain muutamissa ammateissa. Terveys- ja sosiaalipalveluissa, kuten myös hotelli ja ravintola-alalla työvoiman saatavuusongelma ei ole saanut aikaiseksi korkeampaa ansiokehitystä. (Mts. 13.)

Puhtauspalveluala on työ- ja elinkeinoministeriön julkaisun mukaan 2000-luvulta lähtien ollut suuressa kasvussa niin henkilöstön lukumäärän mukaan, kuin myös yritysten lukumäärän mukaan. Alalle ammatillista koulutusta järjestetään nuorille vain erityisoppilaitoksissa ja aikuisille aikuiskoulutuksena. Laitoshuoltajan ammattitutkinto on tyypillisin alan koulutus ja niitten osuus on yli 80 % koko puhtauspalvelualojen tutkinnoista. Rekrytinnin näkökulmasta puhtauspalveluala on ollut vahvoilla alan monipuolisuuden vuoksi, jatkuvana uusien työpaikkojen tarjoajana. Alaa uhkaa taas osaan työvoiman saatavuus ongelmat, työn arvostuksen puute, maahanmuuttajien palkkaamisen esteet, kielitaito-ongelmat sekä rasismi, kuin myös alan epäterve kilpailu. (Mts.124 - 125.)

Rekrytointitarpeisiin vaikuttaa se, että ala koetaan olevan opiskelijoiden ja muiden nuorten läpikulkualana. Tutkimushaastattelujen (Pitkänen, Luoma, Järvensivu & Arnkil 2009) perusteella ilmeni, että erityistä vaikeutta on löytää sijaisia, sekä kesätyöntekijöitä puhtauspalvelualalle. Työtehtäviin hakevat usein osaamattomat, sekä kouluttamattomat työntekijät. Alalla on suuri henkilöstövaihtuvuus ja isoissa yrityksissä onkin jatkuva henkilöstöhakuprosessi päällä. Työvoiman tarpeen ennakointia vaikeutta myös jatkuvat kilpailutukset. Muuttuneen työmoraalin arvellaan olevan syynä puhtauspalvelualalla sijaisuuksien määrän kasvulle, koska työpaikoilta ollaan aiempaa herkemmin poissa. (Mts.127.)

Työ- ja elinkeinoministeriön (Pitkänen, Luoma, Järvensivu & Arnkil 2009) teettämän tutkimuksen mukaan yksi yleisin syy puhtauspalvelualoilla rekrytointihaasteisiin on työn osa-aikaisuus. Toinen syy on haastattelujen perusteella työnhakijoiden henkilökohtaisten ominaisuuksien sopimattomuus. Alalla koetaan kuitenkin rekrytointiongelmat liittyvään työpaikan ominaisuuksista johtuviksi, kuten palkkaus, vuorotyöt tai epäsovivat työajat. (Mts. 125.)

Tutkimuksessa (Pitkänen, Luoma, Järvensivu & Arnkil 2009) tehtyjen haastattelujen mukaan ei ole saatu yksimielistä tulosta puhtauspalvelualan rekrytointihaasteista. Maahanmuuttajien näkökannalta Suomessa ei ole työvoimapulaa, koska työnantajat pystyvät valitsemaan kielitaitoisia henkilöitä kielitaidottomien sijasta. Alueelliset erot kertovat myös eri rekrytointisyyt. Pirkanmaalla sijaisten saatavuus oli syynä rekrytointiongelmiin haastattelujen mukaan. Pääkaupunkiseudulla taas akuutti henkilöstön tarve on alan leimautuminen maahanmuuttajavaltaiseksi ammatiksi, ja alan matala palkka suhteessa pääkaupungin elinkustannuksiin on syynä rekrytointiongelmiin. (Mts. 127.)

Puhtauspalvelualan rekrytointiongelmien syitä ovat tutkimuksen (Pitkänen, Luoma, Järvensivu & Arnkil 2009) mukaan alalla määräaikaisten ja osa-aikaisten töiden yleisyys, jopa yksi kolmasosa työsopimuksista oli osa-aikaisia. Pääkaupunkiseudulla oli haastetta löytää työntekijöitä kokopäivätyöhön ja Pirkanmaalla taas ei ollut tarjota kokopäivätöitä. (Mts. 128.)

Vuonna 2005 puhtauspalvelualan vetovoimaisuudesta kehittämishankeraportin ovat tehneet Petri Hämäläinen ja Jari-Pekka Parkman (2005). Silloisen kehittämishankkeen yhteydessä on puhtauspalvelualan vetovoimaisuutta varten saatu haastatteluja oppilaitoksen edustajalta, työvoimahallinnon edustajalta, elinkeinoelämän edustajalta sekä koulutuksen asiantuntijalta. Haastattelun aiheina oli alan vetovoimaisuus, yleinen käsitys puhtauspalvelu alasta, alan vaatimukset ja painotukset, sekä yhteiskunnalliset ja paikalliset tekijät kuten myös tulevaisuus. Raportista käy ilmi, että jo siihen aikaan oltiin huolissaan alan vetovoimaisuudesta sekä arvostuksesta. (Hämäläinen & Parkman 2005, 16-17,21, 26.)

Puhtauspalvelujen arvostukseen vaikuttivat haastattelujen mukaan huono palkkaus, samalla kuin palveluista ei oltu valmiina maksamaan hyvää hintaa, joka johtaa alan kilpailutukseen ja sitä kautta vaikuttaa palkkauksiin. Väärän kuvan on alasta antanut tiedotusvälineet, jossa mielikuva siivoojista on luotu todellisuudesta poiketen. Pelko oli myös siitä, että peruskoulun opettajat sekä opinto- ohjaajat siirsivät väärää kuva siivoojasta opiskelijoille. Työvoimahallinnon edustajan mukaan puhtauspalvelussa kuten myös rakennustyössä työn fyysisyys ja oman kehon käyttö vaikuttaa alan arvostukseen. Nuorten vetovoiman puute puhtauspalvelualalle ovat raportin haastattelun mukaan lähipiirin vaikutukset nuoriin. Perheen ja sukulaisten kuten myös kaveripiirin

vaikutukset ovat erittäin suuria. Elinkeinoelämän edustajan mukaan alalla on omaan työhön turhautuneita ihmisiä, jotka voivat antaa alasta negatiivista kuvaa eteenpäin. (Mts. 26-27.)

## 4.2 Alan työnantajat

Organisaatioiden kiinnostuksen henkilöstön sitouttamisen taloudelliset hyödyt tuovat esille työtyytyväisyystutkimus vuodesta 2001 (Judge, Bono, Thoresen & Patton 2001, 392). Suurella henkilöstön vaihtuvuudella on siis myös suuret kustannukset organisaatioissa. Yrittäjyyttä on pidetty yhtenä vaihtoehtona työhön sitoutumiseen.

Yle raportoi siivoustyöstä yrittäjän näkökulmasta. Terhi Varjojen haastatteli artikkelia varten Jenni Parpalaa, joka perusti siivousalan yrityksen noin viisi vuotta sitten parikymppisenä. Omasta ajasta päättäminen sekä omien lasten ykkössijalle laittaminen olivat yrittäjyydelle lähtösyitä. Yrityksessä Kiffel Jenni on päässyt jatkuvasti kehittämään itsensä. (Varjonen 2019.)

Samaan artikkelin (Varjonen 2019) oli haastateltu PAM:in aluepäällikköä Marja Salmivuorta, jonka mukaan nuoria ei houkuttele raskas työ. Hänen mukaansa siivouspalvelualalle tulee tällä hetkellä alan vaihtajia, ulkomaalaistaustaisia sekä aikuisia. Salmivuoren mukaan kolmasosa siivoojista ovat koko ikänsä siivonneet, vaikka työntekijöiden vaihtuvuus on nopea. Pienen palkan vuoksi kaikki eivät pysty jäämään eläkkeelle, kun se iän puolesta olisi mahdollista. (Mt.)

Jenni Parpalaa maksaa omille siivoojilleen 12 euroa tunnista jopa 15 euroon tuntiin, jotta työntekijällä olisi taloudellisesti kannattavaa tulla siivouspalvelualalle töihin. Parpalan mukaan palkka osoittaa arvostusta työntekijää kohtaan. (Mt.)

Työntekijöiden sitoutumisesta työpaikkoihin tehtyjen tutkimuksen (2010) mukaan ei ole kuitenkaan suositeltavaa pitää työntekijää töissä erilaisten bonusten tai muitten taloudellisiin hyödykkeiden kautta. Kyseiset sitoutumisbonukset voivat aiheuttaa risitiriitatilanteita työntekijöissä, jotka haluaisivat lähteä pois työstä, mutta taloudelliset sitoutumisbonukset estävät sen. (Meyer & Maltin 2010, 334.)

Vuonna 2020 parhaaksi työpaikaksi valitussa Koti Puhtaaksi Oy:ssä jokainen työntekijä saa halutessaan ostaa yrityksen osakkeita. Saana Tyni on perustanut perheyrittäjien vuonna 2011. Tynin mukaan aidosti tasa-arvoinen työyhteisö, myös omistuspolitiikassa, on houkuttellut huippulahjakkuuksia yritykseen jonoksi asti. Työpaikalla tuetaan vapa-aikaa, koska työt tehdään kello 8:sta kello 16 ja viikonloput ovat vapaat. Yritys Koti Puhtaaksi on perustanut Saana Tyni säätiön, jonka tarkoitus on tukea nuorten työllistymistä. Siivousalan uran valinneet nuoret voivat saada säätiöltä stipendirahaa. (Koti Puhtaaksi Oy on Suomen paras työpaikka 2019, 44.)

### 4.3 Alan työntekijät

Yle uutisoi siivoojien matalapalkkaisuudesta Suomessa (2018). Tanja Kröger on haastatellut 38-vuotiasta laitoshuoltajaa Daniel Bäckermania, joka työskentelee Töölön sairaalassa. Bäckermanin mukaan palkka työstä ei vastaa riskitasoa, sillä vuodeosastolla on tartuntavaara. Bäckermanille jää käteen 1 800 euron palkasta 1 400 euroa, josta asumiskustannuksen jälkeen 800 euroa kuussa jää muuhun käyttöön. Siitä huolimatta Daniel viihtyy töissä, koska hänen osastollaan siivoustyötä arvostetaan ja muu henkilöstö tekee yhteistyötä laitoshuoltajien kanssa. (Kröger 2018.)

Suomessa ammattibarometrin mukaan kotisiivoojista on pääkaupungin seudulla pulaa, ja pulaa siivoojista on melkein koko Suomessa. Vain Etelä-Pohjanmaalla, Turun seudulla sekä Kainuussa ja Pohjois-Karjalassa on riittävästi siivousalan työntekijöitä. Toimisto- ja laitossiivoojista on pulaa Pohjois-Suomessa ja Kajaanin alueella. Koko Suomessa on pulaa siivoustyön työntekijöistä. Laitoshuoltajia on riittävästi vain Pohjois-Karjalassa sekä Turun alueella. (Ammattibarometri 2018.)

### 4.4 Tulevaisuuden tekijät

Pirkko-Liisa Vesterinen ja Marjana Suutarinen ovat kirjoittaneet kirjan Y- sukupolvesta työelämässä (2011). Tämä nuori sukupolvi, joka on nyt työelämässä, muokkaa työn itseisarvoa sekä esimiestyötä. Y- sukupolveksi lasketaan vuonna 1980 – 2000 syntyneet ihmiset, jotka ovat koulutetumpia kuin edeltävä sukupolvi. Suurten ikäluokkien eläköidyttyä, Y- sukupolvi tiedostaa neuvottelutilannetta, jossa työvoiman

korvautuminen voi tarkoittaa työmarkkinoiden muuttumista työnantajien markkinoista työntekijöiden markkinoiksi. (Vesterinen & Suutarinen 2011, 17.)

Alasoini kirjoittaa omassa raportissa (2010) nuorista työelämään siirtyvistä sukupolvista. Hänen mukaansa nuoret ovat sitoutuneita ansiotyöhön. Y- sukupolvi haluaa tehdä töitä työn mielekkyyden, yhteistyön ja vaikuttavuuden mukaan. Parempi ansio, työn korkea status, eivät houkuttele uutta sukupolvea. Ammattiaseman kautta saavutettu arvostus ei ole nuoren sukupolven mielenkiinto. Arvostusta on totuttu saavuttamaan sosiaalisten ja digitaalisten verkostoyhteyksien kautta. Perhe-elämä ja vapaa-ajan arvostus ovat nousseet työelämän arvostuksen rinnalle. (Alasuo 2010.)

Vesterinen ja Suutarinen kirjoittavat työn mielekkyydestä, josta heidän mukaansa sekä yli 60-vuotiaat että Y- sukupolvi toivovat työelämältä mielekkyyttä. Nuoret odottavat henkilökohtaista kehittymisen tarpeen tyydyttämistä ja haasteellisuutta mielekkyyden lisäksi työelämältä. Työn varmuus ja aineelliset edut eivät motivoi enää nuoria, eikä työtä nähdä välttämättömänä toimeentulon hankkimisena. Kaikista huolimatta, nuoret arvostavat perinteisiäkin arvoja, kuten vakituista työtä, parisuhdetta, sekä asuntoa. (Mts.58, 120.)

Y-sukupolvea luonnehditaan kiihkeiksi, kärsimättömiksi sekä kykenemättömiksi sietämään epäonnistumista. Vesterisen ja Suutarisen mukaan he eivät halua rakentaa elämän uraa yhden työnantajan varaan. Nuoret toteuttavat itseään muualla kuin työpaikan organisaation kaavioissa. Samalla nuoret ovat omiin kykyihin luottavia, nopeita, yrittäjähenkisiä, jotka verkostoituvat helposti. Muun maassa ympäristötietoisuus ja tietoteknisen osaamiseen liittyvät nuorten ominaisuuksiin, niin kuin vapaa-ajan arvostuskin. Sen vuoksi y-sukupolvea johtaessa työelämässä, täytyy ymmärtää heidän motivointinsa merkitys. Työpaikalla palkka motivoinnin keinona ei ole kestävä perusta työhön sitoutumisessa. Y-sukupolvea eli diginatiiveja leimaa Vesterisen ja Suutarisen (2011) mukaan keskittymiskyvyn puuttuminen, joka johtuu tiedonkäsitteilyn vaatimusten kasvamisesta. Epäonnistumisiin reagoidaan sitoutumattomuudella ja kärsimättömyydellä. Elämän mittaisia yhden työnantajan työuria on vaihdettu lyhyempiin työpätkiin eri työnantajien palveluksessa. (Mts. 120,160.)



Maahanmuuttajalla tarkoitetaan Miettisen mukaan sellaista Suomeen muuttanutta henkilöä, jolla on aikomus jäädä Suomeen asumaan pidemmäksi aikaan. Myös sellainen henkilö, joka on syntynyt Suomessa, mutta jonka vanhemmat tai toinen niistä on muuttanut maahan aikaisemmin, on joissakin tapauksissa vielä maahanmuuttaja.

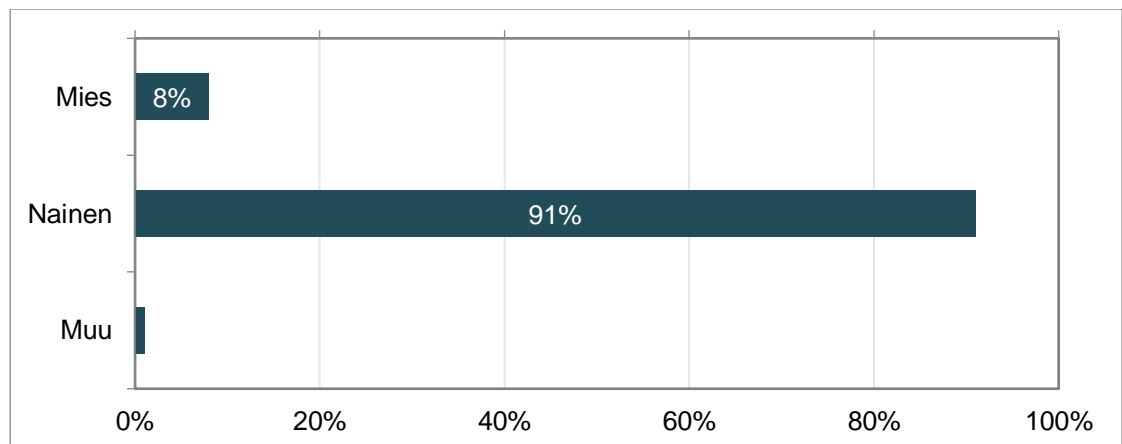
(Miettinen. 2020.)

N-Clean-yritystä pyörittävä yrittäjä Nurmi on sanonut, ettei kantaväestö halua tehdä siivoustöitä. Avoimia työpaikkoja on ollut kymmenittäin, jossa etsitään kerroshoitajia ja siivoojia eri puolelle Suomea. Korkeasti koulutetut maahanmuuttajat ovat kiinnostuneita siivoustyöstä Nurmin mukaan. Heillä on palkattu lääkäreitä, juristeja, sekä insinöörejä, jotka opiskelevat työn ohessa suomen kieltä. Toisin kuin kantaväestö maahanmuuttaja valitse työssä käymisen kotona olemisen sijasta. (All Over Press. 2018.)

## 5 Tutkimustulokset

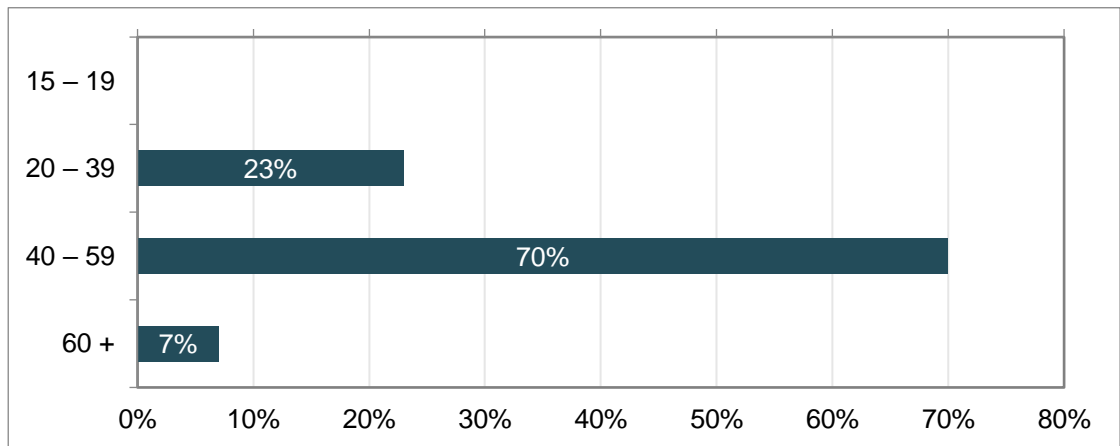
### 5.1 Vastaajien taustatiedot

Tutkimuskysymyksiin saatiin 68 vastausta. Vastaajista 91 % oli naisia, 8 % miehiä ja 1 % muuta.



Kuvio 2. Vastaajien sukupuoli

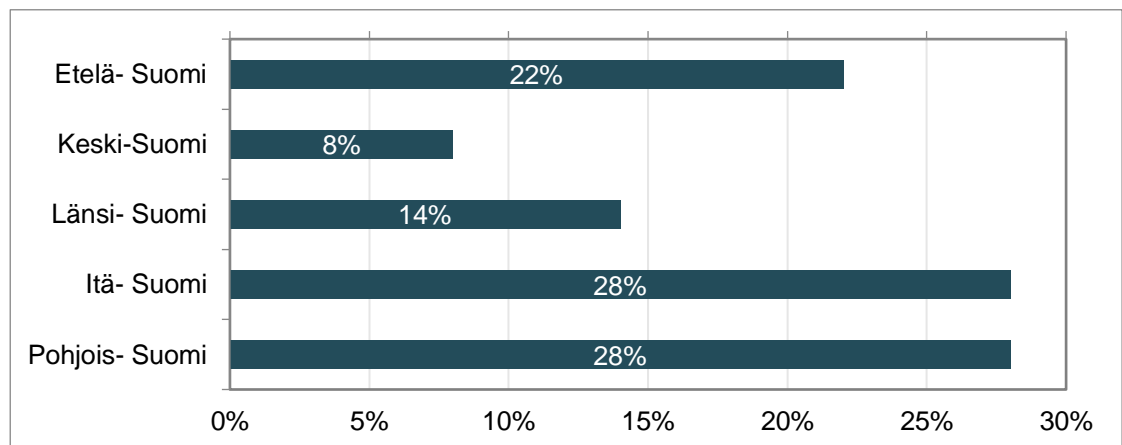
Suurin osaa vastaajista oli iältään 40 – 59-vuotiaita ja heitä oli 70 %. Seuraavaksi eniten oli 20 - 39 vuotiaita, 23 %. Nuoria, alle 20-vuotiaita vastaajien joukossa ei ollut. Tämä tarkoittaa, että nuorten näkemyksiä puhtauspäalvelualan kiinnostavuudesta ei saatu. Yli 60-vuotiaita oli vastaajien joukossa 7 %.



Kuvio 3. Vastaajien ikä

Tutkimuskysymyksiin vastanneista 55 % ilmoitti koulutustasokseen keskitason, eli joko ylioppilastutkinnon tai ammatillisen tutkinnon tai perustutkinnon. Toiseksi suurin vastanneiden joukko oli alimman korkeakoulututkinnon suorittaneita, ja heitä oli 27 %. Perustutkinnon suorittaneita oli 13 %. Loput vastanneista olivat ylimmän korkeakoulututkinnon sekä tutkijakoulutuksen suorittaneita. Puhtauspalvelualan koulutuksista eniten vastaajien joukossa oli erikoisammattitutkinnon suorittaneita, 40 % vastanneista. Ammattitutkinto, kuten laitoshuoltajan tutkinto tai kotityö- ja puhtauspalvelualan ammattitutkinto oli 31 %:lla vastanneista. Perustutkinnon oli suorittanut 12 % vastanneista, ja 9 % ilmoitti, ettei heillä ole minkäänlaista puhtauspalvelualan koulutusta. Vastanneista 8 % ilmoitti koulutuksen olevan joku muu.

Alueellisesti eniten edustettuina olivat Itä-Suomi ja Pohjois-Suomi. Vähiten vastaajia oli Keski-Suomesta, 8 % vastanneista. Koko Suomi oli hyvin edustettuna, ja alueellisia eroja pystyy vertailemaan.



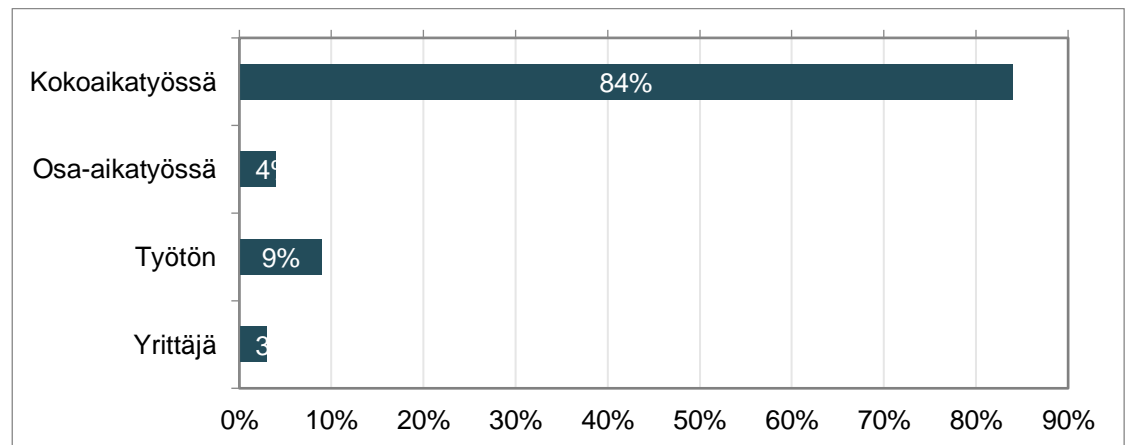
Kuvio 4. Vastaajien asuinpaikkakunta

Tässä tutkimuksessa maahanmuuttajia oli vain viisi prosenttia vastanneista. On mahdollista, että joku vastanneista on ymmärtänyt kysymyksen maahanmuuttajasta väärin ja merkinnyt itsensä syntyperäiseksi suomalaiseksi. Tilastokeskuksen julkaisun kirjoittanut Ada Kotilainen (2014) on kirjoittanut siitä, että maahanmuuttajat saattavat haastatteluissa ilmoittaa olevansa suomalaisia. Syynä ovat kielitaidon puute sekä toiseen kulttuuriin kasvaminen. Kotilaisen mukaan ne henkilöt, joiden molemmat vanhemmat tai ainoa tiedossa oleva vanhempi ovat syntyneet ulkomailla, määritellään ulkomaista syntyperä oleviksi. (Kotilainen 2014.)

Kielitoimiston sanakirja (2019) antaa sanalle kantasuomalainen kaksi merkitystä, joista ensimmäinen tarkoittaa itämerensuomalaista kantakansaa ja toinen tarkoittaa suomen kantaväestöä vastakohtana maahanmuuttajalle (Kielitoimiston sanakirja 2019).

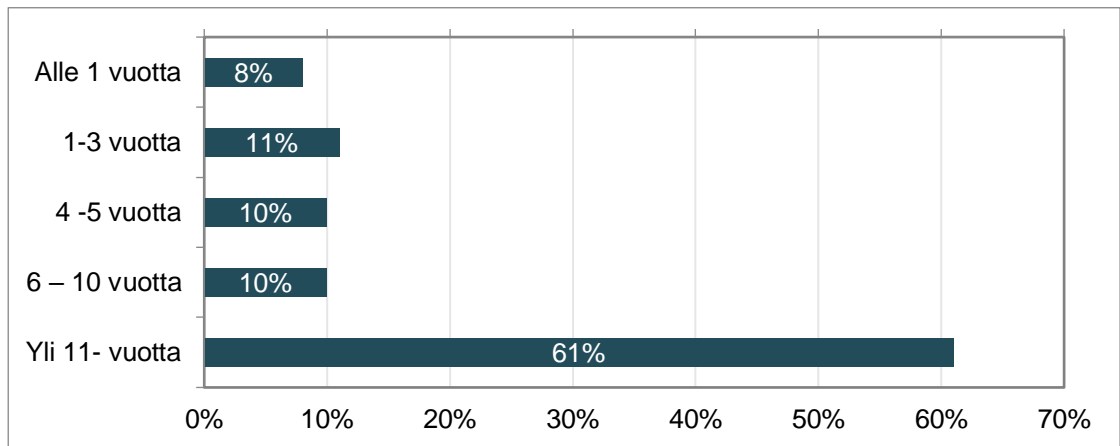
Tässä tutkimuksessa kyselylomakkeessa maahanmuuttajataustaa ei määritelty tarkasti, joten virheet kysymyksen ymmärtämisessä ovat mahdollisia.

Työsuhteen tyyppiä kysyttäessä ilmoitti suurin osa vastanneista eli 84 % olevansa kokoaikatyössä. Työttömiä vastaajia oli 9 % ja osa-aikatyössä olevia 4 %. Yrittäjäksi ilmoitti itsensä vastaajista 3 %.



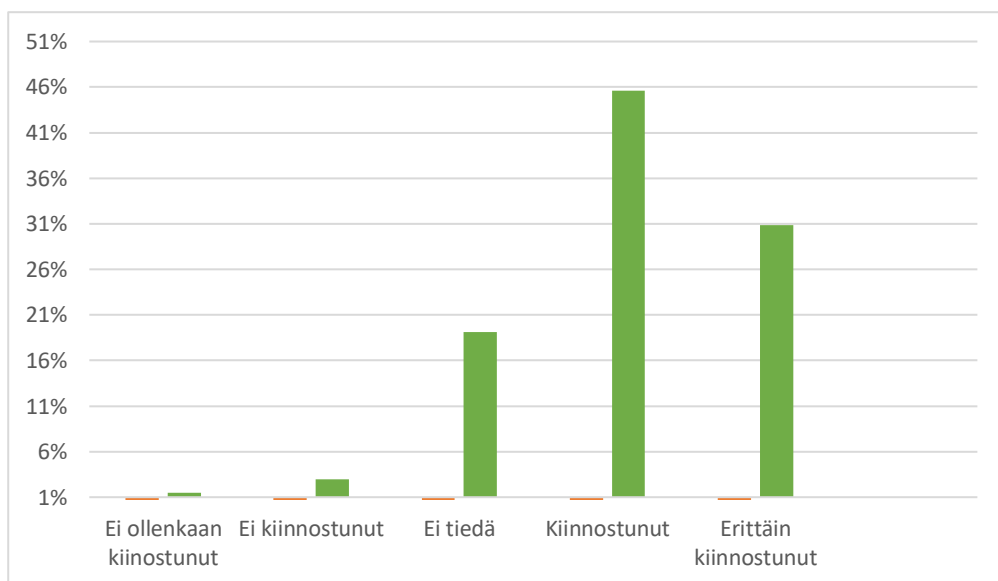
Kuvio 5. Vastaajien työllisyys

Puhtauspalvelualalla yli 11 vuotta olleita oli vastanneiden joukossa 61 %. Loput vastanneista olivat työskennelleet alalla 1 – 10 vuotta.



Kuvio 6. Vastanneiden puhtauspalvelualalla työskentelyn aika

Seuraavaksi kysyttiin puhtauspalvelualan tämänhetkistä kiinnostavuutta asteikolla 1 – 5. Vastausvaihtoehdoissa yksi tarkoitti, ettei ole ollenkaan kiinnostunut, viisi tarkoitti, että on erittäin kiinnostunut. Kysymykseen saatiin seuraavanlainen vastausjakauma:

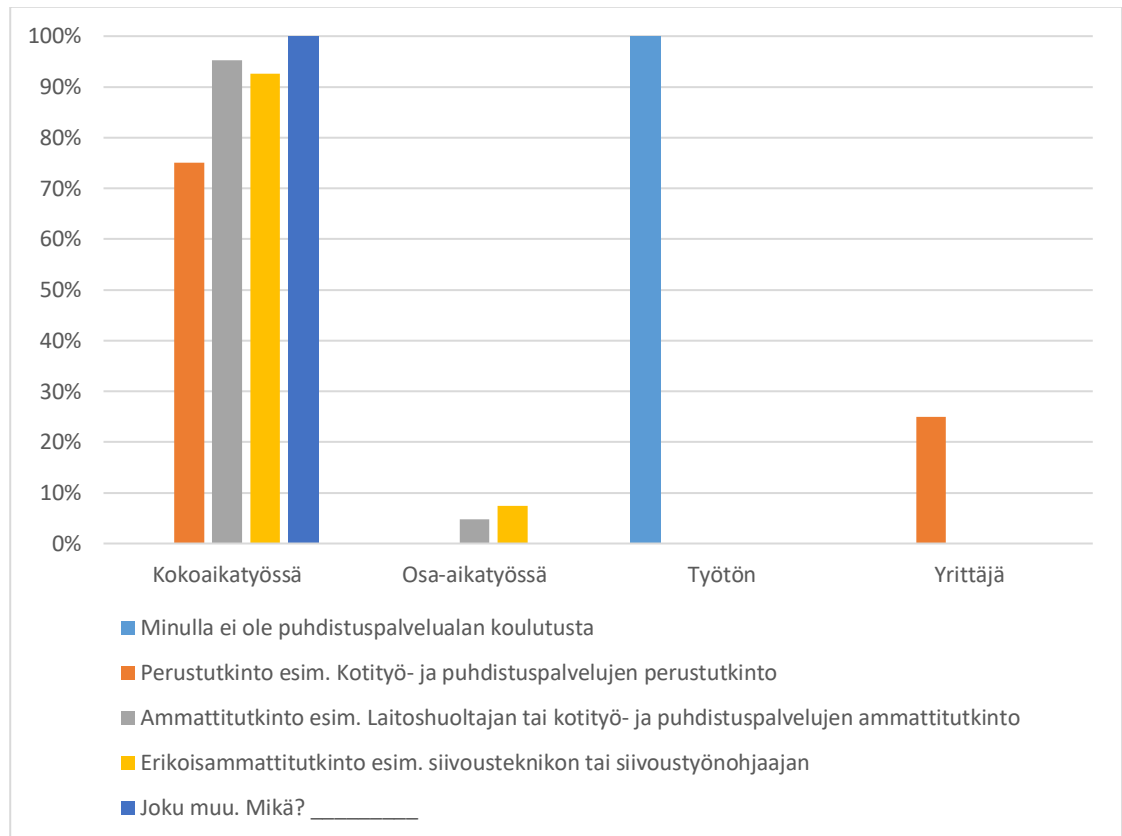


Kuvio 7. Puhtauspalvelualan kiinnostavuus

Kuvion mukaan noin 31 % vastanneista piti puhtauspalvelualaa tällä hetkellä erittäin kiinnostavana ja 46 % kiinnostavana. Suurin osa vastanneista koki puhtauspalvelualan myönteiseksi. Vain 19 % ei osannut arvioida kiinnostustaan alaa kohtaan, ja 3 % vastanneista koki, ettei puhtauspalveluala kiinnosta heitä. Vastanneista yksi prosentti

sai puhtauspalvelualan kiinnostavuuden arvoksi yksi, mikä tässä tutkimuksessa tarkoitti, ettei ala kiinnostunut heitä ollenkaan.

Tässä tutkimuksessa pyrittiin tarkastelemaan myös puhtauspalvelualan koulutuksen ja työllisyystilanteen yhteyttä. Ristiintaulukoinnin perusteella muodostui seuraavanlainen kuvio:



Kuvio 8. Työllisyystilanne ja siivousalan koulutus

Kuten kuviossa näkyy, koko-aikatyössä ovat jonkin puhtauspalvelualan tutkinnon suorittaneet puhtauspalvelualan työntekijät enintään edustettuna, ja työttöminä ovat vain ne, joilla ei ole alan koulutusta. Erikoisammattitutkinnon suorittaneet työntekijät eivät vastausten perusteella ole lainkaan työttömien joukossa, eikä heitä ole yrittäjien joukossa. Vain noin 7 % erikoisammattitutkinnon suorittaneista ilmoitti olevansa osa-aikatyössä. Yrittäjinä toimii 25 % perustutkinnon suorittaneista.

Melkein saman tuloksen saivat laitoshuoltajan tai kotityöpalvelualan tutkinnon omaavat vastaajat. Heistä vain 4,8 % oli osa-aikaista työtä tekeviä ja heitä ei ollut työttömien eikä yrittäjien joukossa.

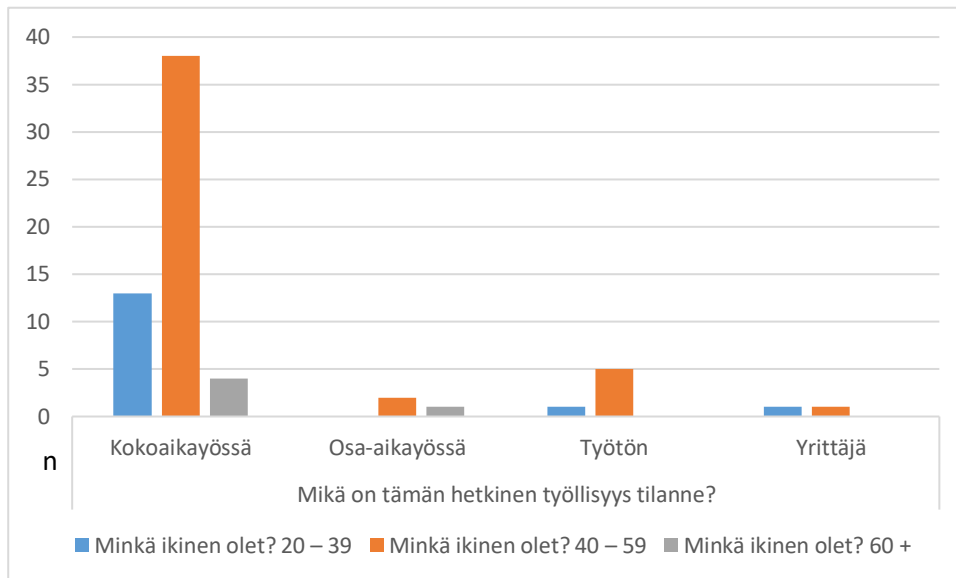
Seuraavaksi eninten kokoaikatyössä oli perustutkinnon saaneita ammattilaisia 75 % vastanneista.

Kuvion mukaan vain työttömien joukossa oli puhtauspalvelualan koulutusta vaille vastanneista eli 100 %. Heitä ei ollut työllistynyt missään muussa muodossa.

Tämän aineiston vastausten perusteella koulutustasolla on tässä aineistossa mukana olleilla henkilöillä erittäin iso vaikutus työllistymisessä puhtauspalvelualalla. Koulutustasolla näyttää olevansa suora yhteys myös siihen, miten työllistyy. Mitä korkeampi puhtauspalvelualan koulutus, sitä todennäköisemmin työllistyi kokoaikatyöhön. Vastaavasti taas yrittäjän uran on valinneet itselleen vain perustutkinnon omaavat henkilöt. Tämän tutkimuksen mukaan puhtauspalvelualalla ei työllistyy ammattiosamattomia ihmisiä.

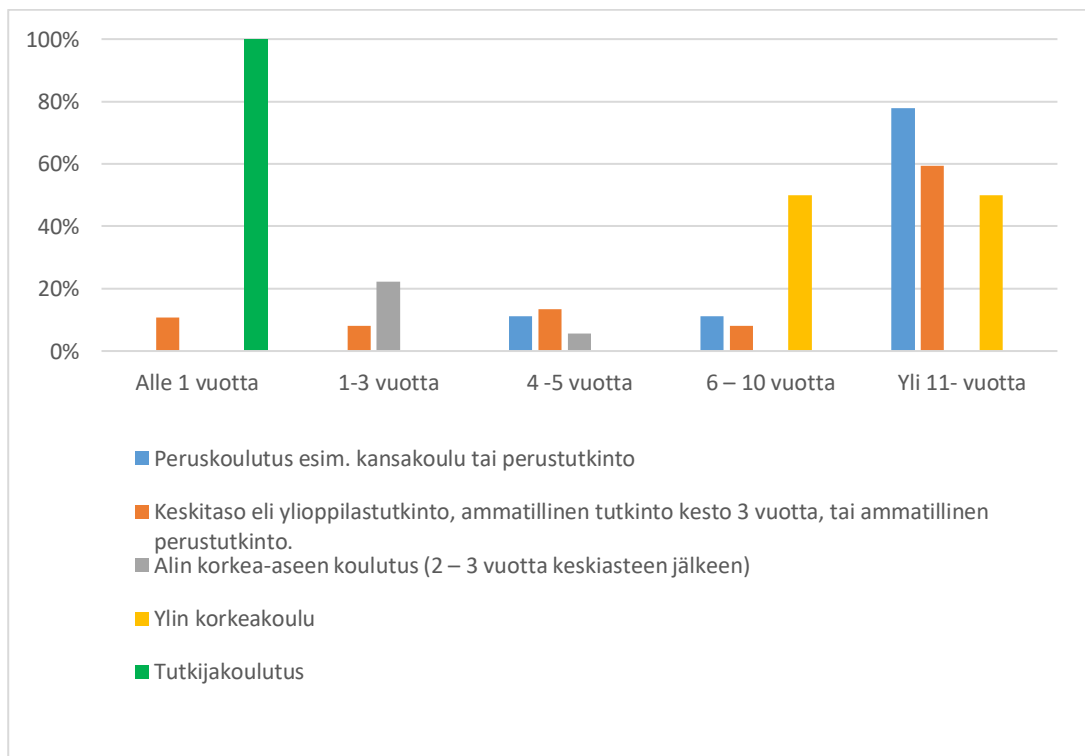
Työllisyystilannetta katsoessa iän perusteella, tulee alla olevasta kuviosta esille, että kokoaikatyössä on eninten 40 – 59 vuotiaita vastanneita tämän tutkimuksen mukaan. Sama ikäryhmä edustama viisi henkilöä vastasi olevan työttömänä, kaksi osa-aikatyössä olevaa ja yksi henkilö yrittäjänä. Mielenkiintoista on huomata, että nuorimasta ryhmästä vastanneista, jotka edustavat ikäryhmää 20 -39 vuotiaita, ovat tämän tutkimuksen mukaan 13 henkilöä kokoaikatyössä. Heistä vain yksi henkilö on työttömien ryhmässä ja yksi yrittäjien ryhmässä. Tässä ikä ryhmässä ei ole kyseisen tutkimuksen mukaan ollenkaan edustettuna osa-aikatyössä olevia.

Yli 60- vuotiaat vastanneet edustavat joko kokoaikatyötä 4 henkilöllä tässä tutkimuksessa, tai osa-aikatyötä 1 henkilö vastanneista. Tämän ikäryhmän vastanneista ei löytynyt yrittäjien eikä työttömien joukosta.



Kuvio 9. Ikä ja työllisyystilanne

Seuraavassa kuviossa 10 on esillä puhtauspalvelualalla työskentelevien koulutustaso ja alalla olevia työvuosia.

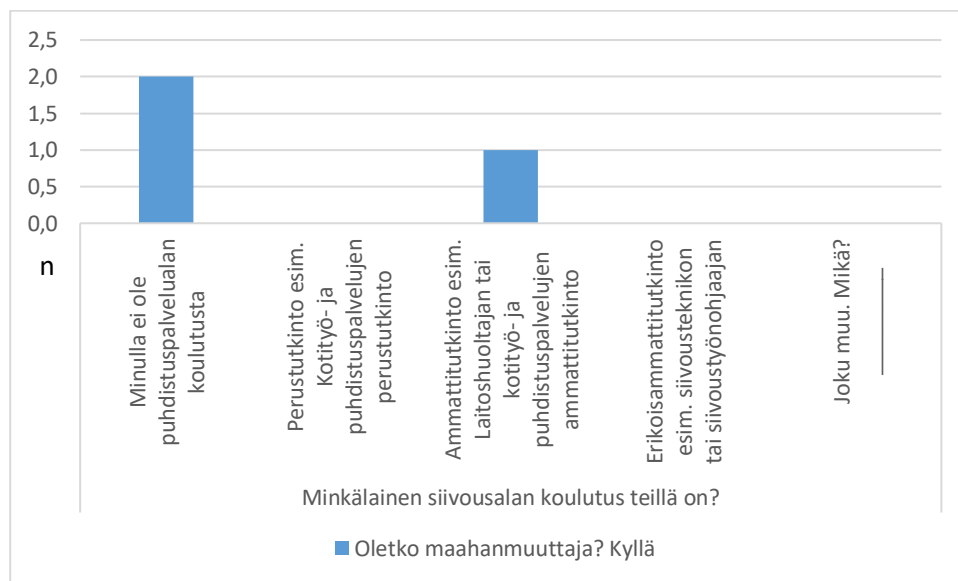


Kuvio 10. Puhtauspalvelualalla olon aika ja siivousalan koulutus

Kuviossa 10 on seurattu puhtauspalvelualalla olon aikaa ja koulutustasoa. Kuvion mukaan puhtauspalvelualalla yli 11 vuotta työskennelleet henkilöt omaavat 59,5 % joko

ylioppilastutkinnon tai ammatillisen tutkinnon. 77,8 % vastanneista yli 11 vuotta puhtauspalvelualalla työskennelleet omaavat peruskoulutusta. Myös ylimmän korkeakoulun tutkinnon saaneita oli vastanneiden joukossa 50 %, jotka olivat olleet yli 11 vuotta siivousalalla.

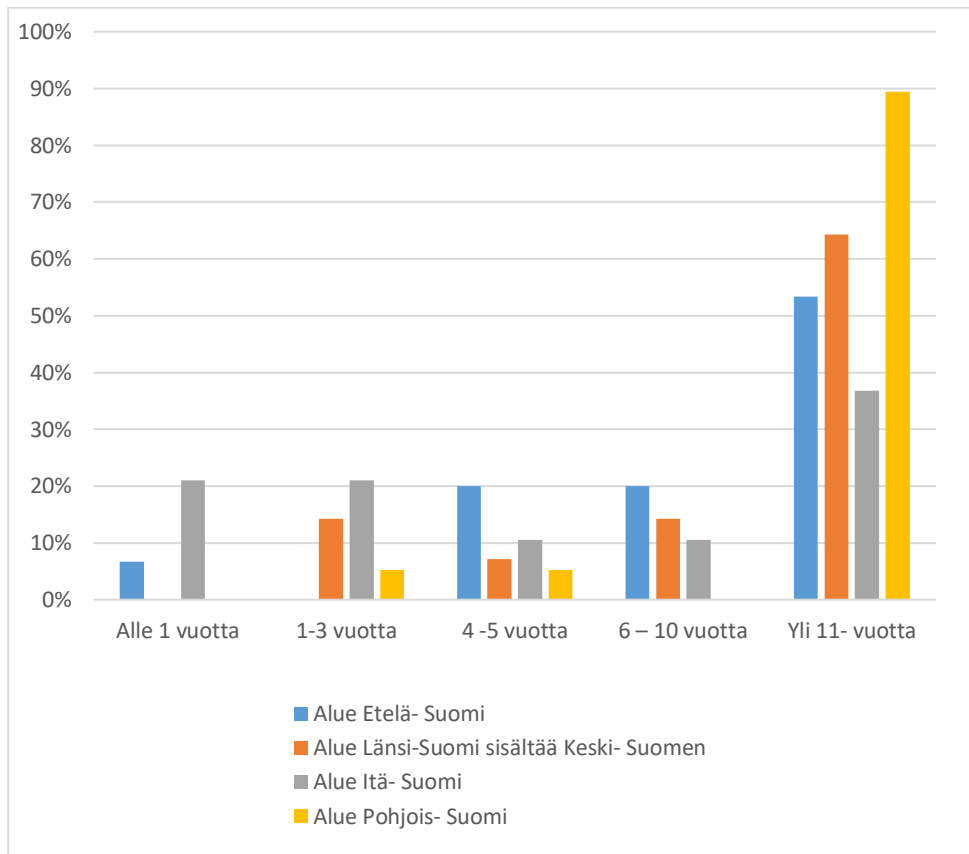
Tämän tutkimuksen vastaajista alle yksi vuotta puhtauspalvelualalla työskennelleistä 10,8 % on ylioppilastutkinnon tai ammatillisen perustutkinnon omaavia vastanneita ja kaikki tutkijakoulutuksen omaavia vastaajia. Tämän perusteella voisi olettaa, että puhtauspalvelualalle tullaan eri aikoina eri koulutustasoa omaavina.



Kuvio 11. Vastanneiden maahanmuuttajien koulutustaso

Kuviosta 11 tulee esille tähän tutkimus kysymyksiin vastanneiden maahanmuuttajien koulutustaso. Tämä ryhmä on kyseisen tutkimuksen vastanneiden joukossa hyvin pieni, eikä tulokset ole yleistettävissä. Kysymyksiin vastanneiden maahanmuuttajilla ei ole joko ollenkaan puhtauspalvelualan koulutusta tai heillä on laitoshuoltajan ammattitutkinto.





Kuvio 12. Puhtauspalvelualla olon aika ja alue

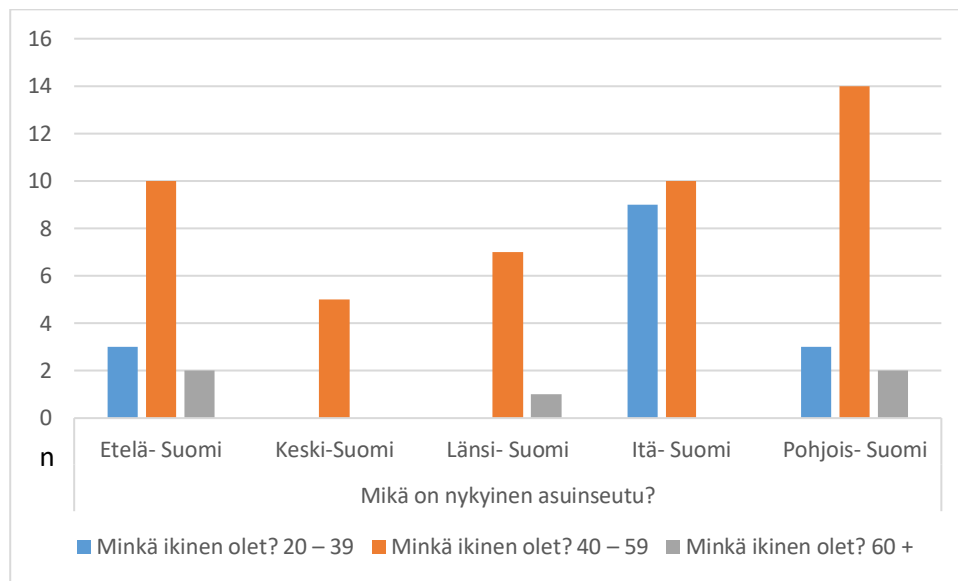
Eri alueellista eroa puhtauspalvelualalla palvelussa olon aikaa esittää kuvio 12. Tämän kuvion mukaan yli 11 vuotta puhtauspalvelualalla työskennelleistä löytyy 89 % Pohjois-Suomesta, 64 % Länsi-Suomesta, 53 % Etelä-Suomesta ja 37 % Itä-Suomesta. Pohjois-Suomessa on huomattavasti enemmän yli 11 vuotta puhtauspalvelualalla työskennelleitä vastaajia.

Puhtauspalvelualalle vasta tulleita eli alle yksi vuotta alalla olleita oli 21 % Itä-Suomesta ja 6,7 % Etelä-Suomesta. Muilla alueilla uusia alalle tulijoita vastaajien joukossa ei ollut.

Kuvion mukaisesti Pohjois-Suomessa on todennäköisesti eniten ikääntyviä alalla työskenteleviä puhtauspalvelualalla olevia ammattilaisia. Alueella ei ole kovin hyvin palkattu uusia alalle tulijoita tämän tutkimuksen mukaan jo monen vuoden ajan. Pohjois-Suomi oli huonosti edustettuna tässä tutkimuksessa. Alue oli 1 – 3 vuotta työskennelleiden joukossa, sekä 4 – 5 vuotta työskennelleiden joukossa vain 5 % arvolla edustettuna. 6 – 10 vuotta puhtauspalvelualalla työskennelleitä Pohjois-Suomessa

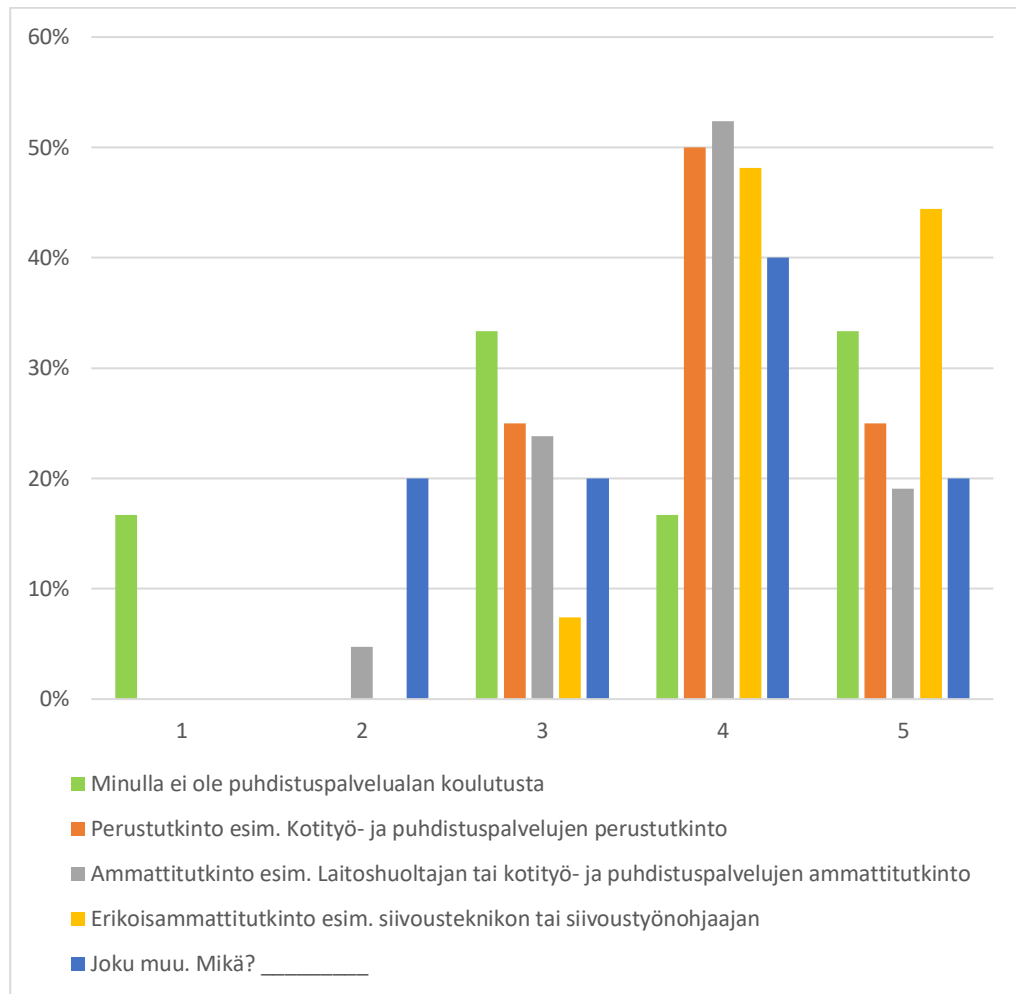
vastanneiden joukossa ei ollut lainkaan. Alueella pitäisi siis kriittisesti katsoa puhtauspalvelualalla työskentelevien ikäryhmiä ja pohtia alalle tulevia uusien henkilöiden saatavuutta.

Itä- Suomen alue oli tämän tutkimuksen mukaan kaikista parhaiten pystynyt huolehtimaan puhtauspalvelualalle tulijoiden jatkuvasta virrasta. Alalle tulijoita oli heillä enintään alle 1 vuotta työskennelleiden joukossa, kuin myös alalle jääneitä eli 21 % 1 – 3 vuotta työskennelleitä. Myös 4 – 5 vuotta ja 6 – 10 vuotta työskennelleitä puhtauspalvelualalla olevia vastanneita löytyi Itä -Suomesta.



Kuvio 13. Vastanneiden ikä asuinalueittain

Asuinaluetta tarkastellessa tähän tutkimuksen vastanneiden iän perusteella, nähdään, että suurin vastanneiden joukko on 40 – 59 vuotiaat. Vaikka Pohjois-Suomen alue tuli esille huonosti uusien puhtauspalvelualalle tulijoiden ryhmässä, siinä näyttää kuitenkin olevan kolme henkilöä tämän tutkimuksen vastanneiden nuorin ryhmä edustettuna, eli 20 – 39 vuotiaat. Itä- Suomessa tulee esille melkein tasaisesti sekä 20 – 39 vuotiaat, sekä 40 – 59 vuotiaat vastaajat. Tähän tutkimukseen ei ole saatu Länsi-eikä Keski- Suomen alueelta 20 – 39 vuotiaita vastauksia. Etelä – Suomessa ovat kaikki ikäluokat edustettuna tähän tutkimukseen.



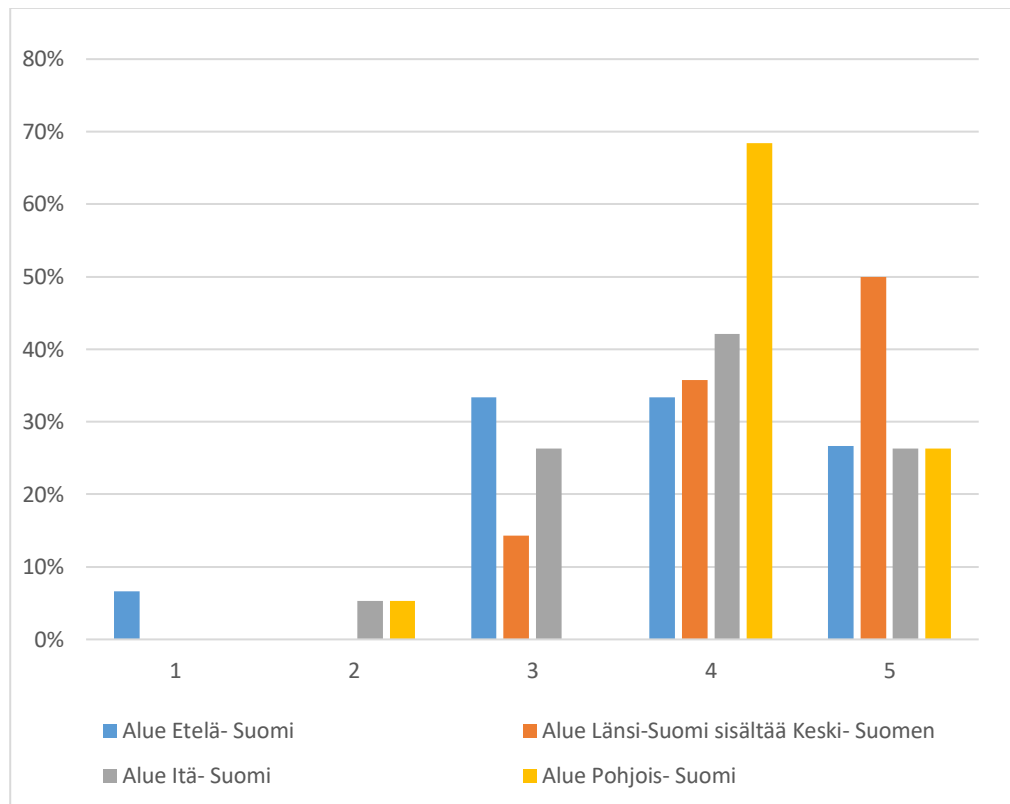
Kuvio 14. Puhtauspalvelualan kiinnostuneisuus ja siivousalan koulutus

Kuviossa 14 on tuotu esille koulutustason ja puhtauspalvelualan kiinnostuksen yhteyttä. Taas kerran puhtauspalvelualan koulutustason ja alan kiinnostuksen välillä on selkeä ero. Erikoisammattitutkinnon suorittaneet vastaajat antoivat 48,1 % verran vastauksia arvon 4 ja 44,4 % arvon 5, jotka ovat kiinnostuneita sekä erittäin kiinnostuneita puhtauspalvelualasta. Erikoisammattitutkinnon suorittaneista vain 7,4 % antoi alan kiinnostavuudelle arvosanan 3 asteikolla 1 -5:n.

Ammattitutkinnon kuten laitoshuoltajan- tai kotityöammattitutkinnon suorittaneista 52,4 % antoi kiinnostusarvosanaksi 4 ja 19 % arvioi kiinnostuneisuuden erittäin kiinnostuneeksi, antaen arvoksi 5.

Puhtauspalvelu alasta eivät olleet lainkaan kiinnostuneita ne, joilla ei ole puhtauspalvelualan koulutusta. Tästä ryhmästä saimme 16,7 % vastauksia. Kiinnostusarvoksi 2,

eli ei tällä hetkellä kiinnostuneiksi, arvioi tutkimushetkellä 4,8 % sekä ammattitutkinnon saanut vastaajista, että puhtauspalvelualan ammattitutkintoa vaille olevat vastaajat.

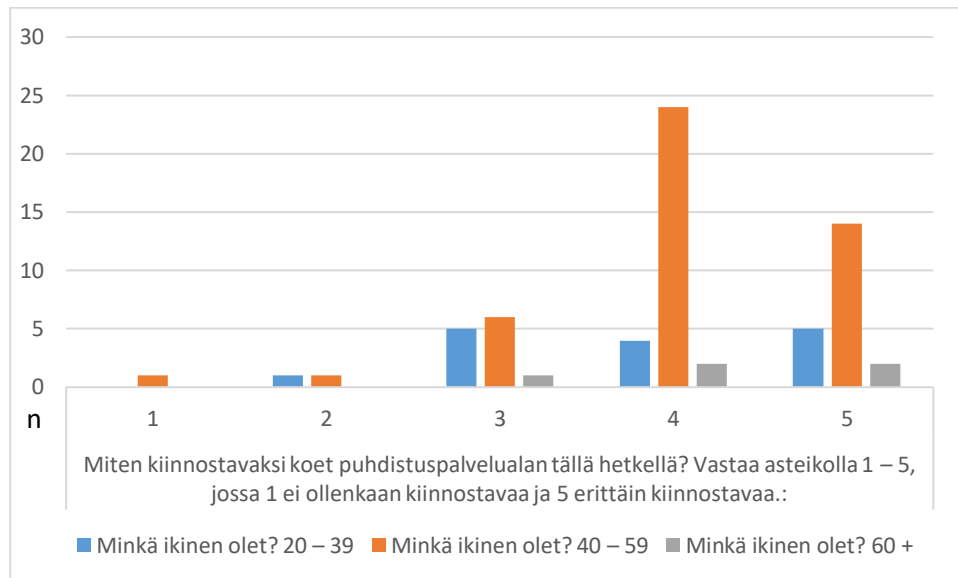


Kuvio 15. Puhtauspalvelualan kiinnostuneisuus ja alue

Kuvio 15 kuvaa puhtauspalvelualan kiinnostuneisuutta eri alueella Suomessa. Kuvion mukaan vähiten kiinnostuneisuutta puhtauspalveluun on Etelä-Suomessa, jossa 6,7 % vastanneista arvioi kiinnostuneisuutta arvolla 1, ei ollenkaan kiinnostunut. Etelä-Suomi erottuu myös eniten kiinnostuneiden joukossa pienempänä ryhmänä, josta vain 26,7 % on ollut tutkimushetkellä erittäin kiinnostunut puhtauspalvelun alasta.

Pohjois-Suomessa ollaan tämän tutkimuksen mukaan 68,4 % kiinnostuneita puhtauspalvelunalasta ja 26,3 % erittäin kiinnostuneita puhtauspalvelun alasta. Pohjois-Suomessa vain 5,3 % vastanneista on arvioinut kiinnostuneisuuden arvolla 2, joka tarkoittaa, ettei puhtauspalvelu kiinnostaa heitä.

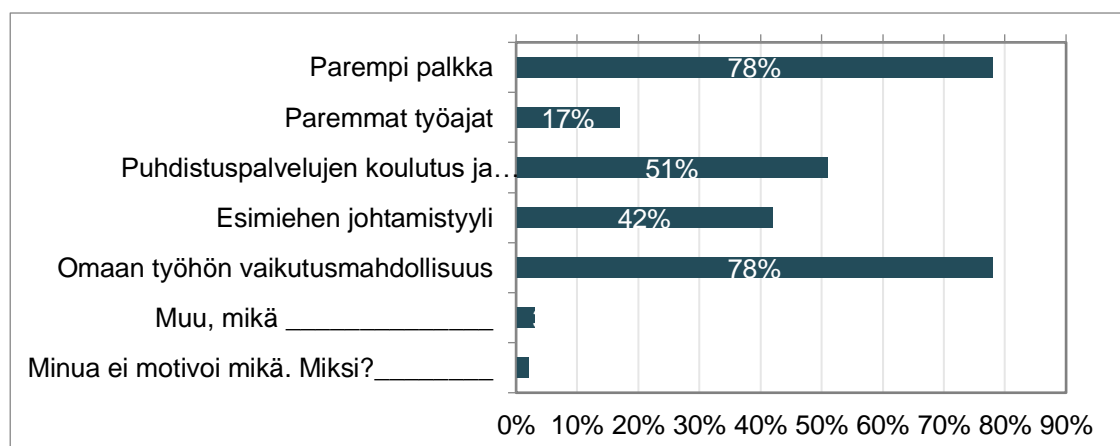
Länsi-Suomi erottuu alueellisesti erittäin kiinnostuneitten joukossa antaen 50 % vastauksia erittäin kiinnostunut ja 35,7 % kiinnostunut puhtauspalvelunalasta. Vain 14,3 % vastanneista Länsi-Suomesta antoi kiinnostusarvoksi 3.



Kuvio 16. Ikä ja puhtauspalvelualan kiinnostuneisuus

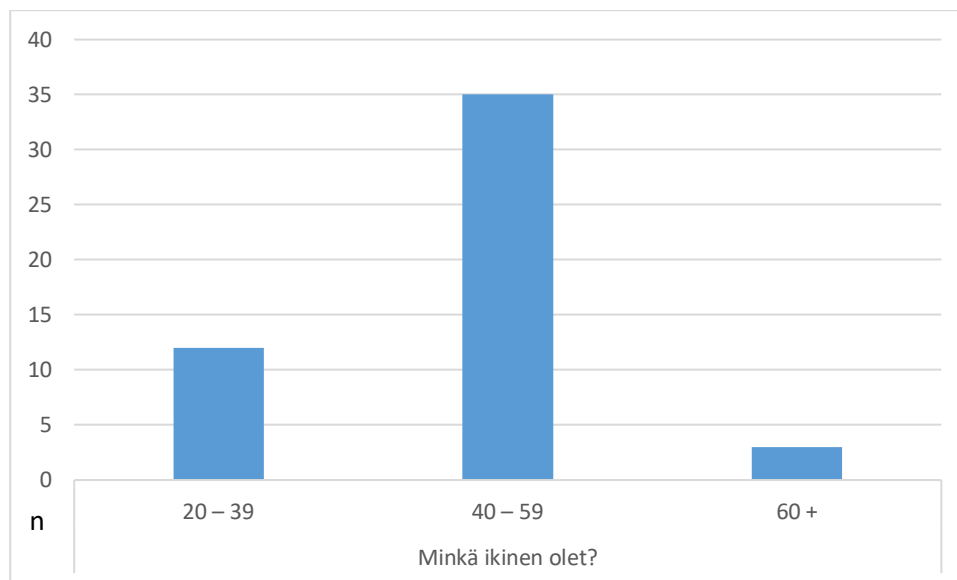
län näkökannalta katsoen, jota kuva yllä oleva kuvio, puhtauspalvelu alasta ollaan kiinnostuneita ja erittäin kiinnostuneita 40 – 59 vuotiaana. Sama ikäryhmä löytyy tämän tutkimuksen mukaan myös vähiten kiinnostuneitten joukosta. Nuorin ryhmä, jotka ovat vastanneet tähän tutkimuskysymyksiin, edusta erittäin kiinnostuneita sekä keskitasoa, jossa eivät osaa sanoa omaa kiinnostuneisuutta puhtauspalvelualaa kohti. Vanhin ryhmä yli 60- vuotiaat edustivat vain vähän keskitasoa ja enemmistö jakautui kiinnostuneisuuden ja erittäin kiinnostunut välillä.

Kysymyksiin sitoutumisesta puhtauspalvelualalle saatiin tämän tutkimuksen mukaan monipuolisia vastauksia.



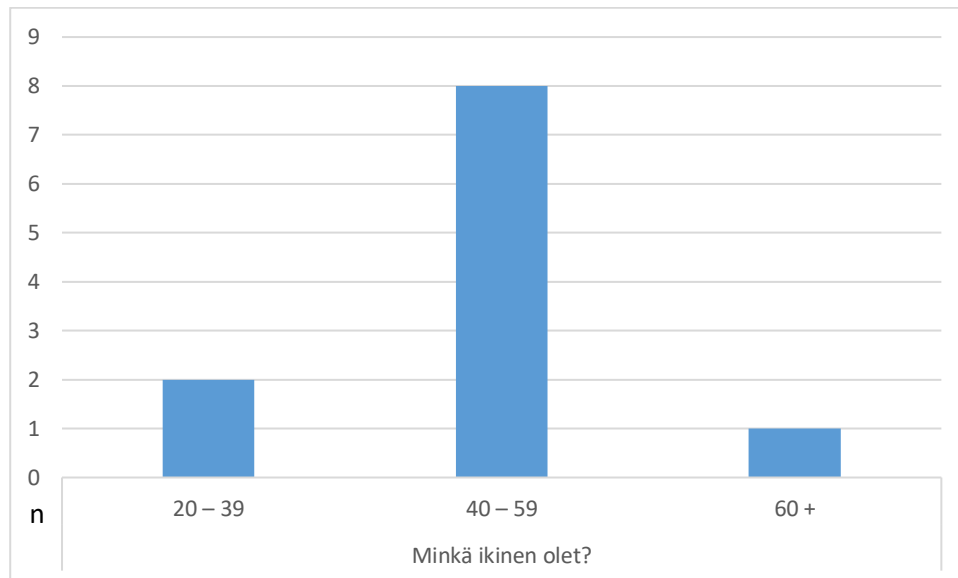
Kuvio 17. Puhtauspalvelualaan sitoutuminen

Kuviosta nousee esille vastanneiden isoimmat mieltymykset puhtauspalvelualan sitoutumiselle. Eniten vastauksia on saanut palkkaustaso, johon vastasi 78 % vastanneista erittäin tärkeäksi arvolla viisi. Saman verran on saanut vastausarvoja oman työn vaikutusmahdollisuus. Tämän tutkimuksen perusteella siis vastanneet arvioivat sekä palkan, että oman työn vaikutusmahdollisuuden vaikuttavan eniten siivousalalle sitoutumiseen. Ristiin taulukoinnin avulla katsoen paremman palkan puolesta vastasit nuorimassa vastaajien ryhmässä 12 vastaajaa. Seuraavassa ikäryhmässä oli 35 paremman palkan puolesta vastannutta ja yli 60-vuotiaat vastanneet arvioivat suhteessa palkan olevan isoin sitoutumisen tekijä puhdistuspalvelualalle kolmen vastaajan ryhmänä.



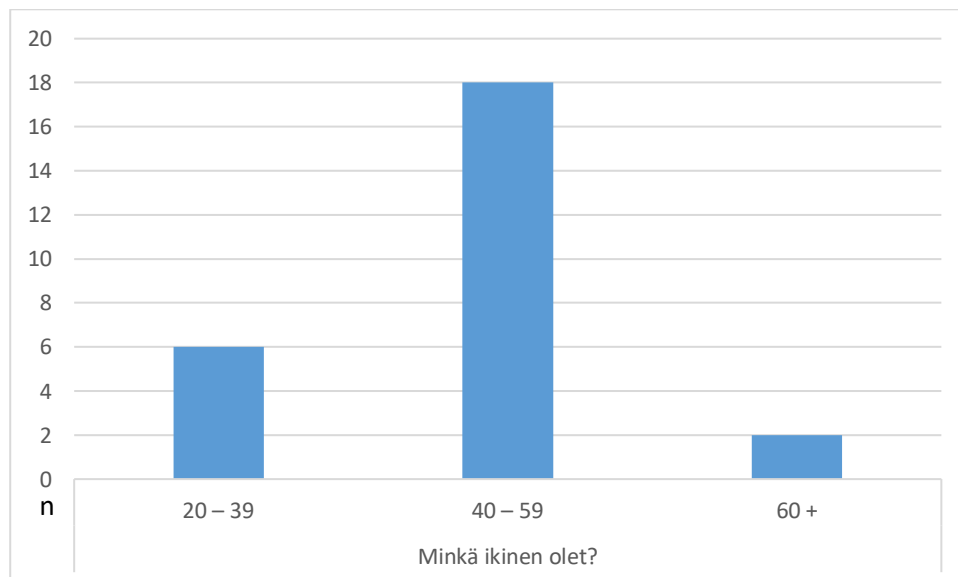
Kuvio 18. Ikä ja parempi palkkatoive puhtauspalvelualalle

Tämä tutkimus yritti etsiä vastausta myös nuorten puhtauspalvelualan työntekijöiden sitoutumisen syitä paremman työajan näkökulmasta. Saatujen vastausten perusteella, tässä tutkimuksessa parempi työaika ei ole tullut samalla tavalla esille, kun esimerkiksi parempi palkka. Eri ikäryhmittäin katsoen parempi työaika ei tullut esille missään ikäryhmässä. Seuraavassa kuviossa näkyy vastaajien määrä, jotka ovat vastanneet puhtauspalvelualan sitouttamiseen vaikuttavan parempi työaika.



Kuvio 19. Ikä ja parempi työaika

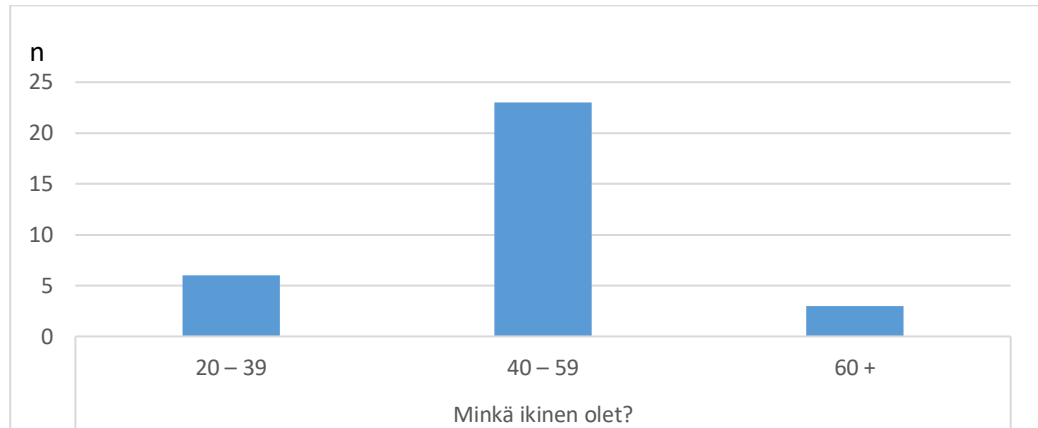
Seuraavassa kuviossa esitetty esimiehen johtamistyyli nousi tärkeämmäksi kuin edellä tarkasteltu työaika. Kaikissa vastanneiden ikäryhmissä esimiehen johtamistyyli koettiin tärkeäksi.



Kuvio 20. Ikä ja esimiehen johtamistyyli

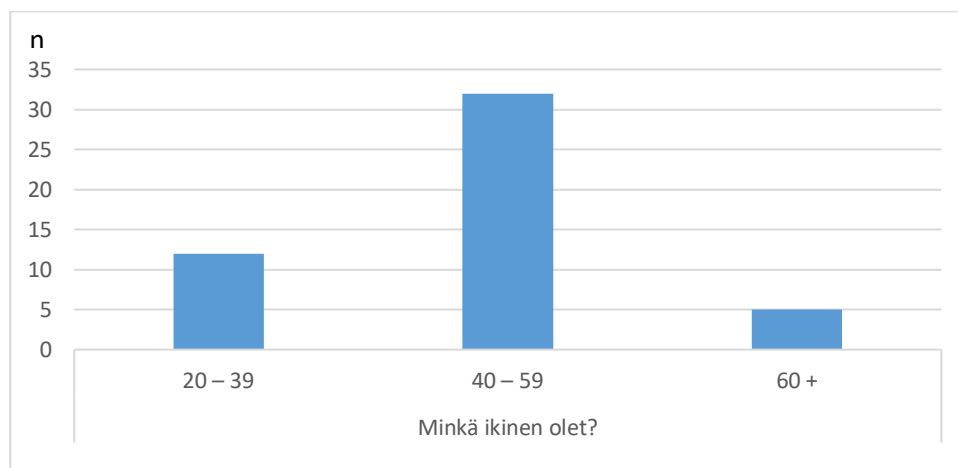
Eri ikäryhmittäin ristiintaulukoinnin avulla tarkasteltuna esille nousee eroja puhtauspalvelualan koulutuksen ja etenemismahdollisuuden näkökulmasta. Nuorin vastanneiden ikäryhmä 20 – 39 vuotiasta vastanneista 8 ei arvioinut puhtauspalvelualan koulutuksen ja etenemismahdollisuuden sitouttavan heidät puhtauspalvelualalle. Samasta ikäryhmästä kuusi vastasi kysymykseen myönteisesti. Samaan kysymykseen

seuraava ikäryhmä 40 – 59 vuotiaat 23 vastasi puhtauspalvelualan koulutuksen sitouttavan heidät alalle ja 21 vastanneista ei uskonut koulutuksen sitouttavan.



Kuvio 21. Ikä ja puhtauspalvelujen koulutus ja etenemismahdollisuus

Oman työn vaikutusmahdollisuus erottu jonkin verran ikäryhmittäin katsoen. Nuorin vastaajien ryhmästä jopa 12 arvioi sen tärkeäksi sitouttajaksi ja vain 2 oli sitä mieltä, ettei oman työn vaikutusmahdollisuus ole se tärkein sitouttaja. Myös seuraavassa ikäryhmässä oman työn vaikutusmahdollisuus koettiin tärkeäksi 32 vastanneiden joukossa. 40 – 59 vuotiaiden joukossa kuitenkin 12 oli sitä mieltä, ettei oman työhön vaikuttaminen vaikuta työhön sitoutumiseen. Yli 60-vuotiaat vastanneet olivat sitä mieltä, että oman työn vaikutus on tärkeä työhön sitouttamisen keino.

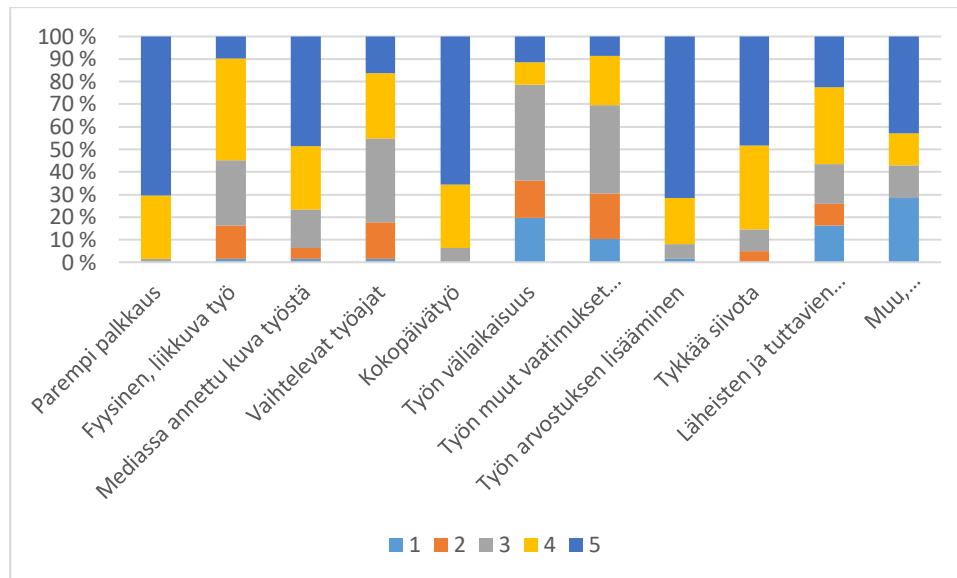


Kuvio 22. Ikä ja oman työn vaikutusmahdollisuus

Tässä tutkimuksessa kysyttiin puhtauspalvelualan kiinnostuksen lisäämisen syitä asteikolla 1 -5, jossa 5 tarkoittaa että kyseinen syy on erittäin tärkeä alan kiinnostuksen lisäämisessä ja 1 ei ollenkaan tärkeä. Vastausten perusteella taas kerran palkka nousi

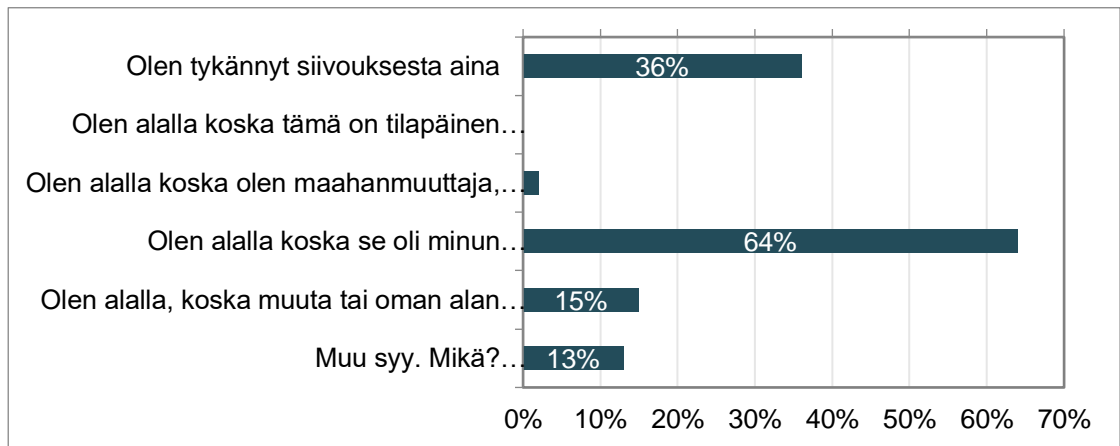


esille erittäin tärkeänä kiinnostuksen lisääjänä noin 70 % vastausten perusteella. Saman verran vastanneista kuitenkin arvioi työn arvostuksen nousun tärkeyttä. Seuraavaksi tärkein vastausryhmä oli 42 % vastausta saanut kokoaikatyö. Vähittäin tärkeiksi puhtauspalvelualan kiinnostuksen lisäämisen syiksi koettiin muut syyt sekä työn väliaikaisuus.



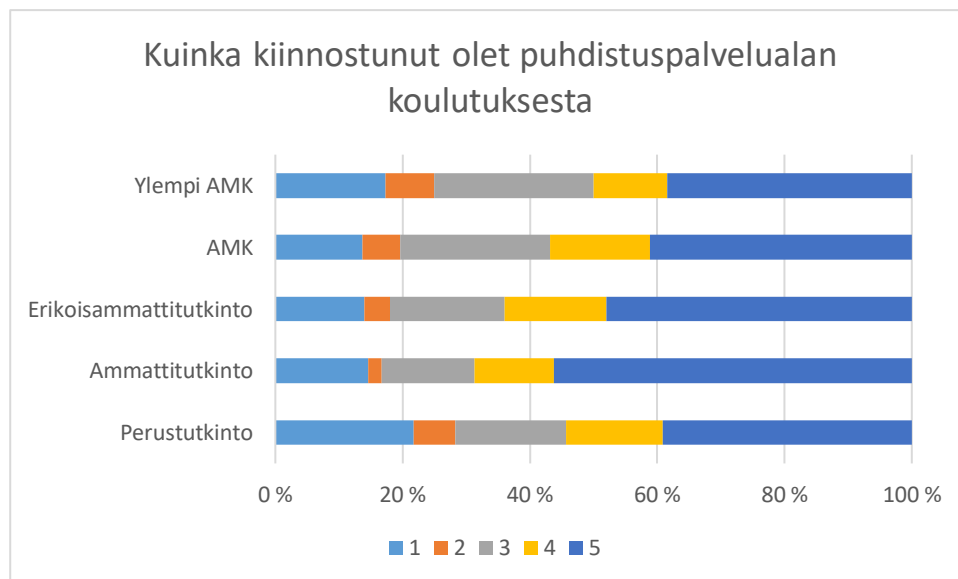
Kuvio 23. Puhtauspalvelualan kiinnostuksen lisääminen

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin muun maassa eri syitä tulla puhtauspalvelualalle. Tähän tutkimuskysymykseen saatiin 61 vastaajalta ja 79 vastausten lukumäärä. Vastanneiden joukosta 64 % oli tullut puhtauspalvelualalle ammatinvalinnan takia. Siivouksesta on tykännyt aina jopa 36 % vastanneista. Tähän tutkimukseen vastanneiden joukossa ei ollut tilapäisesti siivoustöitä tekeviä kuten opiskelijoita tai lisätöinä siivousta tekeviä. Oman alan työtä eivät ole löytäneet 15 % vastanneista, jotka ovat nykyisin siivoustyöhön ryhtyneet ja 13 % vastanneista ilmoitti puhtauspalvelualalle tuloksi muun syyn.



Kuvio 24. Puhtauspalvelualalla olon syy

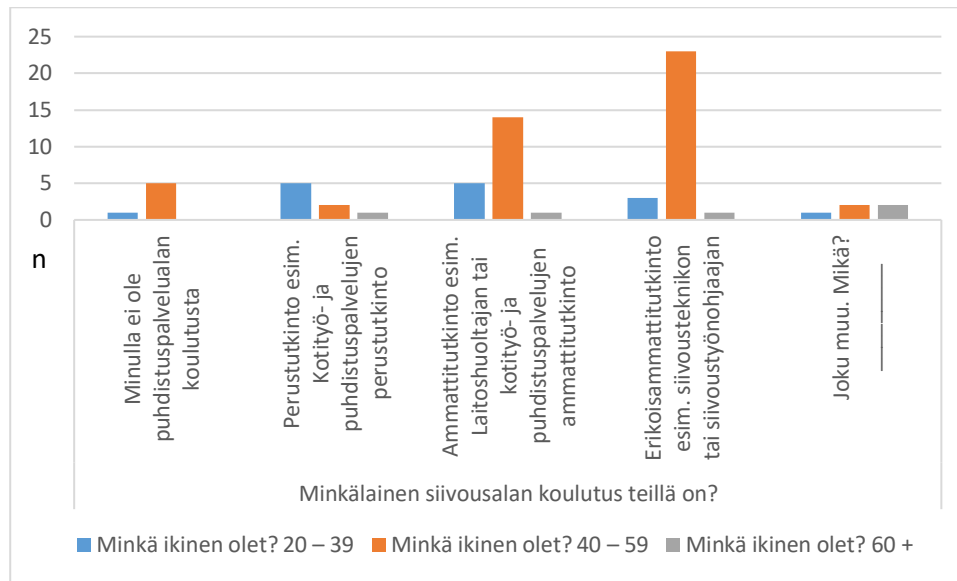
Puhtauspalvelualan koulutuksista kiinnostunein tutkinto tämän tutkimuksen vastaajien joukossa oli ammattitutkinto, johon vastasi arvoksi 5, eli erittäin kiinnostunut, 27 vastaaja. Erittäin kiinnostuneeksi, eli arvo 5 sai seuraavaksi erikoisammattitutkinto, 24 vastausta ja 20 vastausta erittäin kiinnostunut sai vastaajilta AMK. Vähintään on kiinnostuneisuutta puhtauspalvelualan koulutukseen perustutkintoa omaavat sekä ylempään ammattitutkinnon omaavat vastaajat.



Kuvio 25. Kuinka kiinnostunut olet puhtauspalvelualan koulutuksesta

Alla olevasta kuviosta tulee esille koulutuksen taso eri ikäryhmittäin. Kuvion mukaan puhtauspalvelualan koulutusta ei ole 20 – 39 vuotiailla, sekä 40 -59 vuotiailla vastaajilla. Perustutkinto oli edustettuna kaikissa ikäryhmissä. Ammattitutkinto ja erikoisammattitutkinto löytyi enintään 40 – 59 vuotiailla. Kuviota katsoessa ikäryhmittäin tuli

esille, että kaikilla yli 60-vuotiailla vastanneilla oli jonkin puhtauspalvelualan koulutus.



Kuvio 26. Iän ja koulutustason suhde

## 5.2 Vastanneiden kehitysehdotukset

Vastaajat kertoivat myös omia ehdotuksiaan puhtauspalvelualan koulutuksen hakeutumiseen. Kysymykseen, mitkä asiat voisivat lisätä halukkuutta hakeutua alan koulutukseen, tuli seuraavia vastauksia:

*-selitetään esim. nuorille mitä työ todella pitää sisällään..monilla voi olla siivoustyöstä täysin väärä kuva. (Vastaaja 1).*

*- selkeää tietoa siitä mitä tämä työ oikeasti on  
- etenemismahdollisuudet  
- palkka on korjaantunut vuosien myötä (Vastaaja 2).*

*Alan tunnetuksi tekeminen, eli ihmisille tietoa siitä, ettei tätä työtä voi ihan kuka tahansa tehdä ja siihen vaaditaan nykyään koulutustakin. Tietoa puhdistuspalveluista myös kouluille eli esimerkiksi opoille. (Vastaaja 3).*

*Parempi palkkaus ja etenemismahdollisuudet ihmisten tietoon. Alalla mielestäni edelleenkin huono palkkataso työn vaativuuteen ja kuormittavuuteen nähden. (Vastaaja 4).*

*Alan yleisen arvostuksen lisääminen vaikka sekin on paranemaan päin, mutta edelleen työtä ei arvosteta kaikkialla kuten sitä pitäisi arvostaa ja siivoojia joskus pidetään aivan toisen luokan kansalaisina. Ainakin oman kokemukseni perusteella. (Vastaaja 5).*

Kuten vastauksista näkyy, alan arvostuksen nostaminen ja tunnetuksi tekeminen ovat keskeisiä asioita, joita toivotaan. Seuraavissa kommentteissa tulee esille sidosryhmien toimintaan liittyviä ajatuksia.

- Median suhtautuminen positiivisemmaksi, esille myös niitä lukuisia onnistumistarinoita. (Vastaja 6).*
- TE-keskukset valikoisivat asiakkaansa tarkemmin, siivous ei saa olla ala, johon laitetaan kun ei ole resurssia muuhun. (Vastaja 7).*
- Alan palkkaus paremmaksi, palkalla pitäisi elää. (Vastaja 8).*

Koulutukseen liittyviä kommentteja:

- Ammattitaidon ylläpitävää koulutusta tulisi huomasti lisätä. Medianäkyvyyttä myöskin lisää. Eikä palkan nousukaan pahitteeksi olisi. (Vastaja 9).*
- ikäni puolesta ei pitempi aikainen koulutus enää kiinnosta, ammatin ylläpito koulutukset on ihan hyvä juttu. (Vastaja 10).*
- Itse koen että olisi halua vielä lisätä vähän osaamistani ja kouluttautua lisää mutta oma elämän tilanteeni on hieman huono opiskelulle ainakin kun pitäisi jatkaa toisella paikkakunnalla ja seuraava opintoaskel olisi liian suuri toteuttaa. (Vastaja 11).*
- Erikoisammattitutkinnon tutkinnon osia voisi vaikka suorittaa pienempinä osina esim. kurssi muotoisesti ja omaan tahtiin ja että pystyisi samalla olemaan työelämässä normaalisti. (Vastaja 12).*

## 6 Johtopäätökset

Tämän opinnäytetyön tavoite oli selvittää puhtauspalvelualan ammattitaitoisen henkilöstön saatavuusongelmaa. Vastausten perusteella saatiin kattavasti tietoa alueellisesti ja ikäryhmittäin sekä myös koulutustaustasta. Vastausten perusteella saatiin tietoa puhtauspalvelualan kiinnostavuudesta alalla työskentelevän henkilöstön näkökulmasta.

## 6.1 Alueelliset erot

Eninteen vastauksia saatiin tutkimukseen Itä -Suomesta. Kuvio 12 sivulla 30, joka kuvaa puhtauspalvelualalla työssä olevia ammattilaisia alueellisesti paljastaa, että tietyillä alueilla on eninteen haastetta saada siivoustyöntekijöitä. Pohjois- Suomessa on kuvion mukaan eniten pitkäaikaisia työntekijöitä, mutta samalla heiltä puuttuu uusien alalle tulijoiden virta. Tämä näyttää huolestuttavalta tilanteelta rekrytoinnin kannalta. Parhaiten jatkuvista puhtauspalvelualalle tulevien ammattilaisten virrasta on pystynyt huolehtimaan Itä- Suomen alue. Heillä näytti tämän tutkimuksen mukaan olevan tasaisesti uusia alalle tulijoita. Etelä- Suomessa näytti tämän tutkimuksen mukaan olevan jonkin verran uusia alalle tulijoita. Länsi- Suomi muistuttaa tässä tutkimuksessa Pohjois- Suomen tilannetta, joskin Länsi -Suomessa ei tilanne kuvion mukaan ole vielä niin huolestuttavaa, kuin Pohjois- Suomessa. Länsi – Suomesta ei alueellisesti kovin paljon vastauksia saatu, joten johtopäätöksiä ei voi pitää luotettavana.

Puhtauspalvelualasta ollaan kiinnostuneita eri alueilla, myös eri tavalla kuvion 15 mukaan sivulla 33. Matalampi mielenkiinto puhtauspalvelualalle on Etelä- Suomessa, jossa ainoana alueena saatiin tämän tutkimuksen kyselylomakkeen kyselyihin huonompia vastauksia eli ei ollenkaan kiinnostunut. Myös Itä- ja Pohjois- Suomesta tuli heikkoja kiinnostusarvoja asteikolla 2 tarkoittaen, että vastaajat eivät ole kiinnostunut alasta. Puhtauspalvelualasta ollaan eninteen kiinnostuneita kuvion mukaan Länsi- Suomesta, joista pääsääntöisesti saatiin hyviä vastauksia joko erittäin kiinnostuneita tai kiinnostuneita vastaajia.

## 6.2 Ikäryhmät

Nuorin sukupolvi, joka vastasi tähän kysymykseen oli 20 -39 vuotiaat. He edustavat tässä tutkimuksessa Y- sukupolvea työelämässä. Tämä tutkimus antaa jonkin verran vastauksia Y-sukupolven ajatuksia ja työelämään sitoneisuutta puhtauspalvelualalla.

Tarkkailun yhdeksi ikäryhmäksi määritelty ikäryhmä 15 – 19 vuotiaita ei valitettavasti osunneet tämän tutkimuksen kysymyksiin. Tämä tarkoittaa, että kyseisen ikäryhmän tuloksia ei analyysistä löyty.

Työllisyystilannetta katsoessa ikäryhmittäin, tuli esille, että niin sanottu Y sukupolvi, jotka ovat syntyneet vuosina 1980 – 1995 ja edustavat tässä tutkimuksessa ikäryhmää 20 -39 vuotiaita, ovat pääosin kokoaikatyössä. Heistä vain yksi henkilö vastasi olevan yrittäjänä ja yksi henkilö työttömänä. Tämän tutkimuskysymysten vastanneiden joukosta ei löytynyt yhtäkään osa-aikatyössä olevaa Y-sukupolven edustaja. Tähän tutkimuskysymyksiin vastanneista Y-sukupolvea edustavat ovat erittäin sitoutunut työhön puhtauspalvelualalla.

Koska osa-aika työtä tekee tämän tutkimuksen vastanneista vain kolme henkilöä yhteensä, työllistyy tähän tutkimukseen vastanneista puhtauspalvelualalla pääsääntöisesti kokoaikatyössä.

Yli 60- vuottiat puhtauspalvelualan työntekijät olivat sekä kokoaikatyössä että osa-aikatyössä. Tämän ikäryhmän edustajia ei löytynyt yrittäjien eikä työttömien joukosta tässä tutkimuksessa.

Kuvio 16 sivulla 34 avaa puhtauspalvelualan kiinnostuneisuutta eri ikäryhmittäin. Saatujen vastausten perusteella 20 – 39 vuotiaat ovat hyvinkin kiinnostuneita puhtauspalvelualasta. Heistä vain yksi vastasi, ettei ala kiinnosta ja viisi vastasi, että eivät osaa arvioida omaa kiinnostuneisuutta alaa kohti. Tämän tutkimuksen mukaan ei voi siis olettaa, että puhtauspalveluala ei Y-sukupolvea kiinnostaisi. Puhtauspalvelualaa kiinnostavaksi arvioi eniten yli 60-vuotiaat vastaajat. Heidän joukossaan ei ollenkaan kiinnostuneita ollut yhtäkään.

Puhtauspalvelualan sitoutumiseen liittyviin kysymyksiä tarkasteltaessa eri ikäryhmittäin tuli esille, että nuoremman työikäisten ikäryhmä ei puhtauspalvelualalla oleta työaikojen parantamisella olevan erityisen isoa vaikutusta sitoutumiseen. Alalla vallitseva yleinen toive nostaa palkkataso ja se toive on isoin kaikissa ikäryhmissä. Oman työn vaikutusmahdollisuus on palkkatason noston kanssa samoilla tasoilla. Puhtauspalvelualalla sitoutumisen yhtenä kolmanneksi tärkeimmistä asioista nousi esille etenemisen mahdollisuuden lisääminen koulutuksien kautta. Tässä tuli esille kuitenkin ikäryhmien erot. Nuorin vastanneiden ryhmä 20 -39 vuotiaat eivät pitäneet koulutuksen lisääntymisen vaikuttavan niinkään paljon työn sitoutumiseen. Asian puolesta vastaasi 40 -59 vuotiaat puhtauspalvelualan vastanneet.

Tutkimuskysymyksiin vastanneet yli 60-vuotiaat omaavat kaikki jonkinlaista puhtauspalvelualan koulutusta. Alaan koulutusta ei löytynyt 20 – 39 vuotiaiden joukosta, sekä 40 – 59 vuotiaiden joukosta. Tämä tutkimus antaa siis tuloksen, jossa voisi olettaa, että jotkut 20 – 39 vuotiaat, sekä osa 40 -59 vuotiaat eivät kouluttaudu puhtauspalvelualalle, koska eivät näe, että ammatillinen koulutus antaisi mitään työpaikkaan sitoutumiseen lisäarvoa.

### 6.3 Koulutustaso

Tämän tutkimuksen yhtenä tehtävänä oli tarkastella eri koulutustasoa omaavia puhtauspalvelualan ammattilaisia ja heidän eri näkemyksiään ammattiin, sekä ammattitaitoisen henkilöstön saatavuutta heidän näkökulmastansa. Koulutustasolla on tämän tutkimuksen mukaan selkeä yhteys työllisyyteen. Mitä parempi koulutustaso, sen todennäköisemmin työllistyi kokoaikatyöhön. Myös laitoshuoltajat työllistyivät erittäin hyvin kokoaikatyöhön. Tässä tutkimuksessa nousi esille, että puhtauspalvelualalle työllistyvät vain puhtauspalvelualan koulutusta saaneet henkilöt. Mielenkiintoinen tulos oli myös yrittäjinä työllistyneet, heitä oli tämän tutkimuksen mukaan vain perustutkintoa saaneet henkilöt.

Puhtauspalvelualalle tuloa kuvaavan kuvion 9 mukaan sivulla 28, koulutustasolla on eri aikoina ollut erilaisia merkityksiä. Yli 11 vuotta alalla olevat peruskoulun käyneet työntekijät eivät ole koko tämänhetkisen työuran aikana omaa koulutustasoa nostaaneet puhtauspalvelualalla ollessa. Peruskoulun käyneet työntekijät, jotka tähän tutkimukseen vastasit, olivat pääsääntöisesti jo jonkin aikaa olleet alalla, alkaen 4 -5 vuotta, joita edusti 11 % heistä ja päätyen yli 11 vuotta alalla olleena yli 77 % vastanneista. Peruskoulun tutkintoa suorittaneita ei kuitenkaan ollut tässä tutkimustuloksissa ollenkaan alle 4 vuotta puhtauspalvelualalla. Sen sijaan viime vuosina alalle tulleet ovat joko tutkimuskoulutusta omaavat tai ylioppilastutkintoa omaavia vastanneita. 1 -3 vuotta puhtauspalvelualalle työskentelevien koulutustaso oli joko ylioppilastutkinto, tai alin korkea-asteen koulutus. Sivulla 28 kuvio 9 mukaan voisi olettaa, että puhtauspalvelualalle tullaan yhä enemmän koulutettuna, joka antaa alalle positiivista kuvaa. Samalla voidaan kuitenkin olettaa, että puhtauspalvelualalla työskennellessä uran aikana lisäkoulutuksista ollaan harvemmin kiinnostuneita. Tämän oletuksen antaa kuvio 9 sivulla 28, jossa yli 11 vuotta työelämässä olleista 77 % omaa

peruskoulun tutkintoa. Yli 11 työvuoden aikana he eivät ole nostaneet oma ammattitutkintotasoa. Puhtauspalvelualalla pitäisi siis pohtia enemmän jo työelämässä olevien henkilöstön koulutustason ja kehityksen mahdollistamista.

Kuvio 13 sivulla 31 tuo lisää selitystä edelliselle oletukselle puhtauspalvelualan kiinnostuneisuudesta ja ammattikoulutuksen tasosta. Kuvion mukaan puhtauspalveluala ei ole kiinnostava vain heidän joukossaan, joilta puuttuu alan koulutustaso. Samalla kuitenkin ilmenee, että vaikka alan ammattikoulutusta ei ole, ollaan alasta toisinaan paljonkin kiinnostuneita. Tämä vahvistaa oletusta, että jo työelämässä olevat alan henkilöstöt saattavat olla kiinnostuneita myös puhtauspalvelualan koulutuksista tai alan kehityksestä ja jatkokoulutuksesta. Puhtauspalveluala on siis ilmeisesti motivoiva pääasiallisesti kaikissa koulutustason saaneiden ihmisten välillä, mutta motivoiva saattaa olla huonoin vain ammattialan kouluttamattomien joukossa.

Tähän tutkimuskysymyksiin vastanneiden mielestä eniten kiinnostusta herättää puhtauspalvelualan ammattitutkinto kuvio 25 mukaan, joka on sivulla 39. Vähintään kiinnosti perustutkinto, johon vastasi 18 vastaajaa arvolla 5, joka oli kysymyksessä erittäin kiinnostava koulutus arvo.

## 7 Pohdinta

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia puhtauspalvelualalle ammattitaitoisten henkilöstön saatavuuteen liittyviä haasteita palveluhenkilöstön näkökulmasta. Puhtauspalvelualalle on ollut vaikeata saada ammattitaitoista ja motivoitunutta henkilöstöä töihin. Uusia puhtauspalvelualan opiskelijoita ei ole tulossa ammattikoulutuksiin ja ammattikoulutus kiinnosta yhä vähemmän uusia opiskelijoita. Alalle on etsitty uusia ideoita työntekijöiden sitoutumiseen, kouluttamiseen ja motivoitumiseen jo pitkään. Eri siivousalan yritykset ovat kokeilleet eri työkaluja henkilöstön saatavuuden parantamiseen. Puhtauspalveluala on mediassa saanut matalapalkka-alana huomiota. Samalla on myös yrityksiä, jotka ovat saaneet positiivista näkyvyyttä mediassa hyvänä työpaikkana. Työ- ja elinkeinoministeriön tutkimus on tuonut esille alueellisia eroja puhtauspalvelualalle hakeutumisen haasteista. Etelä- Suomessa maahanmuuttotaustaisuus ja suomen kielen osaaminen vaikuttaa rekrytointiin enemmän.



Opinnäytetyön tutkimusongelmana oli löytää uusia työkaluja puhtauspalvelualalle henkilöstön saatavuuden parantamiseksi Suomessa. Tutkimus tehtiin kvantitattivisena, jossa ilmiölle yritettiin saada syvempää selvitystä kyselylomakkeen avulla. Tarkoitus oli selvittää miten taustatiedot kuten asuinalue, ikä etninen tausta ja koulutus vaikuttavat puhtauspalvelualalla työhön sitoutumiseen, motivoitumiseen ja työtyytyväisyyteen. Kyselylomake jaettiin SSTL Puhtauspalvelualan liiton kautta jäsenkirjeessä, joista suurin osa tähän tutkimukseen osallistuneista vastasi. Tutkimustulokset olisivat olleet tieteellisesti paremmin tulkittavia, mikäli vastauksia olisi saatu myös muualta. Te- toimisto sekä ammattiliitto PAM eivät jakaneet kyselyjä omille asiakkaille. Tutkimusotos olisi ollut kattavampi, mikäli vastaajia olisi saatu myös muualta. Kyselylomakkeessa maahanmuuttotaustaisuus saattoi aiheuttaa hämmennystä vastaajissa. Kyselylomakkeessa olisi pitänyt avata tarkemmin maahanmuuttotaustaisuuden käsitteen. Mahdollisesti tähän tutkimukseen vastanneiden joukossa on väärin vastanneita maahanmuuton liittyvään kyselyyn, joka väärästi jonkin verran tutkimustuloksia.

Tutkimuskysymyksiin vastausaika oli kaksi viikkoa, joka lisättiin vielä kahdella viikolla, jotta lisää vastauksia saataisiin enemmän. Vastaukset analysoitiin SPSS ohjelman avulla, jossa tehtiin ristiintaulukointi. Tulosten kannalta oleellisemmat taulukot nostettiin esille ja esitettiin graafisesti tutkimustulosten osiossa.

Tutkimustulosten realiliteetti on heikko saatujen vastausten perusteella. Vastauksia saatiin vain 68, joka on riittävä nostamaan esille tuloksia, mutta ei ole yleistettävissä koko Suomen alueella.

Validiteetti, eli kykyä mittata kysymyksillä oikeita tuloksia, oli tässä tutkimuksessa vahva. Kyselylomakkeet oli suunniteltu mittaamaan eri alueellisia eroja, eri ikäryhmittäin. Saadut tulokset mittaavat hyvin eri ryhmien näkemyksiä puhtauspalvelualan kiinnostuneisuudesta.

Opinnäytetyö antaa lisätietoa alueellisesti puhtauspalvelualan kiinnostavuudesta ja ikäryhmittäin ajatuksia alasta. Eri asuinalueilla eteen nousseet eri haasteet puhtauspalvelualan kiinnostuksen nostamiseksi helpottavat alan asiantuntijoiden työtä. Työ tarjoaa myös eri ikäryhmien näkemyksiä puhtauspalvelualasta ja siihen sitouttamisesta.

Opinnäytetyön tulokset tarjoavat lukuisia uusia lisätutkimusaiheita.

Maahanmuuttotaustaisten henkilöiden työllistyminen puhtauspalvelualalle olisi yksi uuden tutkimuksen aihe. Maahanmuuttotaustaisten henkilöiden koulutus kotimaassaan sekä heidän motiivinsa ja kiinnostuksensa puhtauspalvelualaa kohtaan saattavat poiketa paljonkin jo kauan Suomessa työskennelleiden ajatuksista. Kyseinen tutkimus olisi erittäin tarpeellinen Etelä-Suomessa, jossa maahanmuuttotaustaisia on eniten työllistynyt puhtauspalvelualalle. Kyselylomakeen pitäisi olla kuitenkin selkokielineen, jotta tutkimuksen validiteetti olisi hyvä.

Yksi mahdollinen lisätutkimusaihe voisi olla puhtauspalvelualan koulutuksen kehittäminen. Tämän tutkimuksen mukaan alan ammattilaiset toivoisivat enemmän lyhyitä kurssimuotoisia koulutuksia, ja myös ammattitaitoa ylläpitävä koulutus tuli esille vastauksissa. Miten koulutusta pitäisi muuttaa, jotta se kiinnostaisi puhtauspalvelualan ammattilaisia ja alalle tulijoita, ja olisiko verkkokurssi sopivin nykytilanteessa?

## Lähteet

Alasoini, T. 2010. Mainettaan parempi työ. Kymmenen väitettä työelämästä. Yliopistopaino. Helsinki. Viitattu 10.3.2019. [https://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/11/mainettaan\\_parempi\\_tyo1.pdf](https://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/11/mainettaan_parempi_tyo1.pdf)

All Over Press. 2018. Suomalainen yrittäjä tuskastelee kantasuomalaisten haluttomuutta siivoustyöhön: “ Töitä ei edes vaivaudutta hakemaan – tasan nolla työhakemusta”. Viitattu 12.4.2020. <https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/suomalainen-yrittaja-tuskastelee-kantasuomalaisten-haluttomuutta-siivoustoihin-toita-ei-edes-vaivauduta-hakemaan-tasan-nolla-tyohakemusta/7155502#gs.3pv7jw>

Ammattibarometri. 2018. Viitattu 14.1.2019. <https://www.ammattibarometri.fi/kartta2.asp?vuosi=18ii&ammattikoodi=9111&kieli=fi>

Kiinteistöpalvelut 2019. Ammattinetti. Viitattu 9.2.2019. <http://www.ammattinetti.fi/ammattialat/alahaku/20;jsessionid=C5871EB2C66329CF0162D435A3FF11F9>

Siivouspalvelut 2019. Ammattinetti. Viitattu 9.2.2019. <http://www.ammattinetti.fi/ammattialat/detail/20/4192afcac0315a8d006e141d33489373>

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. – 16. p. Helsinki: Tammi.

Hämäläinen, P. & Parkman, J-P. 2005. Puhdistuspalveluala- vetovoimaisuutta mielikuvista. Kehitämishankeraportti. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 29.1.2019. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/20090/TMP.objres.366.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Judge, . A., Bono, J. E., Thoresen, C. J. & Patton, G. K. 2001. The Job Satisfaction- Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review. Psychological Bulletin. 127, 3, 376 - 407. Viitattu 9.2.2019. <http://www.timothy-judge.com/JS-JP%20published.pdf>

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kielitoimiston sanakirja. 2019. Kotimaisten kielten keskus ja Kielikone Oy. Viitattu 5.10.2019 <https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/netmot.exe?motportal=80>

Koti Puhtaaksi on Suomen paras työpaikka. 2019. Puhtausala. 1, 44 - 45.

Kotilainen, A. 2014. Ulkomaalaistaustaiselle kysymys suomalaisuudesta on vaikea. Tilastokeskus. Viitattu 5.10.2019. [https://www.stat.fi/artikkelit/2014/art\\_2014-05-26\\_006.html?s=0](https://www.stat.fi/artikkelit/2014/art_2014-05-26_006.html?s=0)

Kujala, A . & Wilkman, A. 2006. Jokainen siivota osaa?Ammattisiivouksen historiaa 1950 - 2000. Suomen Siivousteknisen liiton julkaisu.

Kröger, T. 2018. Laitoshuoltaja Daniel Böckerman, 38, saa 1 400 euroa kuussa käteenkymmenentuhannet suomalaiset ovat työssäkäyviä köyhiä ja tienaaivat tätäkin vähemmän. Yle. Viitattu 19.1.2019 <https://yle.fi/uutiset/3-10397087>

Kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskeva työehtosopimus 1.2.2018 - 31.1.2020 2018. Kiinteistötyönantajat ry & Ammattiliitto Pro ry. Viitattu 19.1.2019. <https://www.finlex.fi/data/tes/4984/PT78Kiinthoi1802.pdf>

Meyer, J. P. & Maltin, E. R. 2010. Employee commitment and well-being: A critical review, theoretical framework and research agenda. Journal of Vocational Behavior, 77, 323 – 337. Viitattu 9.2.2019. [http://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2010\\_MeyerMaltin\\_JVB.pdf](http://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2010_MeyerMaltin_JVB.pdf)

Miettinen, A. 2020. Väestöliitto. Maahanmuuttajat. Viitattu 12.4.2020. [https://www.vaestoliitto.fi/tieto\\_ja\\_tutkimus/vaestontutkimuslaitos/tilastoja/maahanmuuttajat/](https://www.vaestoliitto.fi/tieto_ja_tutkimus/vaestontutkimuslaitos/tilastoja/maahanmuuttajat/)

Männikkö, K. 2018. Yhteishaussa ammatilliseen koulutukseen ja lukioon 71 900 hakijaa. Mediatiedote. Opetushallitus. Viitattu 19.12.2018 [http://www.oph.fi/ajankoh-taista/tiedotteet/101/0/yhteishaussa\\_ammattilliseen\\_koulutukseen\\_ja\\_lukioon\\_71\\_900\\_hakijaa](http://www.oph.fi/ajankoh-taista/tiedotteet/101/0/yhteishaussa_ammattilliseen_koulutukseen_ja_lukioon_71_900_hakijaa)

Paanetoja, J. & Tikkanen, H. 2016. Osa-aikatyön juridiikka. Helsinki: Talenum Media Oy.

Pitkänen, S., Luoma, L., Järvensivu, A. & Arnkil, R. 2009. Moni- ilmeiset rekrytointiongelmät. Rekrytointiongelmiin syy työnantajan, työnhakijan ja työvoimatoimiston näkökulmasta. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja.

Raike, A. Esteetöntä opiskelua. Esok.fi. Viitattu 11.4.2020. <http://www.esok.fi/stivisuositus/termit/kasitteet-ja-sanasto>

Rakli. N.d. Kiinteistöalan yhteiskunnallinen ja kansantaloudellinen merkitys. 18. Viitattu 11.4.2020. <http://view.24mags.com/mobilev/fb33d7b6630db4a6374deb6c0a94d801#/page=18>

Sahimaa, J., V. 2017. Psykologiset perustarpeet ja työn merkityksellisyys työtyytyväisyyden, työpaikkaan sitoutumisen, työtehokuuden ja työpaikalla tapahtuvan vapaaehtoisuuden selittäjänä? Pro Gradu- tutkielma. Psykologia. Lääketieteellinen tiedekunta. Viitattu 26.1.2019. [https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/227969/PROGRADU\\_JAAKKOSAHI\\_MAA.pdf?sequence=2](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/227969/PROGRADU_JAAKKOSAHI_MAA.pdf?sequence=2)

SSTL Puhtausala ry. Suuntana puhtausala? Viitattu 14.12.2019. <https://puhtausala.fi/tietoa-alasta/suuntana-puhtausala>

Suomisanakirja. N.d. Ammattitaito. Viitattu 11.4.2020. <https://www.suomisanakirja.fi/ammattitaito>

Soranta, A. 2009. Halvennettu työ. Jyväskylä. 12 - 13. Gummerus Kirjapaino.

Talentia. N.d. Ammattitaito ja osaaminen. Viitattu 11.4.2020. <https://www.talentia.fi/tyoelamainfo/hyvan-tyopaikan-kriteerit/ammattitaito-ja-osaaminen/>

Tilastokeskus. N.d. Käsitteet. Viitattu 11.4.2020.  
<https://www.stat.fi/meta/kas/henlkmyh.html>

Tilastokeskus. 2019. Osa-aikatyölliset sukupuolen mukaan 2018/1 – 2019/1, 15 – 74 vuotiaat. Viitattu 13.3.2019.

[https://tilastokeskus.fi/til/tyti/2019/01/tyti\\_2019\\_01\\_2019-02-26\\_tau\\_011\\_fi.html](https://tilastokeskus.fi/til/tyti/2019/01/tyti_2019_01_2019-02-26_tau_011_fi.html)

Tuomaala, M. 2018. Ammattibarometri. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 19.12.2018. <https://www.ammattibarometri.fi/info.asp>.

Varjonen, T. 2019. Siivouyrittäjä Jenni Parpala haluaa sitoutuneita työntekijöitä, siksi hän maksaa siivoojilleen parempaa palkkaa: ”Sillä pitää tulla toimeen”. Yle.fi. Viitattu 10.3.2019. <https://yle.fi/uutiset/3-10642321>

Vesterinen, P -L & Suutarinen, M. 2011. Y- sukupolvi työ(elämä)ssä. Johtamistaidon opisto.

## Liitteet

Liite 1. Webropol kyseily puhtauspalvelualalla työskentelystä

Tämä kyselylomake on osa opinnäytetyön tutkimusta. Toivon että löydätte noin 5 min lomakkeen täyttämiseen.

Taustatiedot:

1. Sukupuoli?

- 1 Mies
- 2 Nainen
- 3 Muu

2. Minkä ikäinen olet?

- 1 15 – 19
- 2 20 – 29
- 3 30 - 39
- 3 40 – 59
- 4 60 +

3. Mikä on teidän koulutustasonne?

- 1 Peruskoulutus esim. kansakoulu tai perustutkinto
- 2 Keskitaso eli ylioppilastutkinto, tai ammatillinen tutkinto
- 3 Alin korkeakoulun tutkinto

- 4 Ylin korkeakoulukino
- 5 Tutkijakoulutus

4. Minkälainen siivousalan koulutus teillä on?

- 1 Minulla ei ole puhtauspalvelualan koulutusta
- 2 Perustutkinto esim. Kotityö- ja puhtauspalvelujen perustutkinto
- 2 Ammattitutkinto esim. Laitoshuoltajan tai kotityö- ja puhtauspalvelujen ammattitutkinto
- 3 Erikoisammattitutkinto esim. siivousteknikon tai siivoustyönohjaajan
- 4 Joku muu. Mikä? \_\_\_\_\_

5. Mikä on nykyinen asuinseutu?

- 1 Etelä- Suomi
- 2 Keski-Suomi
- 3 Länsi- Suomi
- 4 Itä- Suomi
- 5 Pohjois- Suomi

6. Oletko maahanmuuttaja?

- 1 Kyllä
- 2 Ei

7. Mikä on tämänhetkinen työllisyys tilanne?

- 1 Kokoaikayössä
- 2 Osa-aikatyössä
- 3 Työtön
- 4 Yrittäjä

8. Kuinka kauan olet ollut puhtauspalvelualalla?

- 1 Alle 1 vuotta
- 2 1-3 vuotta
- 3 4 -5 vuotta
- 4 6 – 10 vuotta
- 5 Yli 11- vuotta

Tutkimuskysymykset:

9. Miten kiinnostavaksi koet puhtauspalvelualan tällä hetkellä? Vastaa asteikolla 1 – 5, jossa 1 ei ollenkaan kiinnostavaa ja 5 erittäin kiinnostavaa.

1                      2                      3                      4                      5

10. Jos vastasit että olet työtön, ottaisitko vastaan siivoustyön?

- 1 Ottaisin tilapäisesti, kunnes omaa koulutusta vastaava työ löytyisi
- 2 Ottaisin jos saisin kokopäivätyön 37,5 h viikossa työsopimuksen

- 3 Ottaisin jos tuntipalkka olisi korkeampi
- 4 En ottaisi. Miksi? \_\_\_\_\_

11. Jos vastasit, että puhtauspalvelualan ei kiinnosta, kuinka tärkeäksi koet seuraavien väittämien paikkansapitävyyttä? Merkkää eri syyt, jotka vaikuttavat mielestäsi eninteen puhtausalan kiinnostamattomuuteen. Kysymys on asteikolla 1 – 5, jossa 5 on erittäin tärkeä ja 1 ei ollenkaan tärkeä.

1                      2                      3                      4                      5

- 1 huono palkkaus
- 2 raskas fyysinen työ
- 3 mediassa annettu kuva työstä
- 4 vaihtelevat työajat
- 5 ajokortin vaatimus
- 6 työn väliaikaisuus
- 7 työn muut vaatimukset kuten yksitoikkoisuus tai asiakkaan kohtaaminen kotisiivouksessa
- 8 työ ei ole arvostettu
- 9 en tykkää siivota
- 10 läheiset ja tuttavat eivät arvosta alaa
- 11 muu, mikä \_\_\_\_\_

12. Mikä voisi mielestäsi puhtauspalvelualla kiinnostusta lisätä? Merkkää eri syyt, jotka vaikuttavat mielestäsi eninteen puhtausalan kiinnostuneisuuteen. Kysymys on asteikolla 1 – 5, jossa 5 on erittäin tärkeä ja 1 ei ollenkaan tärkeä.

1                      2                      3                      4                      5

- 1 parempi palkkaus
- 2 fyysinen, liikkuva työ
- 3 mediassa annettu kuva työstä
- 4 vaihtelevat työajat
- 5 kokopäivätyö
- 6 työn väliaikaisuus
- 7 työn muut vaatimukset kuten yksitoikkoisuus tai asiakkaan kohtaaminen kotisiivouksessa
- 8 työn arvostuksen lisääminen
- 9 tykkää siivota
- 10 läheisten ja tuttavien arvostelu
- 11 muu, mikä \_\_\_\_\_

13. Jos vastasit, että olet työssä käyvä ja olet puhtauspalvelun työntekijä, miksi olet alalla?

- 1 Olen tykännyt siivouksesta aina
- 2 Olen alalla koska tämä on tilapäinen ratkaisu esim. opiskelu-, osa-aika eläke, lisätyö
- 3 Olen alalla koska olen maahanmuuttaja, eikä suomen kielen taso riittää muuhun työhön
- 4 Olen alalla koska se oli minun ammattivalintani
- 5 Olen alalla, koska muuta tai oman alan työtä ei löytynyt
- 6 Muu syy. Mikä? \_\_\_\_\_

14. Jos vastasit, että olet työssä käyvä ja olet puhtauspalvelun työntekijä, kuinka tyytyväinen olet seuraaviin väittämiin asteikolla 1 – 5, jossa 1 on erittäin tyytymätön ja 5 erittäin tyytyväinen.

1                      2                      3                      4                      5

1 Palkkataso

2 Työn fyysinen rasitus

3 Mediassa annettu kuva työstä

4 Työn osa-aikaisuus

5 Vaihtelevat työajat

6 Työn väliaikaisuus

7 Työn muut vaatimukset kuten yksitoikkoisuus tai asiakkaan kohtaaminen kotisivouksessa

8 Työn arvostus muualla

9 Läheisten arvostus työhön

15. Mikä sitouttaisi tai motivoisi sinua eninteen pysymään ja kehittymään puhtauspalvelualalla?

- 1 Parempi palkka
- 2 Paremmat työajat
- 3 Puhtauspalvelujen koulutus ja etenemismahdollisuus
- 4 Esimiehen johtamistyyli
- 5 Omaan työhön vaikutusmahdollisuus
- 6 Muu, mikä \_\_\_\_\_
- 7 Minua ei motivoi mikä. Miksi? \_\_\_\_\_



16. Mitkä asiat voisivat mielestäsi vaikuttaa puhtauspalvelualan koulutuksen hakeutumiseen lisäämiseen? Nimeä vähintään kolme asia.

17. Kuinka kiinnostunut olet puhtauspalvelualan koulutuksesta. Vastaa asteikolla 1 – 5, jossa 1 tarkoittaa ei ollenkaan kiinnostunut ja 5 kiinnostaa erittäin paljon.

1                      2                      3                      4                      5

Perustutkinto

Ammattitutkinto

Erikoisammattitutkinto

AMK

Ylempi AMK

18. Tähän kenttään voit kirjoittaa vapaa muotoisesti omi ajatuksia puhtauspalvelualan koulutuksen puuttumisesta tai kiinnostuksen syistä.

Kiitos vastauksista!