

PIRKANMAAN
AMMATTIKORKEAKOULU

**PUHDISTUSPALVELUALAN KOULUTUKSEN HAASTEET
TAMPEREEN JA KEHYSKUNTIEN ALUEELLA**

Seija Vaitti

Opinnäytetyö
Marraskuu 2009
Palvelujen tuottamisen ja johtamisen
koulutusohjelma
Pirkanmaan ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Pirkanmaan ammattikorkeakoulu
Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma

VAITTI, SEIJA:

Puhdistuspalvelualan koulutuksen haasteet muuttuvassa toimintaympäristössä.

Opinnäytetyö 36 s., liitteet 7 s.
Marraskuu 2009

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää puhdistuspalvelualalla työskentelevien siivoojien ammatillista osaamista ja koulutuksen tasoa Tampereen ja kehyskuntien ammattisiivousorganisaatioissa. Työssä on tarkasteltu työelämässä tapahtuvien muutoksien haasteita koulutusmuodoille ja koulutuksen toteutumiselle ja sen vetovoimaisuudelle.

Työn toisena tavoitteena oli selvittää puhdistuspalvelualan henkilöstötarvetta suorittavan henkilöstön osalta. Työssä käytettiin kvantitatiivista ja kvalitatiivista tutkimusotetta. Tutkimusmenetelminä käytettiin kyselylomaketta ja tekijän omakohtaisia kokemuksia alalta 25-vuoden ajalta.

Eniten koulutusta on järjestetty aikuisille suunnattuun laitoshuoltajan ammattitutkintoon valmistavaan koulutukseen ja vähiten nuorille suunnattuun laitoshuoltajan perustutkintoon tai toimitilahuoltajan perustutkintoon. Nuorisoasteella nykyisen koulutuksen vetovoimaisuus on heikko ja vastaavasti aikuisten koulutusmuotona oppisopimuskoulutus on suosituin.

Näyttötutkintojärjestelmän luotettavuuden kriteerejä ovat: tutkintosuoritusten valtakunnallinen vertailukelpoisuus, tutkintosuoritusten arvioinnin riippumattomuus, tutkintotehtävien tasapuolisuus ja laatu sekä työelämän luottamus. Puhdistuspalvelualan tutkinnoissa ei ole käytössä valtakunnallista näyttötutkintoaineistoja ammattitutkintoaineiston laadunvarmistukseen.

Toimintaympäristön muutokset tuovat haasteita henkilöstön ammattitaidon, koulutusmuotojen ja koulutuksen markkinoinnin kehittämiseksi, jotta alan vetovoimaisuutta saadaan lisättyä ja varmistettua osaava henkilöstö työelämän tarpeisiin.

Asiasanat: puhdistuspalveluala, ammatillinen koulutus, ammatillinen osaaminen, ammattitutkintoaineiston laadun varmistus.

ABSTRACT

Pirkanmaan Polytechnic
Degree Programme in Service and Facility Management

VAITTI, SEIJA:

Challenges of cleaning education in changeable environment in Tampere region.

Study 36 p. appendixes 7 p.
November 2009

The aim of this study was to clear up cleaning personnel's professional skills and the level of their training in Tampere region.

This study discusses the challenges of education: the way to educate, how to put the education in practice and to get people interested in education.

The second aim of this study was to clarify the need of cleaning personnel. This study was made by quantitative and qualitative methods, using a questionnaire and the experiences of the writer from a period 25 years.

Apprenticeship education for adults seems to be most favoured way to study. The challenge of educating young people is the main point. How to get young people to be interested in cleaning business?

The criteria of the reliability of the skills examinations are the comparability of the examinations nationwide, the independence of the examinations, the objectivity and the quality of the examinations and the employers' confidence. There is no quality assurance concerning cleaning examinations nationwide.

The environmental challenges create new challenges to improve professional skills, the way how to educate people and how to market cleaning education, in order to insure the availability of professional personnel in cleaning business.

Key words: cleaning, professional education, professional skills, ensure the quality of examination

1 JOHDANTO.....	5
1.1 Työn taustaa.....	5
1.2 Työn rajaukset	8
1.3 Keskeisiä käsitteitä.....	9
2. AMMATILLINEN OSAAMINEN PUHDISTUSPALVELUALALLA.....	12
2.1 Siivoushenkilöstön osaaminen ja ammattitaitovaatimukset.....	12
2.2 Haasteet toimintaympäristön muutospainneissa.....	14
KULTTUURI.....	17
TEKNOLOGINEN.....	17
TALOUDELLINEN.....	17
3 AMMATILLINEN KOULUTUS.....	18
3.1 Perustutkinnot.....	18
3.2 Ammatillinen lisäkoulutus.....	20
3.3 Koulutusmuodot.....	21
4 TUTKIMUKSEN RAKENNE.....	24
4.1 Tutkimuksen tavoitteet ja kohderyhmät.....	24
4.2 Tutkimusmenetelmät ja aineiston käsittely.....	26
5 TUTKIMUSTULOKSET JA NIIDEN TARKASTELU.....	27
5.1 Toiminta-alue ja –sektori.....	27
5.2 Henkilöstömäärä ja –tarve.....	28
5.3 Henkilöstön koulutustaso ja ikärakenne.....	30
5.4 Koulutusmuodot ja koulutustarve.....	33
5.5 Puhtauspalvelualan vetovoimaisuuden lisääminen.....	34
6. TULOSTEN YHTEENVETO.....	35
6.1 Tulosten luotettavuus.....	35
6.2 Menetelmän soveltuvuus.....	37
7 POHDINTA.....	38
LÄHTEET.....	39
LIITTEET.....	41

1 JOHDANTO

1.1 Työn taustaa

Tämän työn keskeisenä tavoitteena oli selvittää tulevia puhtauspalvelualan haasteita siivoushenkilöstön ammattitaidon ja alan koulutuksen vastaavuuden näkökulmasta muuttuvassa toimintaympäristössä. Työn teoreettisessa viitekehysessä käsitellään puhtauspalvelualan koulutustarjontaa, siivoushenkilöstön koulutus pohjaa sekä ikärakennetta ja siivoushenkilöstön ammattitaitovaatimuksia sekä puhdistuspalvelualan koulutuksen kehittymistä. Työssä keskitytään käsittelemään aihetta Tampereen ja kehyskuntien alueella. Kehyskuntiin luetaan kuuluviksi Kangasala, Lempäälä, Nokia, Pirkkala, Vesilahti ja Ylöjärvi.

Työn tavoitteena oli löytää vastaus kysymykseen; Vastaako ja täyttääkö alueen koulutustarjonta määrällisesti ja laadullisesti puhtauspalvelualan organisaatioiden ja yritysten tarpeet ja tavoitteet. Puhdistuspalvelualan koulutusta käsitellään alan perustutkintojen ja ammattitukintojen näkökulmasta. Ammattitukinnoissa käsitellään vain puhtaasti puhdistuspalveluun liittyviä tutkintoja. Työssä käsitellään myös Tampereen ja kehyskuntien siivousorganisaatioiden näkemystä alan koulutuksen riittävydestä ja koulutusmuodoista.

Työn aiheen valintaan vaikutti suuresti tekijän yli kahdenkymmenen vuoden kokemus puhtauspalvelualasta. Toimintaympäristössä yhä kiihtyvällä vauhdilla tapahtuvat muutokset asettavat haasteita siivoushenkilöstön ammattitaidolle, osaamiselle ja koulutuksen tarjonnalle. Tekijällä on ollut mahdollisuus seurata ja analysoida puhtauspalvelualan kehitystä eri toimijoiden näkökulmasta. Tekijän kokemus koostuu 11 vuoden toiminnasta kahden siivouspalveluliikkeen siivouspäällikkönä, vuoden toiminnasta puhtauspalvelualan opetustehtävistä alan peruskoulutusta antavassa oppilaitoksessa, kolmen vuoden toiminnasta siivousvälineitä valmistavan yrityksen kotimaan myyntipäällikkönä sekä viimeisen kymmenen vuoden ajan toiminta yrittäjänä.

Opinnäytetyön tekijän yrityksen Tampereen Siivousväline Oy:n tavoitteena on tarjota ja tuottaa asiakkaille kokonaisvaltaista palvelua ja ratkaisumalleja materiaalihankintoihin sekä henkilökunnan ammattitaidon kehittämiseen. Työn yhtenä tavoitteena oli myös kartoittaa yrityksen mahdollisuuksia osallistua puhtauspalvelualan koulutuksen tuottamiseen ja kehittämiseen yhdessä muiden toimijoiden kanssa.

Siivoustyön kehitystä kuten muutakin yhteiskunnallista kehitystä ovat ohjanneet yleiset yhteiskunnalliset muutokset, lääketieteen tutkimustulokset ja usein myös uskonnolliset ja kulttuuritekijät. Työvoiman tarve lisääntyi 1950-luvulla ja siivousalalle siirtyi ammattikoulutusta vailla olevia naisia, jotka osasivat kotitalousmaisen sukupolvelta toiselle perintönä siirtyvän siivoustyön. (Haapanen & Mäntsälä 1996, 8.)

1970-luvun alussa Suomessa käynnistyi ensimmäinen siivoustyöohjauksen koulutus ja 1970-luvun lopussa alettiin suorittaa ammattitutkintoja (Haapanen & Mäntsälä 1996, 9). 1980-luku oli siivousalan koulutuksen kulta-aikaa. Hakijoita koulutuksiin oli enemmän kuin kursseille voitiin ottaa. Oppilaita riitti, mutta pätevistä opettajista oli huutava pula. Suomen Siivoustekninen liitto järjesti marraskuussa 1989 koulutuksen kehittämisseminaarin. Seminaarin jälkikritiikissä tuotiin esille siivousalan koulutuksen ongelmakohtia ja tuolloin todettiin, että koulutus ei vastaa senhetkisiä ja tulevaisuuden tarpeita. Siivousalan ammatillista koulutusta arvosteltiin pitkäkestoiseksi ja perusteelliseksi Sen soveltuvuutta nuorille, maahanmuuttajille ja osa-aikaista siivoustyötä tekeville epäiltiin. Alalle kaivattiin lyhyitä ”täsmäkoulutuksia”. Puhtauspalvelualan koulutuksen sisältöön kohdistui myös paljon kritiikkiä. Monipuolista koulutusmuotoa pidettiin liian teoreettisena eikä vastannut työelämän tarpeita. Koulutuksen jälkeenkin siivooja teki työtä ohjeiden mukaan osaamatta soveltaa valintojaan erilaisissa olosuhteissa. (Kujala & Wilkman 2006,119.) Yhä edelleen lähes kahden vuosikymmenen jälkeen on havaittavissa samaa ongelmaa eli koulutuksen jälkeen työntekijät eivät osaa soveltaa koulutuksen jälkeen tietopulista osaamistaan oman toimintaympäristönsä olosuhteisiin.

Tänä päivänä puhdistuspalvelualan koulutustarjontaa säätelee laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (21.8.1998/631) ja laki ammatillisesta koulutuksesta (1996/630). Suomessa ammatillinen aikuiskoulutus perustuu vahvasti näyttötutkintojärjestelmään. Järjestelmän etuna on erityisesti se, että henkilön ammatillinen osaaminen voidaan sen avulla kansallisesti ja laadullisesti tunnustaa riippumatta siitä onko osaaminen kertynyt työkokemuksen, opintojen tai muun toiminnan kautta (Näyttötutkinto-opas, opetushallitus 2007,12.) Näyttötutkintojärjestelmä luotiin vuonna 1994 säädetyllä ammattitutkintolailla (L306 / 1994) ja sitä täydentävällä asetuksella (A 308 / 1994).

Tiina Ojala - Paloposki käsittelee vuonna 2007 valmistuneessa Pro gradu – tutkielmassaan eri puhdistuspalvelualan tutkintoihin valmistuneiden prosentuaalista osuutta valmistuneiden kokonaismääristä vuonna 2005 seuraavasti: laitoshuoltajan ammattitutkinto 71.2%, puhdistuspalvelualan perustutkinto, aikuiset 11.6%, puhdistuspalvelualan perustutkinto, nuoret 9%, siivoustyönohjaajan erikoisammattitutkinto 7.1% ja siivousteknikon erikoisammattitutkinto 2.4%. (Ojala - Paloposki 2007, 61.)

Siivouksella poistetaan pinnoilta niiden ulkonäköä, hygieenisyyttä, kestoikää ja turvallisuutta vaarantava lika. Siivottavien tilojen pintamateriaalit, tilojen käyttötarkoitus, toimintaympäristö, teknologia, henkilöstö, asiakas- ja sidosryhmät asettavat siivoojan ammattitaidolle varsin laaja-alaiset vaatimukset. (Kujala & Wilkman 2006,11.) Erityisesti terveydenhuollon sektorilla toimintaympäristön jatkuvat muutokset sekä haasteet mikrobien kurissa pitämiseen vaativat suorittavan henkilöstön ammattitaidon syventämistä.

Pekka Lithin tutkimuksen mukaan Suomessa oli vuonna 2004 lähes 1.4 miljoonaa talorakennusta, joiden kerrosala nousi miltei 400 miljoonaan neliömetriin. Jos pienasuintaloja ei oteta huomioon, oli muiden talojen kerrosala 230 miljoonaa neliömetriä. Rakennusten kerrosalat rakennustyypeittäin vuonna 2004 olivat: hoitoalan rakennukset 4%, liikenteen rakennukset 5%, teollisuus- ja varastorakennukset 25%, opetus- ja kokoontumisrakennukset 11%, liike- ja toimistorakennukset 17%, asuinrakennukset 37% ja muut rakennukset 1%. (Lith 1 / 2006.)

Tulevaisuuden haasteina puhdistuspalvelualalla tulee edelleen olemaan työvoimapula ja ammattitaitoisen ja koulutetun työvoiman saanti.

”Nopeinta muutos on 2010 – luvun alussa, jolloin eläkkeelle siirtyvien työntekijöiden määrä on noin 10 000 enemmän kuin koulutuksesta työelämään siirtyvien nuorten määrä” (Ojala - Paloposki 2007, 7). Puhdistuspalvelualan korkeiden ammattitaitovaatimusten sekä vähäisen arvostuksen ja matalapalkkaisuuden välillä on ristiriita (Haapanen & Mäntsälä 1996,14). Ammatillinen koulutus ei tällä hetkellä ole vetovoimainen, eikä puhdistuspalvelualaa arvosteta nuorten keskuudessa.

1.2 Työn rajaukset

Tässä työssä toimialasta käytetään käsitettä puhtauspalveluala ja siivoustyötä suorittavista henkilöistä käsitettä siivoushenkilöstö. Koulutuksen yhteydessä käytetään termiä puhdistuspalveluala, koska se on Opetushallituksen virallinen koulutusalanimike. Tekstissä esiintyy myös rinnakkaisia käsitteitä, joita on käytetty eri lähteissä ja lähteiden käyttämiä käsitteitä on käytetty sellaisenaan.

Työn teoreettisessa viitekehyksessä selvitetään puhtauspalvelualan tämänhetkistä koulutustarjontaa Tampereen ja kehyskuntien alueella alan siivoushenkilöstön näkökulmasta. Kehyskunnilla tarkoitetaan Kangasalan, Lempäälän ja Vesilahden kuntia sekä Nokian ja Ylöjärven kaupunkia. Työssä selvitetään myös koulutuksen vastaavuutta muuttuvan työelämän haasteisiin ja ammattitaitovaatimuksiin. Työssä pohditaan myös Tampereen ja kehyskuntien puhdistuspalvelualan organisaatioiden siivoushenkilöstön ammattitaitoa ja koulutustaustaa.

Puhdistuspalvelualan koulutusta käsitellään alan perustutkintojen ja ammattitutkintojen näkökulmasta. Alan erikoisammattitutkintoja ei käsitellä työssä. Työssä sivutaan yleisesti tämän päivän puhtauspalvelualan koulutusrakennetta Ammattitutkinnoissa käsitellään vain puhtaasti puhdistuspalveluun liittyviä tutkintoja. Työssä käsitellään myös Tampereen ja kehyskuntien siivousorganisaatioiden mielipidettä alan koulutuksen riittävyteen ja koulutusmuotoihin.

Työssä keskitytään käsittelemään Tampereen ja kehyskuntien alueella toimivien puhdistuspalvelualan oppilaitosten koulutustarjontaa. Aineistona käytetään kyselylomaketta ja omakohtaista kokemusta.

1.3 Keskeisiä käsitteitä

Siivoustyö on määritelty tiloissa tapahtuvaksi toiminnaksi, jonka avulla pinnoilta poistetaan niiden ulkonäköä, hygieenisyyttä, kestoikää tai turvallisuutta vaarantava lika. Käsiteltäessä kaikkia alalla toimijoita puhutaan puhtauspalvelualasta. Ammattitaitovaatimukset käsitellään laitoshuoltajan ammattitutkinnon ja puhdistuspalvelualan perustutkinnon opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteiden pohjalta. (Suomen standardisoimisliitto SFS, E 258, ehdotus, 2008.)

Alalla työskentely vaatii monipuolista **ammattillista osaamista**, vastuuntuntoa ja oma-aloitteisuutta. Puhtauden tuottamisen ja erilaisten asiakaspalvelutehtävien lisäksi työntekijältä edellytetään ryhmätyötaitoja, joustavuutta, asiakaspalvelutaitoja ja kykyä itsenäiseen työskentelyyn. Puhtauspalvelualalla voi usein itse vaikuttaa työskentelyrytmiin sekä työn päivittäiseen sisältöön (Puhtauspalvelualan ammattilaisen opas, 2009.)

Näyttötutkintojärjestelmän keskeisiä arvolähtökohtia ja toteuttamisperiaatteita ovat työelämäkeskeinen ammattitaito ja sen arviointi, aikuisväestön ja elinkeino- ja muun työelämän tarpeiden huomioon ottaminen, käsitys aikuisista tutkinnon suorittajana, tasa-arvo sekä asiakaslähtöinen toiminta. (Näyttötutkinto-opas, opetushallitus 2007, 13.)

Näyttötutkintojärjestelmän keskeisiä periaatteita ovat:

- kolmikantayhteistyö, jossa työnantajataho, työntekijätaho ja opetusala tekevät tiivistä yhteistyötä tutkintorakenteesta päätettäessä, tutkintojen perusteita laadittaessa sekä näyttöjä toteutettaessa ja arvioitaessa
- tutkintojen riippumattomuus ammattitaidon hankkimistavasta
- tutkinnon tai tutkinnonosan suorittaminen osoittamalla ammattitaito tutkintotilaisuuksissa
- henkilökohtaistaminen

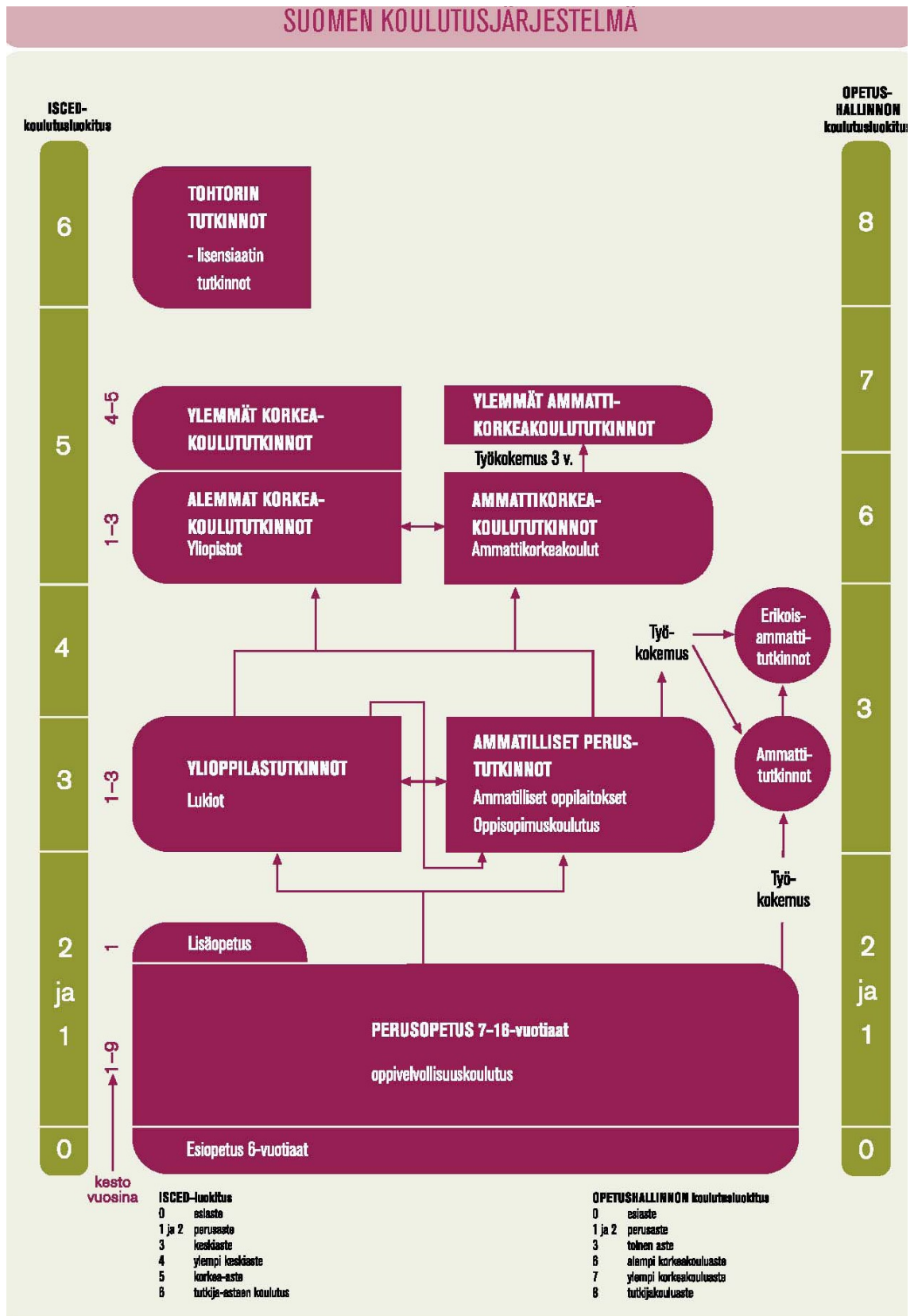
Ammatillisessa perustutkinnossa osoitetaan ammattitaidon saavuttamisen edellyttämät tiedot ja taidot. Perustutkintojen nimellislaajuus on 120 opintoviikkoa. **Ammattitutkinnossa** osoitetaan alan ammattityöntekijältä edellytettävä ammattitaito. (Näyttötutkinto-opas, opetushallitus 2007,15.)

Erikoisammattitutkinnossa osoitetaan alan vaativimpien työtehtävien hallinta (Näyttötutkinto-opas, opetushallitus 2007,15).

Oppisopimuskoulutus on erityinen ammatillisen koulutuksen suorittamisen muoto, joka perustuu pääosin työpaikalla järjestettävään koulutukseen. Käytännön työtehtävien yhteydessä tapahtuvia opintoja täydennetään tietopuolisilla opinnoilla. (Aalto-Setälä, Arajärvi 2004, 150.)

Suomen koulutusjärjestelmä ryhmitellään koulutusasteisiin. Yleensä vain alemman asteen opinnot suorittanut voi opiskella ylemmän asteen koulutuksessa. Koulutukselle määritellään tavoitteet kunkin koulutussektorin lainsäädännössä. Lainsäädännön ohella laadunvarmistukseen kuuluvat opetussuunnitelmien ja näyttötutkintojen perusteet, koulutuksen järjestämis- ja toimiluvat sekä ulkoinen arviointi. Tärkeä osa laadunvarmistusta ovat opettajien kelpoisuutta koskevat säädökset. . (Aalto-Setälä, Arajärvi 2004, 150.)

Kuviossa 1. on Opetushallituksen kuvaama Suomen koulutusjärjestelmäkaavio (2006). Puhdistuspalvelualan ammatillista perustutkintoa tai ammattitutkintoa voidaan opiskella ammatillisissa oppilaitoksissa tai aikuiskoulutuskeskuksissa. Koulutus voidaan toteuttaa oppisopimuskoulutuksena, omaehtoisena tai työvoimapoliittisena koulutuksena. Ammattitutkinto antaa kelpoisuuden saman alan ammattikorkeakouluopintoihin. Puhtauspalvelualalla koulutuspolku voi olla mm. seuraava: henkilö suorittaa oppisopimuskoulutuksella laitoshuoltajan ammattitutkinnon ja jatkaa työkokemuksen kartuttamista 3-vuotta tutkinnon suorittamisen jälkeen jolloin henkilö saa kelpoisuuden hakeutua ammattikorkeakouluopintoihin. (Opetushallitus, 2006)



KUVIO 1. Suomen koulutusjärjestelmäkaavio (OPH 2006)

2. AMMATILLINEN OSAAMINEN PUHDISTUSPALVELUALALLA

2.1 Siivoushenkilöstön osaaminen ja ammattitaitovaatimukset

Siivoushenkilöstön ammattitaitoa ja osaamista voidaan tarkastella hyvin monesta eri lähtökohdasta riippuen siitä, tarkastellaanko osaamista työnantajan, työntekijän tai vaikka asiakkaan taholta. Osaamista voidaan tarkastella siivoustyön teknisen osaamista sekä laadullisen hallinnan näkökulmasta. Ammatillinen muutostarve siivouspalveluyrityksissä ESR – projektin loppuraportissa todetaan osuvasti ” mitä siivoojien työ ja sen ammattitaitovaatimukset ovat, onko työstä, työn luonteesta ja vaatimuksista riittävästi tietoa”. Siivoushenkilöstön osaamista ja ammattitaitoa on tutkittu vähän (Ammatillinen muutostarve siivouspalveluyrityksissä,1999.)

Riippuen siivoushenkilön toimintaympäristöstä voidaan ammattitaitovaatimuksiksi laskea mm. seuraavat ominaisuudet: oma-aloitteisuus, yhteistyökykyisyys, joustavuus, luotettavuus, rehellisyys, täsmällisyys, tehokkuus, huolellisuus, suvaitsevaisuus ja palveluhalukkuus.

Opetushallitus on määritellyt puhdistuspalvelualan aikuiskoulutusoppaassa seuraavasti: ” Puhdistuspalveluilla tarkoitetaan työ- ja asuinympäristönä olevien toimitilojen ylläpito- ja perussiivousta (siivousala) sekä vaatteiden ja tekstiilien puhdistusta ja vuokrausta (tekstiilihuoltopalvelut). Puhdistuspalveluihin liittyy erilaisia oheistehtäviä kuten kiinteistöhoitoa, toimisto- ja kokouspalveluja sekä asiakkaiden avustamista” (Opetushallitus, aikuiskoulutusopas,2009 ,244.)

Omaehtoaiseen kokemukseen perustuen voidaan todeta , että siivoushenkilön osaaminen ja ammattitaito muodostuu koulutuksesta, kokemuksesta , taidosta arvioida oman työn tuloksia ja kyvystä tuoda tietotaito koko työyhteisön käyttöön. Ammattitaidon yksi tärkeimmistä osatekijöistä on myös tekijän asenne ja tunne omaan työhön ja sen kehittämiseen. Tämän päivän toimintaympäristössä siivoushenkilöstön keskeisiä ammattitaitovaatimuksia ovat ympäristöön liittyvien asioiden hallinta, kyky toimia monikulttuurisessa työyhteisössä, tunnistaa oman toiminta-alueen todelliset puhtaustasovaatimukset sekä aseptisen työskentelyn tunnistaminen ja hallinta.

Oman työn suunnittelu ja tuloksellinen toiminta on myös yksi keskeisistä ammattitaitovaatimuksista. Ammattitaitovaatimusten osalta ei pidä unohtaa uusiutuvaa kemikaalilainsäädäntöä ja sen vaikutuksia pesu- ja puhdistusaineisiin. Myös puhtauspalvelualalla yrityksen tai organisaation jokainen henkilö on vastuussa palvelun teknisestä ja toiminnallisesta laadusta. Henkilöstön kouluttaminen on keskeinen tekijä toiminnan laadun kehittämisessä ja henkilöstön osaaminen tulee olla sellaisella tasolla, että palvelun tuottaminen on mahdollista ilman erityisiä ponnisteluja. (Puhtauspalvelualan ammattilaisen opas, 04/2009, 8,9 ,10.)

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL C-sarjan julkaisun mukaan toimitilalaitoshuoltajan työnkuvaus näyttötutkinnon perusteiden on seuraava:

Toimitila/ laitoshuoltaja on siivouksen asiantuntija. Hän tuottaa asiakaskohteessaan sovitun tason palvelua itsenäisesti, asiakaslähtöisesti ja laadukkaasti sovitun puhtaustason mukaan. Työhön kuuluu myös asiakaskohteiden siivous ja muiden palvelutöiden suunnittelua sekä oman työn kehittämistä. Toimitila/ laitoshuoltajan työ edellyttää monipuolista osaamista. Toimitila-/laitoshuoltaja hallitsee siivouksen keskeiset periaatteet ja käytännön siivoustyön sekä tuntee asiakaskohteen toiminnan vaatimukset puhtauspalvelulle. Toimitila/ laitoshuoltajan toimenkuva on laajentunut, ja hänen työhönsä voi kuulua erilaisia palveluja, jotka yhdistetään siivouksen kanssa joustavaksi palvelukokonaisuudeksi. Näitä palveluja ovat ateriapalvelut, aula- ja kokouspalvelut, kiinteistöhuoltopalvelut, huolenpitopalvelut, tekstiilien huoltopalvelut, viherkasvien huolto ja asiakastilojen viihtyisyydestä huolehtiminen, välinehuoltopalvelut sekä ympäristöhuoltopalvelut tai muut työpaikkakohtaiset palvelut. Lisäksi tuhoeläinten torjuntapalvelut.

Toimitila/ laitoshuoltaja työskentelee yhä enemmän yhteistyössä asiakkaiden, työyhteisön jäsenten ja muiden ammattiryhmien kanssa. Siksi palvelutyössä edellytetään oma-aloitteisuutta sekä viestintä- ja vuorovaikutustaitoja. Toimitila/ laitoshuoltaja voi tarvita työssään myös kielitaitoa. Lisäksi työssä tarvitaan sopeutumiskykyä sekä ongelmanratkaisu- ja päätöksentekotaitoja.

Toimitila/ laitoshuoltaja työskentelee puhtauspalvelualan ammattilaisena esimerkiksi seuraavilla ammattinimikkeillä: siivooja, porras- ja teollisuussiivooja, palveluvastaava, kerroshoitaja, kouluhuoltaja, laitoshuoltaja, toimitilahuoltaja, sairaalahuoltaja, laitospulainen, sairaala-apulainen, hoitoapulainen, päiväkotiapulainen tms. Hän voi toimia myös yrittäjänä tai itsenäisenä ammatinharjoittajana.” (JHL, C-sarjan julkaisu, 03/2006,6.)

2.2 Haasteet toimintaympäristön muutospaineissa

Toimintaympäristö voidaan määritellä usealla eri tavalla. Yleisesti puhuttaessa yrityksen, toimialan tai organisaation toimintaympäristö koostuu seuraavista osa-alueista: sosiaalinen ja yhteiskunnallinen toimintaympäristö, taloudellinen toimintaympäristö, teknologinen toimintaympäristö ja poliittinen toimintaympäristö. Toimintaympäristöstä puhuttaessa ei pidä unohtaa ympäristöä ja turvallisuutta eikä kulttuurillisia osa-alueita. Vastuullinen yritys tai julkinen organisaatio johtaa ja kehittää toimintaansa pitkäjänteisesti ja johdonmukaisesti. (Finnvera,2001,51.) Kuviossa 2. (sivu 17) on kuvattu puhtauspalvelualan toimintaympäristö Tampereen ja kehyskuntien alueella opinnäytetyön tekijän näkemyksiin perustuen.

Sosiaalisen ja yhteiskunnallisen toimintaympäristön haasteet alueella kohdistuvat erityisesti väestömuutoksiin. Pirkanmaan talous 2009 katsauksen mukaan väestön ikääntyminen vaikuttaa paljon kuntatalouteen lähivuosina. Vuoden 2010 jälkeen yli 65-vuotiaiden osuus alkaa kasvaa voimakkaasti. Maakunnan työvoimasta poistuu laskelmien mukaan vuoteen 2015 mennessä yli 50 000 henkilöä ja vuoteen 2025 mennessä reilusti yli 100 000 henkilöä. Koulutuksen näkökulmasta Pirkanmaan talous 2009 katsaus antaa positiivisia odotuksia alueelle. Monipuolinen koulutustarjonta ja huippututkimus sekä elinkeinoelämän, oppi- ja tutkimuslaitosten ja julkisen sektorin syvenevä yhteistyö ovat merkittäviä Pirkanmaan vetovoimatekijöitä. Ammatillisia oppilaitoksia alueella on 16, joissa 12 500 oppilasta. Ammattikorkeakouluja ovat: Tampereen AMK, Pirkanmaan AMK ja Hämeen AMK, joista Tampereen ja Pirkanmaan ammattikorkeakoulut yhdistyvät vuonna 2010 Suomen kolmanneksi suurimmaksi yli 9000 opiskelijan ammattikorkeakouluksi. (Pirkanmaan talous 2009, 22.)

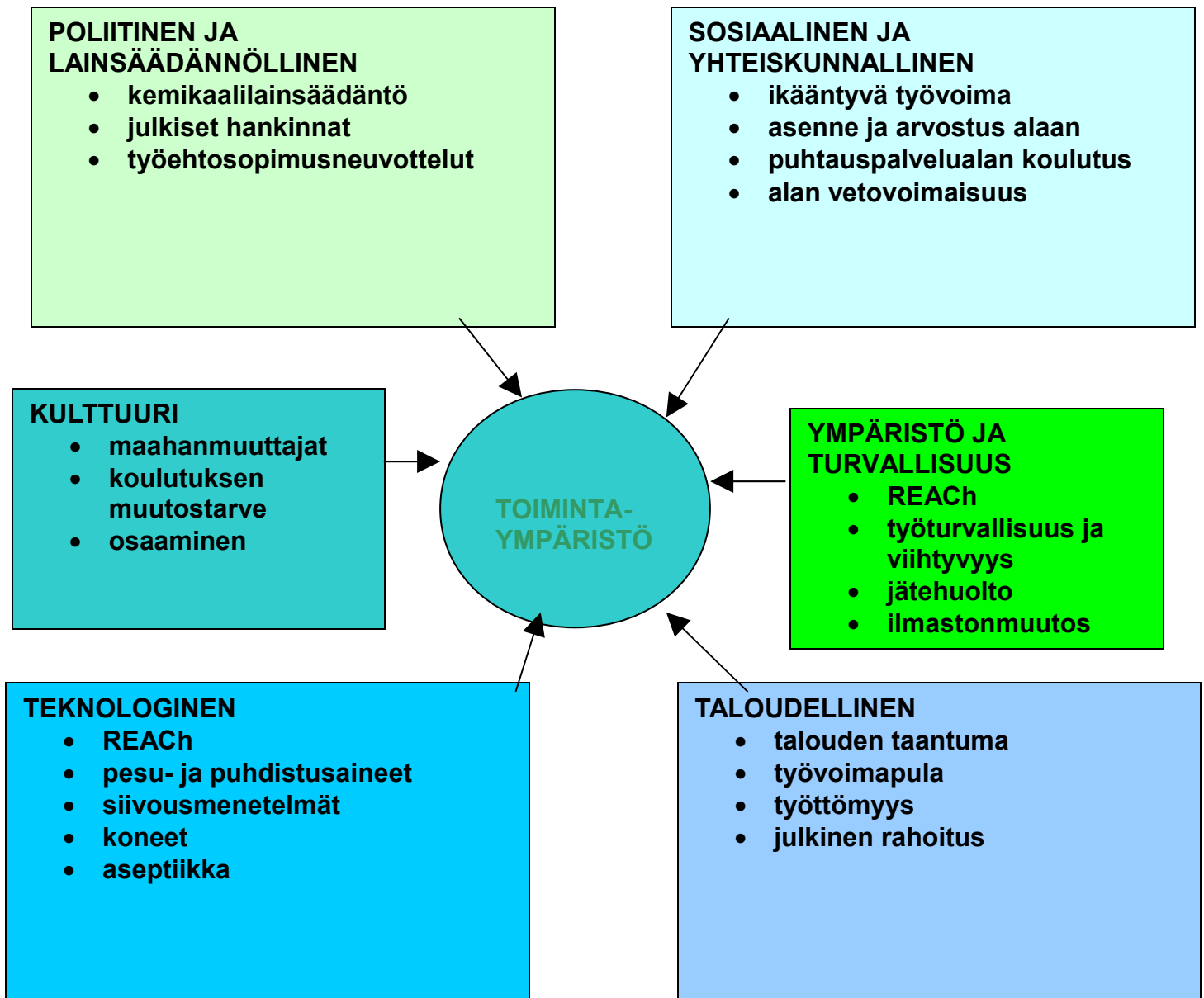
Taloudellisesti toimintaympäristöä ravistelee vuonna 2008 alkanut maailman talouden taantuma, joka vaikuttaa näkyvästi myös Pirkanmaan talouteen. Yritysmaailmassa taantuma on näkynyt selkeästi liikevaihdon pienenemisenä vuoden 2009 ensimmäisellä neljänneksellä jolloin liikevaihto supistui 16%. Julkisella puolella taantuma tulee näkymään ja tuntumaan voimakkaimmin vuoden 2010 ja 2011 aikana. Talouden taantumien odotetaan saavuttavan pohjakosketuksen vuoden 2010 aikana.

Julkisen rahoituksen kiristymisellä, korkotason muutoksilla ja velkaantumisella on merkittävä vaikutus myös puhtauspalvelualalla toimiville yrityksille ja julkisen puolen organisaatioille. (Pirkanmaan talous 2009.)

Toinen taloudellisen toimintaympäristön vakavista haasteista tulee olemaan näkyvissä olevat muutokset työllisyystilanteessa. Työttömien työnhakijoiden määrä on kasvussa. Pirkanmaan työ- ja elinkeinotoimistossa oli syyskuun lopussa 29 119 työtöntä työnhakijaa, joka on 10 298 henkilöä (54.7%) enemmän kuin vuosi sitten. Syyskuun lopussa työttömyysaste oli 11.7% ja vuotta aikaisemmin 7.6%. Avoimien työpaikkojen määrä on vähentynyt, syyskuussa oli avoinna kaikkiaan 3778 työpaikkaa. Vuoden 2008 syyskuuhun verrattuna avoimet paikat vähenivät 785:llä eli 33.2 prosenttia. Alle 25-vuotiaiden työttömien määrä on nopeassa nousussa. Alle 25-vuotiaita työttömiä työnhakijoita oli 3882 ja lisääntyi vuoden 2008 syyskuusta 1766:lla (83.5%). (Työllisyyskatsaus 09/2009.) Puhtauspalvelualalla erityinen haaste tulee olemaan alan vetovoimaisuuden lisääminen, jotta työttömiä työnhakijoita saataisiin kiinnostumaan alasta ja toisaalta nuoria jo hakeutumaan peruskoulutuksen jälkeen alan koulutukseen.

Poliittinen ja lainsäädännöllinen toimintaympäristön lähitulevaisuuden haasteet puhtauspalvelualalla tulevat liittymään kemikaalilainsäädännön sekä REACH / GHS uuden kemikaaliasetuksen tuomiin muutoksiin. Kemikaalilainsäädännön yhtenä päätavoitteena on ehkäistä kemikaalien ympäristöhaittoja jo ennenkuin ne ehtivät aiheuttaa ongelmia. REACH kemikaaliasetus tuo muutoksia loppukäyttäjille mm. seuraavasti: vaarallisiksi luokiteltujen aineiden ja valmisteiden määrä kasvaa, käyttöturvallisuustiedotteissa annettujen tietojen määrän ja tason lisääntyminen tai muuttuminen, luokittelu- ja merkintäjärjestelmä muuttuu, loppukäyttäjiltä vaaditaan säännöllisiä ja järjestelmällisiä riskiarviointien tekoa. Tuotteiden käsittely ja hävittäminen tulee muuttumaan sekä kemikaalien kustannukset tulevat nousemaan voimakkaasti. (Uusikemikaaliasetus/2009.)

EU:n kasvava rooli näkyy alalla mm. julkisissa tarjouspyynnöissä, jotka ylittävät EU:n kynnyksarvon, jolloin palveluiden tai materiaalin tarjoajia tulee myös Suomen ulkopuolelta. Teknologisen toimintaympäristön osalta REACH kemikaaliasetuksen vaatimukset tuovat haasteita myös alan kemianteollisuudelle ja sitä kautta mahdollisesti myös uusia innovatiivisia tuotekehitysideoita ja tuotteita puhtauspalvelualan käyttöön. (Hankintalaki, 2007.)



KUVIO 2. Puhtauspalvelualan toimintaympäristö (Vaitti, 2009)

3 AMMATILLINEN KOULUTUS

3.1 Perustutkinnot

Näyttötutkinnon järjestäjät ja tutkintotoimikunnat noudattavat mm. seuraavia lakeja, asetuksia, määräyksiä ja ohjeita:

- laki ja asetus ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (631/1998, 812/1998)
- laki ja asetus ammatillisesta koulutuksesta (630/1998, 811/1998)
- laki- ja asetus opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta (635/1998, 806/1998)
- laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta (621/1999)
- opetusministeriön asetus ammatillisista perustutkinnoista (216/2001)
- näyttötutkinnon perusteet (opetushallituksen määräykset)
- henkilökohtaistaminen (opetushallituksen määräys 43/011/2006)
- opetushallituksen ohje näyttötutkintojen järjestämissopimuksista (2/440/2006)

Ammatillisessa perustutkinnossa osoitetaan ammattitaidon saavuttamisen edellyttämät tiedot ja taidot. Perustutkintojen nimellislaajuus on 120 opintoviikkoa. Ammatillista peruskoulutusta on opetussuunnitelmaperusteinen tutkintoon johtava ammatillinen peruskoulutus, muu tutkintoon johtava koulutus tai näyttötutkintona suoritettavaan ammatilliseen perustutkintoon valmistava koulutus. Muu kuin tutkintoon johtava koulutus on vammaisten valmentava ja kuntouttava opetus- ja ohjaus, maahanmuuttajien valmistava koulutus sekä talouskoulu. Vuonna 2006 käynnistyi ammatilliseen peruskoulutukseen ohjaavan ja valmistavan koulutuksen kokeilu, ns. ammattistartti. Kokeiltava koulutusmuoto on tarkoitettu niille peruskoulun päättäneille oppilaille, jotka eivät vielä ole ratkaisseet ammatinvalintaansa tai joilla muista syistä ei ole riittäviä valmiuksia osallistua jatko-opintoihin heti peruskoulun jälkeen. Tavoitteena on vakinaistaa kokeilu syksystä 2010 lähtien. (Vuorinen, 2009.)

Tampereen ja kehyskuntien alueella ammatillisen perustutkinnon järjestäjiä ovat Pirkanmaan Ammattiopisto ja Tampereen Palvelualan Ammattiopisto. Tampereen Palvelualan Ammattiopisto järjestää vuonna 2010 seuraavia puhdistuspalvelualan perustutkintoon valmistavia koulutuksia:

- nuorisoasteen koulutuksena kotityö- ja puhdistuspalvelujen perustutkinto, toimitilahuoltaja opiskeluaika 3 - vuotta (120 ov), päiväopiskelu
- aikuiskoulutuksena kotityö- ja puhdistuspalvelujen perustutkinto, toimitilahuoltaja opiskeluaika 2–vuotta (120 ov), ilta / monimuoto - opetus.
- oppisopimuskoulutuksena,puhdistuspalvelujen perustutkinto opiskeluaika n. 2- vuotta.

(Tampereen Palvelualan ammattiopisto, hakuopas 2010.)

Kestävät koulutus- ja uravalinnat projektilla (liite 1) Tampereella järjestetään työttömille nuorille puhdistuspalvelujen perustutkinnon oppisopimuskoulutus tammikuussa 2010. Koulutukseen valitaan puhdistuspalvelualasta kiinnostuneita tamperelaisia 18-29 –vuotiaita työttömiä. Työnantajana toimii Tampereen kaupunki, ja opiskelijat valitaan haastattelun ja työharjoittelun perusteella.

Opetushallituksen ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteissa todetaan puhdistuspalvelujen perustutkinnon yleistavoitteista seuraavaa:

Puhdistuspalvelujen perustutkinnon yleistavoitteina ovat asiakaslähtöinen puhdistuspalvelualan perusammattitaito sekä hyvä tietämys puhdistusteknologiasta. Tutkinnon suorittaneen on osattava tuottaa päivittäisiä puhtauspalveluja monenlaisissa työ- ja toimintaympäristöissä tai pesuloissa. Hänen on osattava toimia sekä itsenäisesti että ryhmässä vastuullisena jäsenenä. Hänen on oltava oma-aloitteinen sekä markkinointi- ja palveluhenkinen, joustettava tilanteiden mukaan ja osattava ottaa työssään huomioon toimintaympäristön päätoimintojen häiriöttömyys. Hänen on osattava suunnitella, arvioida ja kehittää omaa toimintaansa. Puhdistuspalvelujen perustutkinnon suorittaneen on osattava työskennellä monikulttuurisessa työympäristössä sekä oltava suvaitsevainen ja tasa-arvoinen työyhteisössään. Hänen on osattava noudattaa vastuullisesti joustavia työaikoja. Hänen on osattava työskennellä ergonomisesti ja ylläpitää omaa työ- ja toimintakykyään. Hänen on osattava arvioida puhtaustason laatua sekä noudattaa annettuja laatuvaatimuksia ja toimintaohjeita. Hänen on osattava noudattaa kestävä kehityksen periaatteita ja tehdä ympäristöä säästäviä valintoja työssään. Puhdistuspalvelujen perustutkinnon suorittaneella on oltava monipuoliset perusvalmiudet toimitilojen, koneiden, laitteiden ja tekstiilien puhdistuspalvelutehtäviin. Lisäksi hänellä on oltava erikoistunut osaaminen valitsemansa koulutusohjelman perusteella joko siivous- ja toimitilapalvelujen tai tekstiilihuoltopalvelujen tehtäviin. (Opetushallitus, 2000).

3.2 Ammatillinen lisäkoulutus

Ammatillista lisäkoulutusta ovat ammattitutkinnot, erikoisammattitutkinnot sekä ammatillinen perustutkinto ilman valmistavaa koulutusta. Tampereen ja kehyskuntien alueella puhdistuspalvelualan ammattitutkintoja järjestävät Pirkanmaan Ammattiopisto ja Tampereen Aikuiskoulutuskeskus, jolla on myös siivoustyönohjaajan erikoisammattitutkinnon järjestämissopimus. (Opetushallitus. 2007.)

Ammattitutkinnoissa osoitetaan alan ammattityöntekijältä edellytettävä ammattitaito. Laitoshuoltajan ammattitutkinto koostuu kahdesta pakollisesta ja kolmesta valinnaisesta tutkinnon osasta. Näyttötutkinnot muodostuvat työelämästä ja sen kehittymistarpeista johdetuista tehtäväkokonaisuuksista.

Tutkintotilaisuuksissa arvioidaan tutkinnon suorittajan kykyä yhdistää toiminnallista ja tiedollista perustaa, ammattitaidon monipuolisuutta sekä kykyä työprosessin ja sen tulosten yhdistämiseen. Yksi tutkinnon osa muodostaa ammattipätevyyden osa-alueen. Koko tutkinnon sijasta voidaan suorittaa vain tietty tai tietyt tutkinnon osat. Laitoshuoltajan ammattitutkinto on valmis, kun tutkinnon osien tutkintotilaisuudet on suoritettu hyväksytysti (Opetushallitus 2005.)

Laitoshuoltajan ammattitutkinnon pakolliset osat ovat:

1. Siivouspalveluiden tuottaminen
2. Perussiivouspalvelut

Laitoshuoltajan ammattitutkinnon valinnaiset osat ovat:

1. Ateriapalvelut
2. Aula- ja kokouspalvelut
3. Erityiskohteiden siivouspalvelut
4. Huolenpitolpalvelut
5. Kielitaito palvelutilanteissa
6. Kiinteistöhuoltopalvelut
7. Tekstiilien huoltopalvelut
8. Tuhoeläinten torjuntapalvelut
9. Viherkasvien huolto ja asiakastilojen viihtyisyydestä huolehtiminen
10. Välinehuoltopalvelut
11. Ympäristöhuoltopalvelut
12. Yrittäjyys puhdistuspalvelualalla
13. Muun ammattitutkinnon tutkinnon osa (Opetushallitus, 2005.)

3.3 Koulutusmuodot

Oppisopimuksella voi opiskella kaikkiin ammatillisiin tutkintoihin. Se soveltuu sekä nuorille että aikuisille. Oppisopimus perustuu työnantajan ja vähintään 15-vuotiaan opiskelijan ja väliseen määräaikaiseen työsopimukseen, johon kuuluu ammattiin kouluttaminen työpaikalla. Oppisopimukseen liitetään henkilökohtainen opiskeluohjelma, joka laaditaan Opetushallituksen vahvistamien tutkinnon perusteiden pohjalta. (Opetushallitus.)

Oppisopimus on määräaikainen työsuhde, jossa noudatetaan työlainsäädäntöä ja alan työehtosopimusta.

Oppisopimusopiskelijaksi hakeutuva voi hankkia omatoimisesti koulutukseen soveltuvan työpaikan tai sopia oman työnantajansa kanssa mahdollisuudesta aloittaa oppisopimuskoulutus. (Pirkanmaan Oppisopimuskeskus.) Näyttötutkinto on erityisesti aikuisille suunniteltu joustava tutkinnon suorittamistapa, jossa periaatteena on asiakaslähtöisyys. Näyttötutkinnoissa ammattitaito osoitetaan työelämässä riippumatta siitä, onko osaaminen kertynyt työkokemuksen, opintojen tai muun toiminnan kautta. Kaikki ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot voidaan suorittaa näyttötutkintona. (Opetushallitus 2009.)

Työvoimapolitiittista koulutusta säätelee kilpailutusta koskeva lainsäädäntö eli hankintalaki. Työvoimapolitiittisen koulutuksen ostajana voi olla TE – keskus, TE –toimisto tai sen sivupiste. (Luento, Vuorinen, Tampere 05.11.2009.) TE-keskus ja työvoimatoimistot järjestävät työvoimakoulutusta yrityksen palveluksessa oleville ja palvelukseen tuleville työntekijöille. Tällainen koulutus tukee ensisijaisesti pk-yrityksen henkilöstön ammattitaidon lisäämistä ja tilanteita, joissa on selkeä rekryointitarve. Koulutus voi olla ajankohtainen pk-yrityksen rakennemuutos-tilanteissa, esimerkiksi vaihtoehtona lomautuksille sekä työttömyyttä ehkäisevänä täydennyskoulutuksena. Työvoimakoulutus rahoitetaan ostojärjestelmän kautta, jolloin työvoimaviranomaiset ostavat oppilaitoksilta koulutuksen tarjousten perusteella. Näin TE-keskukset ja työvoimatoimistot seuraavat elinkeinoelämän koulutus- ja rekryointitarpeita sekä pyrkivät vastaamaan järjestämällä ammattialan koulutusta. (Näyttötutkinnot, rahoitus.)

Opetusministeriö voi rahoittaa yritysten henkilöstökoulutusta, jos koulutus vastaa työelämän ajankohtaisia tarpeita. Opetusministeriö tukee yrityskohtaisia ammatti- tai erikoisammattitutkintoon valmistavia koulutusohjelmia korkeintaan 50 % rahoitusosuudella. Loppurahoituksesta vastaa yritys. Koulutusprojektin toteuttaminen on hyvin samanlainen oppisopimusprojektin kulun kanssa. Pääasiallisena erona on, että oppisopimuskoulutus on yritykselle ilmaista, ammatillisen aikuiskoulutuksen toteutuksessa yrityksen on aina osallistuttava koulutuksen kustannuksiin. (Vuorinen, 2009.)

Omaehtoinen koulutus on Opetusministeriön pääosin rahoittamaa perus- (perustutkinto) tai lisä- (ammatti tai erikoisammattitutkinto) koulutusta. Koulutuksen järjestäjä valitsee opiskelijat hakemusten perusteella. Perustutkintokoulutus on pääsääntöisesti opiskelijalle maksutonta. Lisäkoulutuksessa opiskelija maksaa kohtuullisen kurssimaksun ja lisäksi hänelle voi tulla myös oppimateriaalikustannuksia. Päätoiminen opiskelija omaehtoisessa koulutuksessa voi saada Kelan maksamaa opintotukea. (Näyttötutkinnot, rahoitus.)

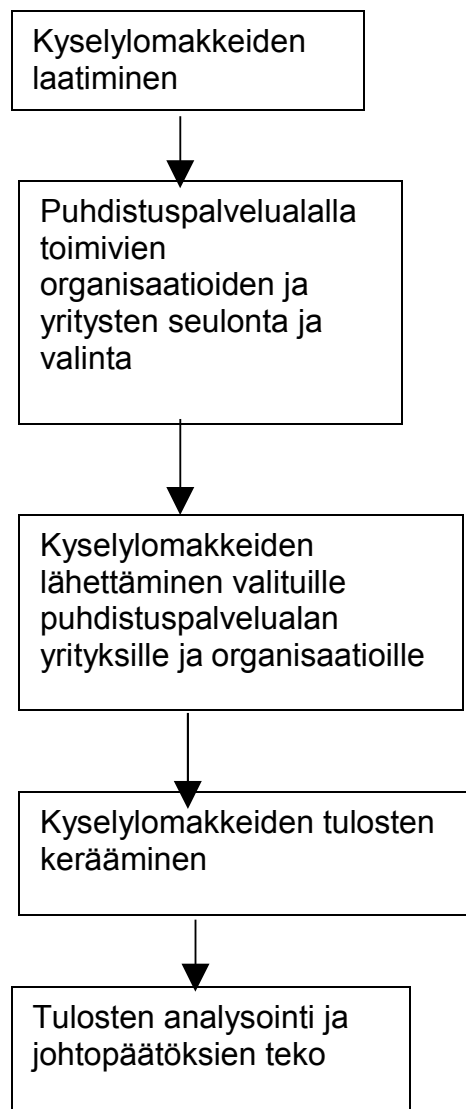
4 TUTKIMUKSEN RAKENNE

4.1 Tutkimuksen tavoitteet ja kohderyhmät

Tutkimuksen tavoitteena oli kerätä tietoa kyselylomakkeiden avulla Tampereen ja kehyskuntien alueella toimivien puhdistuspalvelualan julkisten organisaatioiden ja yritysten henkilöstön määrästä, ikärakenteesta, koulutuksen tasosta, henkilöstö- ja koulutustarpeista . Kyselylomakkeet olivat kaikille kohderyhmille samanlaiset. (liitteet 2 ja 3).

Tutkimuksen toisena tavoitteena oli selvittää tulevaisuuden näkymiä puhdistuspalvelualan koulutuksen kehittämiseksi. Kuviossa 3. on kuvattu kyselytutkimuksen metodologinen rakenne.

Yritykset ja organisaatiot, joihin kyselylomakkeet lähetettiin edustivat Tampereen ja kehyskuntien julkisia organisaatioita sekä alueella toimivia valtakunnallisia ja paikallisia puhdistuspalvelualan yrityksiä. Kyselylomakkeita lähetettiin yhteensä 23 kappaletta.



KUVIO 3. Kyselytutkimuksen metodologinen rakenne

4.2 Tutkimusmenetelmät ja aineiston käsittely

Tutkimusmenetelminä käytettiin sekä kyselytutkimusta että tekijän kokemusta työelämän ja oppilaitosten yhteistyöstä. Kyselylomakkeiden tarkoituksena oli tutkia siivoushenkilöstön lukumäärää, siivoushenkilöstön koulutustasoa, esimiesten koulutustasoa, työvoiman tarvetta seuraavan 12 kuukauden aikana, siivoushenkilöstön ikärakennetta, alan koulutuksen riittävyyttä sekä koulutusmuodon merkitystä. Tarkoituksena oli myös selvittää, miten puhdistuspalvelualan vetovoimaisuutta voitaisiin lisätä.

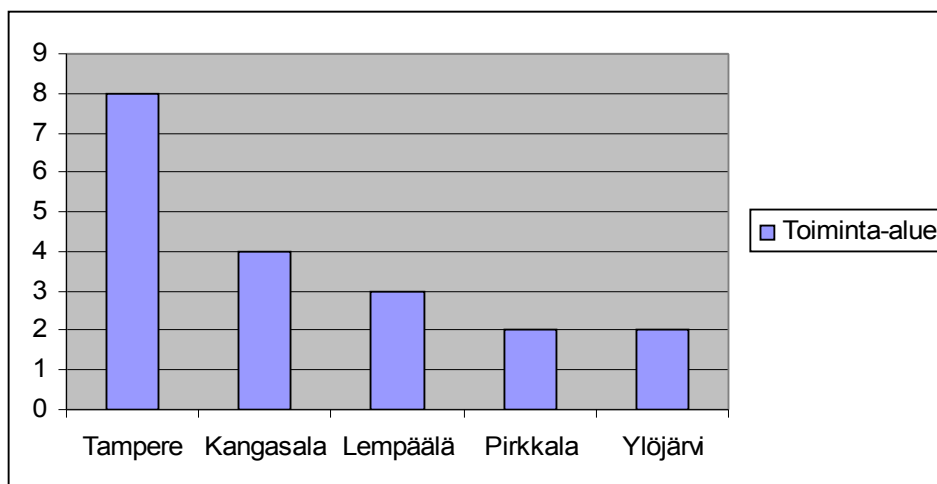
Kyselytutkimuksessa oli mahdollisuus esittää runsaasti kysymyksiä ja luotettavuutta parantaisi se, että kysymykset esitettiin jokaiselle täysin samassa muodossa.

Aineiston käsittely aloitettiin kyselylomakkeiden tulosten keräämisellä. Kyselylomakkeista tiedot kerättiin excel - taulukkoon. Jokaista vastausta tarkasteltiin erikseen ja niistä kerättiin mielipiteet tutkimustuloksiin. Tässä tutkimuksessa käsiteltiin Tampereen ja kehyskuntien toiminta-aluetta.

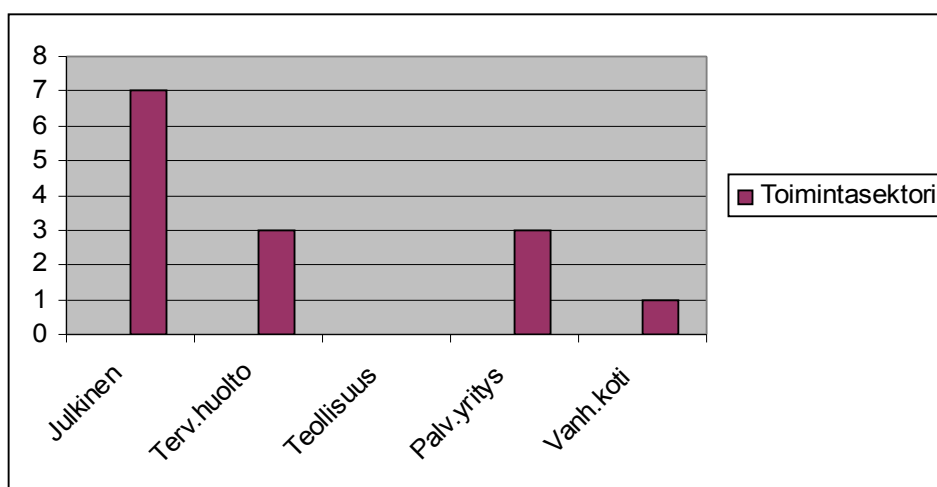
5 TUTKIMUSTULOKSET JA NIIDEN TARKASTELU

5.1 Toiminta-alue ja –sektori

Kyselyihin vastanneiden puhtauspalvelualan organisaatioiden kokonaismäärä oli 14 kappaletta. Alla olevasta Kuviosta 4. voidaan nähdä vastanneiden toiminta-alueet. Vastanneista yksi puhtauspalvelualan yritys oli ilmoittanut toiminta-alueeksi Tampereen ja kehyskunnista Kangasalan, Lempäälän, Pirkkalan ja Vesilahden, vastanneista yksi puhtauspalvelualan yritys oli vastannut toimivansa Tampereen lisäksi kaikissa kehyskunnissa. Alla olevasta Kuviosta 5. voidaan nähdä, millä sektorilla organisaatiot toimivat.



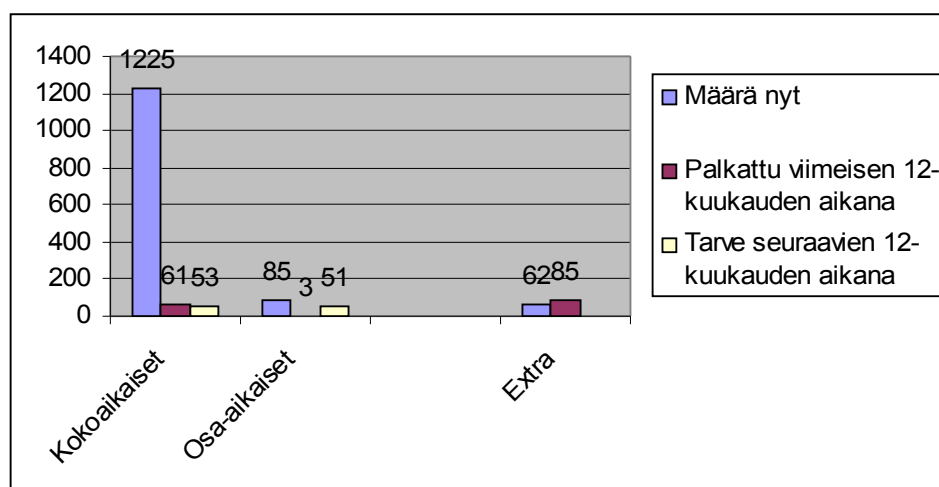
KUVIO 4 TOIMINTA-ALUE (vastaajien määrä = 14)



KUVIO 5 TOIMINTASEKTORI (vastaajien määrä = 14)

5.2 Henkilöstömäärä ja -tarve

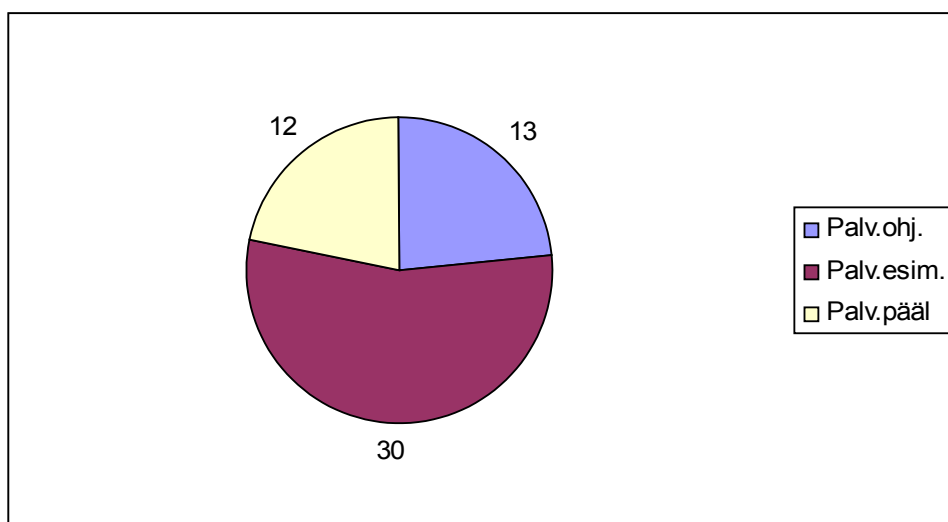
Kyselylomakkeessa oli 7 kysymystä koskien henkilöstön nykyistä määrää ja tarvetta tulevaisuudessa. Kysymyksistä neljä kohdistui siivoushenkilöstöön ja kolme henkilöstön esimiehiin. Kuviossa 6. voidaan nähdä siivoushenkilöstön määrä nyt, kuinka monta on palkattu viimeisen 12 kuukauden aikana ja tarve palkata siivoushenkilöstöä seuraavien 12 kuukauden aikana. Kuvioon 7. on koottu esimiesten lukumäärä ja Kuvioon 8. esimiesten koulutustarve.



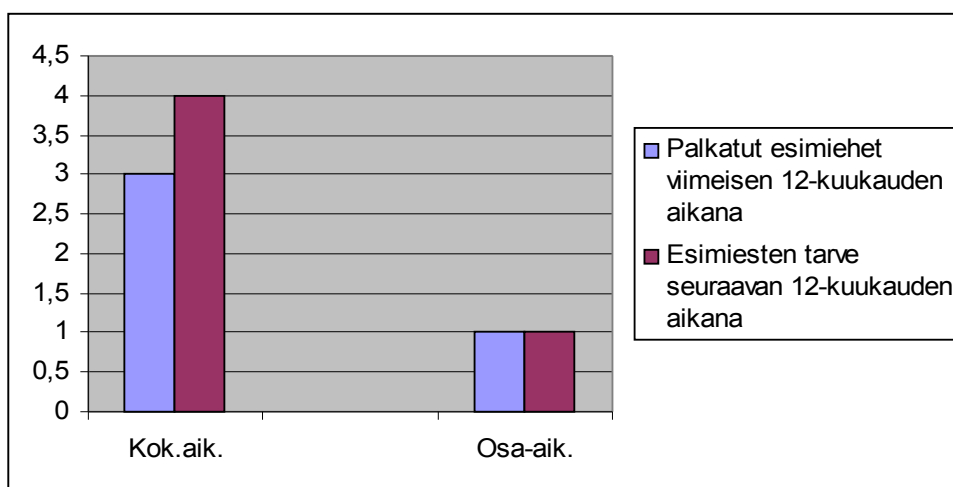
KUVIO 6 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA -TARVE

Tutkimuksen mukaan seuraavien 12 kuukauden aikana on tarve palkata kokoaikaista siivoushenkilöstöä hiukan pienempi kuin viimeisen 12 kuukauden aikana palkattujen määrä. Osa-aikaista siivoushenkilöstöä ei ole viimeisen 12 kuukauden aikana palkattu ollenkaan, mutta tarve tulevaisuudessa olisi palkata noin 60% lisää osa-aikaisia henkilöitä verrattuna nykyisten osa-aikaisten työntekijöiden määrään. Tutkimuksen mukaan ulkopuoliselle extra- työvoimalle ei näyttäisi olevan tarvetta seuraavien 12 kuukauden aikana tai sitä oli vastaajien mielestä vaikea ennustaa. Eniten uutta siivoushenkilöstöä tulevat palkkaamaan puhtausalan palveluliikkeet, joiden osuus oli 76.9 % . Talouden taantuma ja vuosille 2010-2011 julkiselle sektorille esitetyt säästötavoitteet kohdistuvat todennäköisesti myös siivoushenkilöstön henkilöstökustannuksiin.

Työhallinnon asiakaspalvelun tietojärjestelmän mukaan 4.11.2009 puhtauspalvelualalla oli Tampereen alueella 36, Nokian alueella 3, Kangasalan alueella 2, Ylöjärven alueella 2 ja Lempäälän alueella 2 avointa työpaikkaa. (Työhallinnon asiakaspalvelun tietojärjestelmä 04.11.2009.) Työvoiman hankintakanavina tutkimukseen osallistujat käyttävät TE-keskusta, henkilöstövuokrausyrityksiä, lehti-ilmoituksia, rekrytointitapahtumia, kuntien yhteistä rekryjärjestelmää sekä omia e-rekrytointijärjestelmiä. Yksi vastaajista ilmoitti, että yritykseen hakeudutaan aktiivisesti töihin.



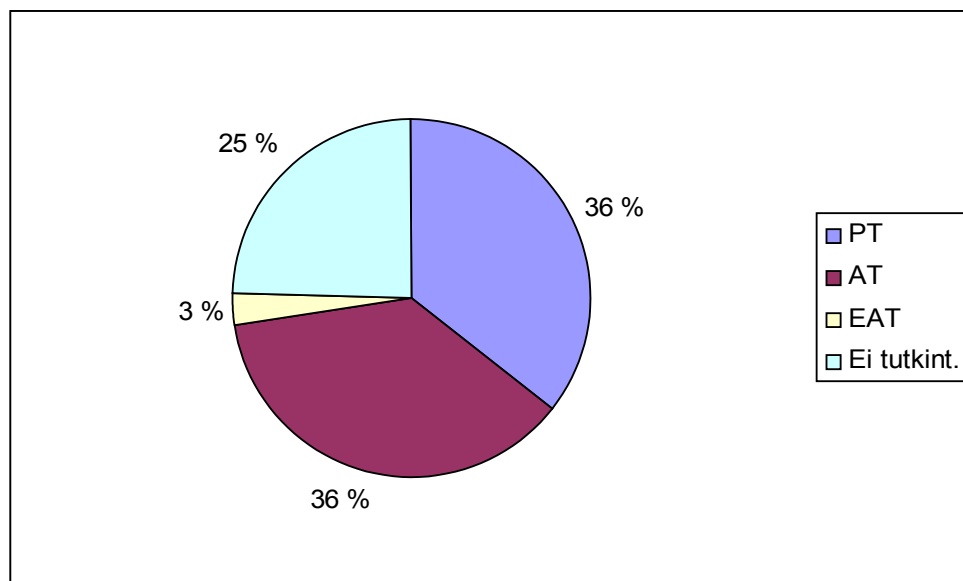
KUVIO 7 ESIMIESTEN LUKUMÄÄRÄ (vastaajien määrä = 14)



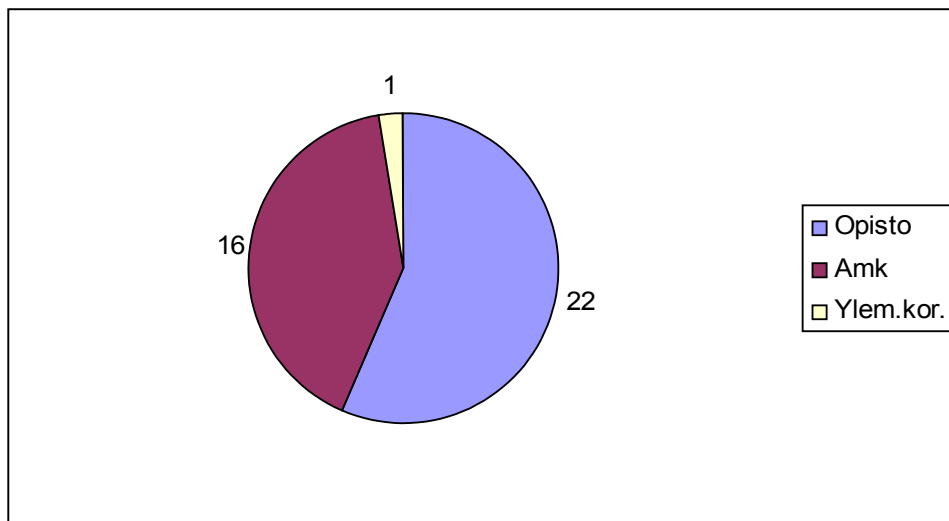
KUVIO 8 ESIMIESTEN TARVE (vastaajien määrä = 14)

5.3 Henkilöstön koulutustaso ja ikärakenne

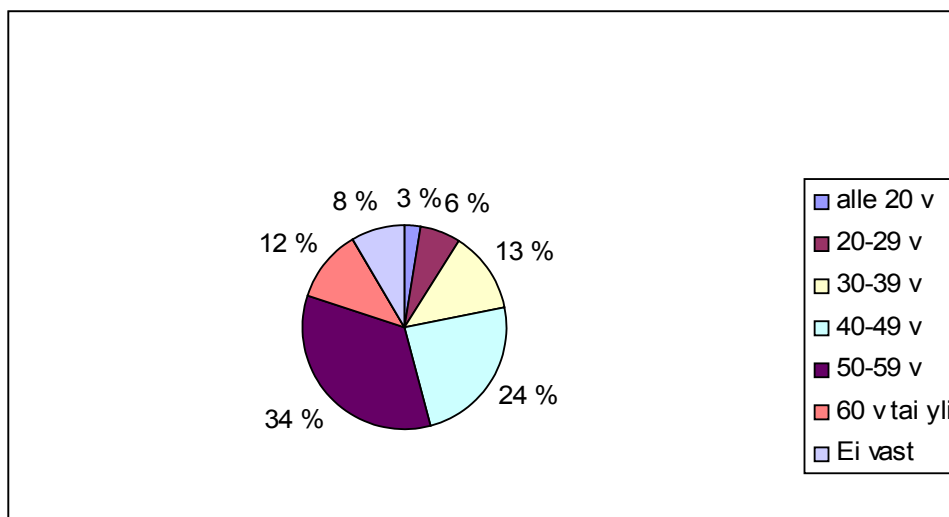
Tutkimuksen tuloksena voidaan todeta siivoushenkilöstön koulutustason olevan hyvä Tampereen ja kehyskuntien organisaatioissa. Koulutustaso oli korkeampi alueen julkisissa organisaatioissa kuin palveluyrityksissä. Tutkimuksen mukaan yli 72 %:lla siivoushenkilöstöstä oli perustutkinto tai ammattitutkinto ja n. 25 % henkilöstöstä oli ilman alan tutkintoa. Kuviossa 9. voidaan nähdä siivoushenkilöstön koulutustaso. Kuviossa 9 perustutkinnosta käytetään lyhennettä PT, ammattitutkinnosta AT, erikoisammattitutkinnosta EAT. Kuviossa 10. on kuvattu esimiesten koulutustaso. Siivoushenkilöstön ikärakenne, joka voidaan todeta Kuvioista 11. noudattaa valtakunnan yleistä tilannetta eli nähtävissä on selkeästi, että myös Tampereen ja kehyskuntien alueella ikääntyminen tuo suuret haasteet työvoiman tarpeelle suurten ikäluokkien poistuessa työmarkkinoilta.



KUVIO 9 SIIVOUSHENKILÖSTÖN KOULUTUSTASO



KUVIO 10 ESIMIESTEN KOULUTUSTASO

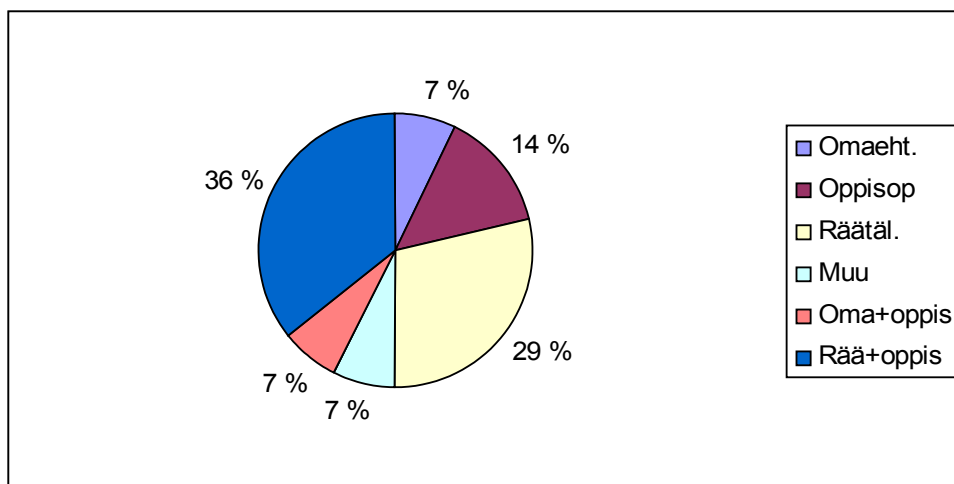


KUVIO 11 SIIVOUSHENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE

Nuorten 20-29 vuotiaiden osuus on vain 6% , joka vahvistaa tietämystä, että puhtaustalouselämä ei ole vetovoimainen nuorten keskuudessa. Kyselyyn vastanneiden organisaatioiden siivoushenkilöstöstä poistuu työmarkkinoilta vuoteen 2020 mennessä n. 46% eli määrällisesti n. 612 henkilöä. Tutkimuksen mukaan esimiesten osalta tarve palkata lisää väkeä on seuraavan 12 kuukauden aikana 2 henkilöä, kun viimeisen 12 kuukauden aikana oli palkattu 7 henkilöä.

5.4 Koulutusmuodot ja koulutustarve

Tutkimuksen mukaan 93 % vastanneista oli sitä mieltä, että Tampereen ja kehyskuntien alueella on tällä hetkellä määrällisesti riittävästi tarjolla puhdistuspalvelualan koulutusta. Kuvioista 12. voidaan nähdä että selkeästi suosituimmaksi koulutusmuodoksi nousi räätälöity työntekijä- ja työpaikkalähtöinen oppisopimuskoulutus, joka toteutettaisiin pääsääntöisesti työpaikoilla. Tutkimuksen vapaissa kommentteissa tuli esille myös muuttuvan toimintaympäristön myötä osaamisen merkityksen korostaminen koulutuksessa mm. terveydenhuollon kohteissa. Vastaajien keskuudessa koettiin myös vakituisen henkilöstön saaminen koulutukseen ongelmana.

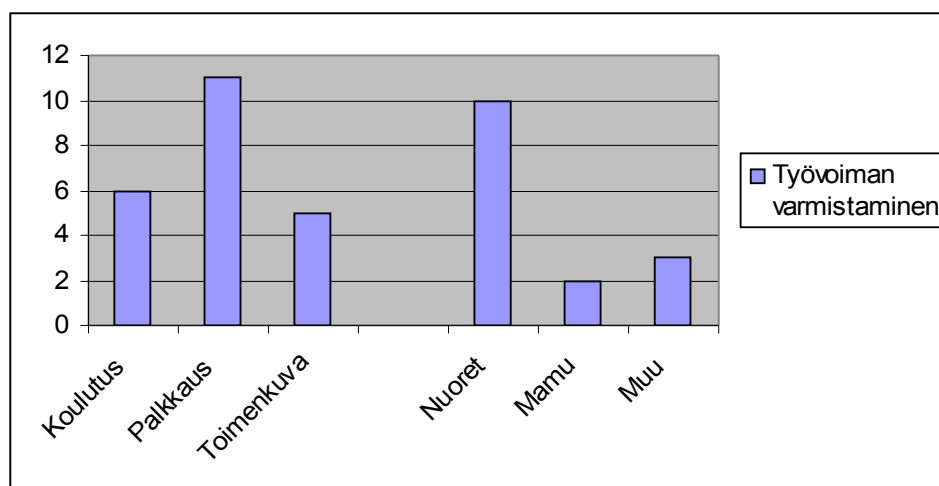


KUVIO 12 PARAS KOULUTSMUOTO

Tutkimuksen vapaissa kommentteissa tuotiin esille ”muuntokoulutus”, jossa työttömiksi mm. teollisuudesta joutuvat henkilöt saataisiin kiinnostumaan puhtauspalvelualasta. Vastaajan mukaan puhtauspalveluala ei saisi olla viimeinen vaihtoehto, jota työttömälle työnhakijalle tarjotaan. Terveydenhuollon sektorilla vapaissa kommentteissa tuotiin esille myös yhteistyötaitojen, etiikan, taloudellisen ajattelun, ympäristön merkityksen sekä potilaiden tarpeiden ymmärtämisen korostamista koulutuksen kehittämisessä.

5.5 Puhtauspalvelualan vetovoimaisuuden lisääminen

Puhtauspalvelualan tulevaisuuteen ja Tampereen ja kehyskuntien kuntatalouteen vaikuttavat samanlaiset tekijät kuin muidenkin palvelualojen tulevaisuuteen. Puhtauspalvelualan vetovoimaisuuden parantamisessa tutkimuksessa nousi selkeästi esille nuorten kiinnostuksen lisääminen puhtauspalvelualaa kohtaan sekä alan palkkauksen nostaminen, joka koettiin alan arvostamisen tunnustamisena. Imagon nostaminen ja vakanssien lisääminen koettiin myös vetovoimaisuuden lisääjänä. Kuviosta 13. voidaan nähdä eri tekijöiden merkitys puhtausalan työvoiman saatavuuden varmistamiseen tulevaisuudessa.



KUVIO 13. TYÖVOIMAN SAANNIN VARMISTAMINEN

Puhdistuspalvelualan ammatillisen koulutuksen lisääminen ja henkilöstön toimenkuvien laajentaminen koettiin hyvänä mahdollisuutena työvoiman saatavuuden turvaamisessa. Vierastyövoiman eli maahanmuuttajien osuutta ei vielä koettu merkittävänä tekijänä työvoimapulan ratkaisuksi.

6. TULOSTEN YHTEENVETO

6.1 Tulosten luotettavuus

Valitut organisaatiot ja puhtauspalvelualan yritykset edustivat Tampereen ja kehyskuntien alueella sekä valtakunnallisesti että paikallisesti toimivia julkisia organisaatioita ja yrityksiä. Näin ollen mielestäni kyselyn kattavuus oli hyvä. Kyselykaavakkeita lähetettiin yhteensä 23 kappaletta: julkisiin organisaatioihin 7 kappaletta, terveydenhuollon organisaatioihin 5 kappaletta, vanhainkoteihin 2 kappaletta ja palveluliikkeille 9 kappaletta. Vastauksia tuli takaisin yhteensä 14 kappaletta, joten vastausprosentti oli 60,87 %. Yksi palveluliikkeen edustaja ilmoitti, ettei ole lupaa vastata kyselyyn. Vastausprosenttia kokonaisuudessaan pidän kohtuullisen hyvänä, mutta toisaalta sitä olisi voinut nostaa esimerkiksi puhelinmuistutuksella. Puhtauspalvelualan palveluliikkeiden alhainen vastausprosentti (33.3 %) herättää kysymyksen; kuinka suuri vaikutus suuremmalla vastausprosentilla olisi ollut tutkimuksen tuloksiin.

Puhtauspalvelualan henkilöstötarpeen osalta seuraavien 12 kuukauden aikana tutkimustulos antaa mielestäni liian alhaisen määrän. Tähän vaikuttaa selkeästi palveluliikkeiden alhainen vastausprosentti. Julkisen sektorin organisaatiot ovat säästötavoitteiden alla ja uusien työntekijöiden sekä sijaisten palkkaaminen on erittäin vähäistä. Pitkällä aikavälillä tutkimuksen tulos tukee valtakunnallista tilannetta henkilöstötarpeen osalta suurien ikäluokkien jäädessä pois työmarkkinoilta.

Puhdistuspalvelualan koulutuksen määrällisen tarjonnan osalta tutkimustulos tukee Tampereen ja kehyskuntien alueella tilastojen mukaan järjestettävää koulutusta. Opetushallituksen tilastojen mukaan 20.1.2009 tilastoidun opiskelijamäärän mukaan mm. Pirkanmaan koulutus konserni kuntayhtymän oppilaitoksissa oli rahoitukseen oikeuttavia opiskelijoita matkailu- ja ravitsemusalan koulutusohjelmissa tutkintoon johtavassa koulutuksessa 624 kappaletta, talouskoulun ohjelmassa 8 kappaletta sekä näyttötutkintona suoritettavassa perustutkinnon valmistavassa koulutuksessa 10 kappaletta. Vastaavia lukuja ei ollut saatavilla Tampereen aikuiskoulutussäätiön raportista.

Oppilaitoskohtaisia puhtaasti puhdistuspalvelualan opiskelijamääriä ja tutkinnon suorittaneiden määriä en saanut käyttöni. Tutkimuksen mukaan 25 % henkilöstöstä on ilman alan tutkintoa ja luku olisi todennäköisesti suurempi jos palveluliikkeiden vastausprosentti olisi ollut korkeampi.

Koulutusmuotojen osalta räätälöity oppisopimuskoulutuksena järjestettävä koulutusmuoto koettiin hyvänä. Tutkimuksen tulosta tukee Tampereen kaupungin siivoustuotantoyksikön siivoushenkilöstön laitoshuoltajan ammattitutkintoon valmistava pilottikoulutus, joka toteutetaan oppisopimuskoulutuksena. Koulutus toteutetaan yhteistyössä koulutuksen tilaajan eli Tampereen kaupungin, koulutuksen toteuttajan eli Pirkanmaan aikuisopiston ja Tampereen Siivousväline Oy:n kanssa. Pirkanmaan aikuisopisto hankkii osan valmistavasta tietopuolisesta opetuksesta asiantuntijapalveluna Tampereen Siivousväline Oy:stä. Koulutuksessa hyödynnetään myös Tampereen kaupungin oman organisaation asiantuntijoita. Valtaosa tietopuolisesta opetuksesta toteutetaan työpaikalla ja opetusta tapahtuu kerralla 4 tuntia. Ensimmäinen pilottiryhmä aloitti opiskelun syksyllä 2007 ja suoritti laitoshuoltajan ammattitutkinnon huhtikuussa 2009. Koulutus jatkuu tällä hetkellä kahden ryhmän kanssa. Pilottiryhmän opiskelijat olivat erittäin motivoituneita opiskeluun ja pitivät koulutusmuotoa erittäin hedelmällisenä ja motivoivana ja ovat suositelleet koulutusmuotoa myös muille. Tutkintotilaisuudet onnistuivat hyvin.

Alan vetovoimaisuuden kannalta tutkimustulokset tukevat puhtauspalvelualan yleistä trendiä. Ala ei kiinnosta nuoria eikä työttömiä työnhakijoita. Alan palkkauksen kehittäminen ja nuorten kiinnostuksen herättäminen ja lisääminen ovat valtakunnallisestikin tunnustettuja haasteita. Tampereen ja kehyskuntien alueella maahanmuuttajien hyödyntäminen työvoimatarpeen täyttämässä koetaan vielä varovaisena mahdollisuutena. Tampereen kaupungin pilottikoulutuksen kaikissa kolmessa ryhmässä on ollut mukana myös maahanmuuttajia.

6.2 Menetelmän soveltuvuus

Mielestäni kyselykaavakkeiden käyttö oli hyvä menetelmä. Siivoushenkilöstön ammattitaitoa ja osaamista olisi pitänyt kysyä erillisellä kysymyksellä. Vastausprosentin lisäämiseksi kyselystä olisi kannattanut laittaa muistutus esim. sähköpostilla.

Suunnitellut haastattelut Tampereen ja kehyskuntien oppilaitoksen edustajille olisivat antaneet todennäköisesti tarkempaa ja yksityiskohtaisempaa tietoa oppilaitosnäkökulmasta. Haastattelut jäivät tässä tutkimuksessa tekemättä.

7 POHDINTA

Työn teoreettisessa osassa selvitettiin puhdistuspalvelualan ammatillisen koulutuksen kehittymistä ja nykyistä koulutustarjontaa sekä koulutuksen vastaavuutta henkilöstön ammattitaitovaatimuksiin muuttuvassa toimintaympäristössä. Tampereen ja kehyskuntien alueella näkyvät samat puhtauspalvelualan kehitystarpeet kuin muuallakin maassa: koulutuksen kehittäminen, nuorten kiinnostuksen herättäminen sekä vierastyövoiman eli maahanmuuttajien hyödyntäminen työmarkkinoilla.

Puhdistuspalvelualalle tulisi saada käyttöön alan perustutkintoihin ja ammattitutkintoihin suunniteltu valtakunnallinen ammattitutkintoaineiston laadunvarmistusohjelma, jolla pystyttäisiin varmistamaan ja takaamaan tutkintosuoritusten valtakunnallinen, alueellinen ja oppilaitoskohtainen vertailukelpoisuus. Toimeksianto valtakunnallisen näyttötutkintoaineiston tuottamisesta tulee joko työmarkkinajärjestöiltä tai tutkintotoimikunnalta.

Tällä hetkellä valtakunnallisia näyttötutkintoaineistoja tuotetaan yhteensä 59:ään eri tutkintoon. Ensimmäinen kehittämishanke on saada puhdistuspalvelualan tutkintotoimikunta tekemään päätös alan näyttötutkintoaineiston suunnittelusta ja toteutuksesta. Aineistolla lisätään alan vetovoimaisuutta sekä tiivistetään yhteistyötä työelämän, opetusalan, yrittäjien ja työmarkkinajärjestöjen kesken.

Tulosten perusteella puhtauspalvelualan markkinointiin tulisi panostaa huomattavasti enemmän. Oppilaitokset, organisaatiot, alan yritykset, Pirkanmaan yrittäjät ja kunnat ja kaupungit voisivat järjestää Tampereen ja ympäristökuntien alueella markkinointitapahtuman, jossa nostetaan yhdessä alan imagoa, hoidetaan rekrytointia, markkinoidaan koulutusta ja tiivistetään yhteistyötä eri toimijoiden kanssa.

Jatkotutkimuksessa voisi syvällisemmin tutkia, miksi organisaatioille paras koulutusmuoto olisi räätälöity työntekijä ja työpaikkalähtöinen oppisopimuskoulutus, joka pääsääntöisesti toteutettaisiin työpaikoilla.

LÄHTEET

Aalto-Setälä, M. Arajärvi, P.2004. Opetuslainsäädännön käsikirja. Edita Prima Oy. Helsinki 2004

Ammatillinen muutostarve siivouspalveluyrityksissä ESR - Projektin loppuraportti. Projekti 970846.1999.
<http://esrlomake.mol.fi/esprojekti/loppurap/lr970846.html>. Luettu 17.9.2009.

Finnvera Oyj. Miten laaditaan hyvä liiketoimintasuunnitelma.Kuopio.2001.

Haapanen, M. Mäntsälä, T. 1996. Siivouspalvelu. Kustannusosakeyhtiö Otava. 1996.

Hankintalaki.2007. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070614?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=Hankintalaki>

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto. JHL. Puhtauspalvelualan ammattilaisen opas.Yliopistopaino.Helsinki.2009.

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto. JHL. C-sarjan julkaisu:2006.

Kujala,T. Wilkman, A. 2006. Jokainen siivota osaa.Gummerus.Jyväskylä.2006.

Laitoshuoltajan ammattitutkinto, tutkinnon perusteet 2005.

Lith.,P. 2006. Kiinteistöpalvelut Suomessa – yritystoiminta, markkinat ja keskeiset kehityslinjat. Tutkimuksia ja raportteja 1/2006.

Malmilehto, T.2008 Työelämälähtöisyys laitoshuoltajan ammattitutkinnossa, Tapaus Tampereen kaupunki, opinnäytetyö ammatillinen opettajakoulutus.

Näyttötutkinnot.2007.<http://www.nayttotutkinnot.fi/rahoitus.htm#1> / Luettu 10.11.2009.

Ojala-Palokoski,T.2007 Puhdistuspalvelualan kehitys, ammatillinen osaaminen ja alan tulevaisuuden näkymiä. Pro gradu –tutkielma.

Opetushallitus. Näyttötutkinto-opas. Näyttötutkinnon järjestäjien ja tutkintotoimikuntien käyttöön. 2007.

Opetushallitus. Näyttötutkinnon perusteet. Laitoshuoltajan ammattitutkinto.2005

Pekkalin, P. (toim.) Siivoojiksi hakeudutaan nyt myös muiden alojen töistä. Aamulehti, uutiset kotimaa. Toukokuu 2009.

Pirkanmaan talous.2009.

<http://www.pirkanmaantalous.fi/data/File/Pirkanmaantalous2009.pdf>, Luettu 2.11.2009.

Suomen koulutusjärjestelmät. 2006.[www.opetushallitus.fi/suomen koulutusjärjestelmät](http://www.opetushallitus.fi/suomen_koulutusjarjestelmat).

Suomen Standardisoimisliitto SFS. E 258. ehdotus. Puhtauslan sanasto.2008.

Tampereen Palvelualan ammattiopisto. Hakuopas. 2009.

Työllisyysraportti. 2009.<http://www.tyollisyysportti.fi/?x24149=1739116>, Luettu 1.11.2009

Uusi kemikaaliasetus.2007.

<http://www.johnsondiversey.com/NR/rdonlyres/83542C90-DD13-4D0D-B7CB-A253F15D9E4C/0/REACHuusikemikaaliasetus.pdf>

Vuorinen, o..2009.Näyttötutkintojen rahoitus, hinnoitteluja markkinointi (luento). 0.5.11.2009. Tampere.

LIITTEET

Liite 1 kestävät koulutus- ja uravallinnat projektin esite

Liite 2 saatekirje

Liite 3 kyselylomakkeet

PUHDISTUSPALVELUJEN PERUSTUTKINTO Toimitilahuoltaja

Oletko koulutusta tai työtä vailla oleva tamperelainen?
Haluatko puhdistuspalvelualan ammattilaiseksi työssä oppien?

KUTSUMME SINUT INFOTILAISUUTEEN!

Aika: 18.8.2009 klo 13.00-15.00

Paikka: Tampereen kotitalousoppilaitos (TAKOL), Koulukatu 18, 33200 Tampere

Kenelle: Ensisijaisesti 18-29 -vuotiaat puhdistuspalvelualasta kiinnostuneet tamperelaiset työttömät

Sisältö: Tilaisuudessa työnantajan (Tampereen kaupunki), Pirkanmaan oppisopimuskeskuksen ja Tampereen kotitalousoppilaitoksen edustajat kertovat mahdollisuudesta suorittaa puhdistuspalvelujen perustutkinto oppisopimus-koulutuksena

Järjestäjä: Kestävät koulutus- ja uravalinnat -projekti, Työllisyydenhoidon palveluyksikkö, Tampereen kaupunki

Ilmoittautuminen: viimeistään 14.8.2009

Henna Kyrölahti 040 801 2682/ henna.kyronlahti@tampere.fi (lomalla 29.8.-19.7., 10.-23.8.)

Taina Syvänen 040 801 2681/ taina.syvanen@tampere.fi (lomalla 13.-31.7.)

Toimitilahuoltaja

Puhdistuspalvelualan ammattilainen on siivouksen asiantuntija. Toimitilahuoltaja tekee erilaisten kohteiden ylläpito- ja perussiivoustyötä, huolehtii kiinteistön viihtyisyydestä ja siisteydestä ja avustaa asiakkaan perustason huolenpidossa esim. ruokailussa. Toimitilahuoltajaksi sovellut hyvin jos olet itsenäinen, oma-aloitteinen, vastuullinen, joustava sekä palveluhenkinen. Alalla on hyvät jatkokouluttautumis- ja työllistymismahdollisuudet.

Oppisopimuskoulutus

Oppisopimuskoulutus perustuu määräaikaiseen työsuhteeseen, jossa maksetaan työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Oppisopimuskoulutuksesta n. 80% tapahtuu omalla työpaikalla työssä oppien. Lisätietoja oppisopimuskoulutuksesta www.oppisoppi.fi.

Toteutus

Oppisopimuskoulutusta edeltää 2 kuukauden työharjoittelu Tampereen kaupungin eri yksiköissä ja toimintaympäristöissä (vanhainkoti, sairaala, perusopetuksen tilat, uimahalli). Työharjoittelujakso suoritetaan ajalla 28.9.-20.11.2009. Hyvin menneen työharjoittelun jälkeen on harjoittelijalla mahdollisuus aloittaa oppisopimuskoulutus. Päätöksen oppisopimuksesta tekee työnantaja. Oppisopimuskoulutus alkaa 11.1.2010 ja päättyy 16.12.2011. Viikkotyöaika on 38 h 15 min (aamu- ja iltavuoroja, myös viikonloppuisin). Tietopuolinen opiskelu sisältyy viikkotyöaikaan ja tapahtuu Tampereen kotitalousoppilaitoksessa. Opiskelijalle tehdään henkilökohtainen opintosuunnitelma, jossa huomioidaan aikaisempi koulutus ja työkokemus.

Kestävät koulutus- ja uravalinnat -projekti tarjoaa 17-29 -vuotiaalle tamperelaisille ohjausta ja tukea koulutukseen ja ammatinvalintaan liittyvissä kysymyksissä.

www.tyollisyysportti.fi/koulutukseen



Vipuvoimaa
EU:lta
2007-2013





LIITE 2
SAATE
08.09.2009

ARVOISA VASTAANOTTAJA

Opiskelen Pirkanmaan Ammattikorkeakoulussa restonomiksi ja koulutukseemme sisältyy yhtenä aihealueena tutkimustoiminta johtamisen välineenä. Tähän jaksoon liittyen olen laatinut kyselylomakkeen. Tutkimuksen suoritan käyttäen oheista kyselylomaketta. Tutkimus tulee olemaan myös osa opinnäytetyötäni.

Kyselyn tarkoituksena on kartoittaa julkisen ja yksityisen sektorin siivousorganisaatioiden henkilöstörakennetta, ammattirakennetta, avautuvia työpaikkoja, työelämän koulutustarvetta ja työllisyystilannetta. Tämän työn tavoite on ennakoida tulevia siivoustoimialan henkilöstön ja koulutuksen tarpeita ja riittävyyttä Tampereen ja sen ympäristökuntien alueella.

Kyselylomakkeen palautusta varten mukana on postimerkillä varustettu palautuskuori. Kyselyn palautuksen toivoisin saavani 23.09.2009 mennessä. Tarvittaessa olen valmis antamaan lisää informaatiota, parhaiten minut tavoittaa puhelimitse numerosta: 040-589 1432.

Kiitos etukäteen arvokkaasta tiedosta tutkimustani varten.

**Ystävällisin terveisin
restonomiopiskelija
Seija Vaitti**

LIITE 3

KYSELYLOMAKE

Vastaa seuraaviin kysymyksiin valitsemalla sopiva vaihtoehto tai kirjoittamalla vastauksesi sille varattuun tilaan.

1. Kaupunki tai kunta, jonka alueella toimitte? Jos toimitte usealla alueella voitte valita useamman vaihtoehdon.

- | | |
|--------------|--------------------------|
| 1. Tampere | <input type="checkbox"/> |
| 2. Kangasala | <input type="checkbox"/> |
| 3. Lempäälä | <input type="checkbox"/> |
| 4. Nokia | <input type="checkbox"/> |
| 5. Pirkkala | <input type="checkbox"/> |
| 6. Ylöjärvi | <input type="checkbox"/> |
| 7. Vesilahti | <input type="checkbox"/> |

2. Millä sektorilla toimitte?

- | | |
|---------------------------------|--------------------------|
| 1. Kaupunki / kuntaorganisaatio | <input type="checkbox"/> |
| 2. Terveysthuolto | <input type="checkbox"/> |
| 3. Teollisuus | <input type="checkbox"/> |
| 4. Siivouspalveluyritys | <input type="checkbox"/> |
| 5. Vanhainkoti | <input type="checkbox"/> |

3. Organisaation siivoushenkilöstön lukumäärä?

- | | |
|--------------------------------|----------------|
| 1. Kokopäiväisiä | _____ henkilöä |
| 2. Osa-aikaisia | _____ henkilöä |
| 3. Ulkopuolista extratyövoimaa | _____ henkilöä |

4. Organisaation esimiesten lukumäärä?

1. Palveluohjaajia _____ henkilöä
2. Palveluesimiehiä / työnjohtajia _____ henkilöä
3. Palvelupäälliköitä tai vastaavia _____ henkilöä

5. Organisaation siivoojien / laitoshuoltajien koulutustaso?

1. Ammatillinen perustutkinto _____ henkilöllä
2. Ammattitutkinto _____ henkilöllä
3. Erikoisammattitutkinto _____ henkilöllä
4. Ei alan ammattitutkintoa _____ henkilöllä

6. Organisaation esimiesten koulutustaso?

1. Opistotasoinen tutkinto
(siivousteknikko tai vastaava) _____ henkilöllä
2. Ammattikorkeakoulututkinto
(restonomi) _____ henkilöllä
3. Ylempi korkeakoulututkinto _____ henkilöllä

7. Kuinka monta siivoojaa / laitoshuoltajaa olette palkanneet organisaatioon viimeisen 12 kuukauden aikana?

1. Kokopäiväisiä _____ henkilöllä
2. Osa-aikaisia _____ henkilöllä
3. Ulkopuolista extratyövoimaa _____ henkilöllä

8. Kasvaako työvoiman tarve seuraavan 12 kuukauden aikana?

1. Kokopäiväisiä _____ henkilöllä
2. Osa-aikaisia _____ henkilöllä

9. Kuinka monta esimiestä olette palkanneet organisaatioon viimeisen 12 kuukauden aikana?

1. Kokopäiväisiä _____ henkilöllä

2. Osa-aikaisia _____ henkilöllä

10. Kasvaako esimiesten tarve seuraavan 12 kuukauden aikana?

1. Kokopäiväisiä _____ henkilöllä

2. Osa-aikaisia _____ henkilöllä

11. Onko toiminta-alueellanne työvoimapula ammattitaitoisen siivoushenkilöstön suhteen?

1. ei

2. kyllä

12. Mikä on siivoushenkilöstönne ikärakenne?

1. alle 20 v _____ henkilöä

2. 20-29 _____ henkilöä

3. 30-39 _____ henkilöä

4. 40-49 _____ henkilöä

5. 50-59 _____ henkilöä

6. 60 tai yli _____ henkilöä

13. Onko alan koulutusta riittävästi tarjolla Tampereen ja sen ympäristökuntien alueella.

1. kyllä

2. ei

Jos vastasit kyllä, siirry kysymykseen 15.

14. Mitä koulutusta kaipaisitte lisää?

1. Ammatillista peruskoulutusta

2. Ammattitutkintoon johtavaa koulutusta

3. Ammatillista täydennyskoulutusta

15. Minkälainen koulutusmuoto olisi oman organisaationne henkilöstön kannalta paras?

1. Omaehtoinen koulutus oppilaitoksessa
2. Oppisopimuskoulutus
3. Räätelöity työntekijä- ja työpaikka-
lähtöinen koulutus, joka pääsääntöisesti
toteutetaan työpaikalla.
4. Jokin muu koulutusmuoto:

□□□□□□□□□□

16. Mitä kanavia käytätte hankkiessanne työvoimaa?

1. Työvoimatoimisto
2. Henkilöstövuokrausyritykset
3. Lehti-ilmoitukset
4. Alan oppilaitokset
5. Alan rekryointitapahtumat
6. Joku muu, mikä

□□□□□

17. Mikä olisi mielestänne paras tapa varmistaa siivousalan työvoiman saatavuus tulevaisuudessa? Valitse 3 tärkeintä tapaa.

1. Ammatillisen koulutuksen lisääminen
2. Palkkaustason nostaminen
3. Siivoojan / laitoshuoltajan toimenkuvan laajentaminen
4. Nuorten kiinnostuksen lisääminen siivousalalle
5. Vierastyövoiman (maahanmuuttajat) lisääminen
6. Joku muu, mikä

□□□□□□□□□□

18. Avoimet kommentit ja kehittämissuhteet siivoustoimialan henkilöstön ja koulutustarpeiden suhteen Tampereen ja ympäristökuntien alueella.

□□□□□



Kiitos Vastauksestanne