

Teija Holappa

# KEINOJA LISÄTÄ PUHTAUSPALVELU- ALAN KOULUTUSTEN VETOVOIMAI- SUUTTA

Opinnäytetyö

Matkailu- ja ravitsemisalan ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Matkailu- ja palveluliiketoiminnan koulutus (ylempi amk)

2021



**Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu**

<b>Tekijä/Tekijät</b>	<b>Tutkintonimike</b>	<b>Aika</b>
Teija Holappa	Restonomi (ylempi AMK)	Syyskuu 2021
<b>Opinnäytetyön nimi</b>		
Keinoja lisätä puhtauspalvelualan koulutusten vetovoimaisuutta		96 sivua 13 liitesivua
<b>Toimeksiantaja</b>		
Luksia, Länsi-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä		
<b>Ohjaaja</b>		
Eeva Koljonen		
<b>Tiivistelmä</b>		
<p>Opinnäytetyön tavoitteena oli kartoittaa puhtausalan vetovoimatekijöitä. Tutkimuskysymysten avulla selvitettiin mitkä tekijät vaikuttavat puhtausalan työhön, miten alan koulutusten vetovoimaisuutta voidaan lisätä sekä miten voidaan turvata osaavan työvoiman saatavuus puhtausalalla Länsi-Uudellamaalla. Asiaa lähestyttiin sekä alueen työelämän tarpeista että oppilaitoksessa tarvittavan kehittämistyön näkökulmista. Opinnäytetyön toimeksiantajana oli Luksia, Länsi-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä. Teoreettinen viitekehys muodostui väestön ennustetuista kehityssuunnista Suomessa, puhtausalan koulutusmahdollisuuksista, puhtausalasta työllistäjänä, vetovoimaisuudesta puhtauspalvelualalla sekä puhtausalan vetovoimaisuuteen liittyvien hankkeiden ja ilmiöiden esittelystä.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena kehittämistutkimuksena. Lähtökohtina olivat palvelumuotoilu, ennakointityö, PESTEL-analyysi sekä kumppanuus työelämäyhteistyössä. PESTEL-analyysi sisältää poliittisen, ekonomisen, sosiaalisen, teknologisen, ekologisen ja laisäädännöllisen toimintaympäristön viitekehysten. Menetelmänä PESTEL-analyysin aineistonkeruussa käytettiin ryhmäkeskustelua, joka toteutettiin Luksian puhtausalan kumppanuustyöpajassa. Kumppanuustyöpajaan oli kutsuttu työelämän edustajia, opiskelijoita sekä Luksian opettajia. Koronan takia tilaisuus järjestettiin verkossa Teams-kokouksena. Saatua aineistoa täydennettiin myös SWOT-analyysillä.</p> <p>Tärkeimpinä PESTEL-analyysin teemoista pidettiin puhtausalan uudelleen brändäystä ja mielikuvan muuttamista alalla työskentelystä. Yhteistä tiedottamista ja markkinointia kaivattiin osallistujien keskuudessa. Puhtausalan monista hyvistä puolista vahvuudeksi työpajassa nousivat hyvät kouluttautumisen- ja etenemismahdollisuudet uralla. Näiden tekijöiden korostaminen ja niistä tiedottaminen uraohjauksesta vastaaville ja alasta kiinnostuneille ovat keskeisiä tekijöitä vetovoiman lisäämiseksi. Kehittämiskohteena tuotiin esille puhtausalalla työskentelevien hyvinvointiin satsaaminen, joka voisi tuoda alalle vetovoimaa. Opinnäytetyön avulla saatiin arvokasta tietoa puhtausalan toimintaympäristöstä ja ideoita tulevaan kumppanuustyöhön. Opinnäytetyön tuloksena syntyi toimenpide-ehdotuksia puhtauspalvelualan vetovoiman lisäämiseksi. Koska alan vetovoima on sekä oppilaitoksen että työelämän yhteinen asia, siihen voidaan parhaiten vaikuttaa yhteisen kumppanuustyön avulla.</p>		
<b>Asiasanat</b>		
puhtausala, ammatillinen koulutus, vetovoima, kumppanuustyö		

<b>Author (authors)</b>	<b>Degree</b>	<b>Time</b>
Teija Holappa	Master of Hospitality Management	September 2021
<b>Thesis title</b>		96 pages
Ways to increase the attractiveness of cleaning service training		13 pages of appendices
<b>Commissioned by</b>		
Luksia, Western Uusimaa Municipal Education and Training Consortium		
<b>Supervisor</b>		
Eeva Koljonen		
<b>Abstract</b>		
<p>The aim of this thesis was to identify the attractiveness factors of cleaning services. The research questions were used to find out what which factors affect the work in the cleaning sector, how to increase the attractiveness of training in the field and how to ensure the availability of skilled labor in the cleaning sector in Western Uusimaa. The issue was approached from the perspective of both the needs of working life in the area and the development work needed in the educational institution. The thesis was commissioned by Luksia, Western Uusimaa Municipal Training and Education Consortium. The theoretical framework consisted of the projected development trends of the population in Finland, training opportunities in the cleaning sector, the cleaning sector as an employer, attractiveness of the cleaning services sector and the presentation of projects and phenomena related to the attractiveness of the services.</p> <p>The thesis was carried out as a qualitative development study. The starting points were service design, foresight work, a PESTEL analysis and a working life partnership. The PESTEL analysis provided a reference framework for the political, economic, social, technological, ecological and regulatory environment. As a method for collecting data for the PESTEL analysis, a group discussion was used, which took place in a partnership workshop at Luksia. Working life representatives, students and teachers at Luksia had been invited to the partnership workshop. Because of the COVID-19 pandemic, the event was held online as a Teams meeting. The obtained data was also supplemented by a SWOT analysis.</p> <p>The main themes of the PESTEL analysis were rebranding in the field of cleanliness sector and changing the image of working in the field. Joint communication and marketing were needed among the participants. Among the many strengths of the cleaning services, good training and career advancement opportunities were identified as strengths in the workshop. Highlighting these factors and communicating them to career guidance counsellors and those interested in the field are key factors in increasing attractiveness. Investing in the well-being of those working in the cleaning services was highlighted as an area for development that could help to attract more people to the sector. The thesis provided valuable information about the operating environment of the cleaning industry and ideas for future partnership work. As a result of the thesis, proposals for measures to increase the attractiveness of the cleaning services industry were created. As the attractiveness of the sector is a common issue for both the educational institution and working life, it can best be addressed through joint partnership work.</p>		
<b>Keywords</b>		



South-Eastern Finland  
University of Applied Sciences

cleaning services, vocational education, attraction, partnership

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	8
2	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE .....	9
2.1	Toimeksiantajan esittely .....	9
2.2	Opinnäytetyön rajaus ja rakenne .....	10
2.3	Opinnäytetyön keskeiset käsitteet .....	13
3	VÄESTÖN KEHITYSSUUNTIA SUOMESSA .....	15
3.1	Väestön ikääntyminen ja monimuotoistuminen.....	15
3.2	Väestön kehityssuuntia ammatillisen toisen asteen koulutuksen näkökulmasta...17	
3.3	Lähtulevaisuuden koulutusnäkymät Luksiassa .....	19
4	PUHTAUSALAN TUTKINNOT AMMATILLISESSA KOULUTUKSESSA.....	21
4.1	Suomen koulutusjärjestelmä.....	21
4.2	Koulutuksen suorittamisen vaihtoehdot .....	24
4.3	Teknologian hyödyntäminen puhtausalalla .....	25
5	PUHTAUSALA TYÖLLISTÄJÄNÄ .....	29
5.1	Osaamisvaatimukset puhtausalalla .....	30
5.2	Nuoret ja työ .....	30
5.3	Työ puhtauspalvelualalla .....	34
5.4	Maahanmuuttajat puhtauspalvelualalla.....	36
6	VETOVOIMAISUUS PUHTAUSPALVELUALALLA .....	37
6.1	Puhtausalan työn vetovoimaisuus .....	37
6.2	Ammatillisen koulutuksen vetovoimaisuus.....	41
6.3	Yhdessä parasta! –kumppanuushanke.....	44
7	PUHTAUSPALVELUALAN VETOVOIMAISUUTEEN LIITTYVÄT HANKKEET JA ILMIÖT.....	45
7.1	Some-ilmiö.....	46
7.2	Kohti kutsumuksellista puhtausalaa.....	47

7.3	Johtamisen merkitys sisäisen motivaation syntymiselle .....	49
7.4	Puhtausala kiinnostavaksi -hanke.....	51
8	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA METODOLOGIA.....	54
8.1	Tutkimuksen tavoite ja tutkimusongelma .....	54
8.2	Palvelumuotoilu .....	55
8.3	Ennakointityö .....	58
8.4	PESTEL-analyysi.....	60
8.5	SWOT-analyysi.....	62
8.6	Kumppanuudet työelämäyhteistyössä .....	62
8.7	Ryhmäkeskustelut laadullisena tutkimusmetodina.....	64
8.8	Aineiston keruu Luksian puhtauspalvelualan kumppanuustyöpajassa .....	67
9	LUKSIAN PUHTAUSPALVELUALAN KUMPPANUUSPAJAN TULOKSET .....	68
9.1	Mentimeter-kysely.....	68
9.2	PESTEL-analyysin tulos .....	70
9.3	Yhteistä keskustelua ja ideointia Luksian puhtauspalvelualan kumppanuuspajassa .....	75
9.4	SWOT-analyysin tulos .....	78
10	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA .....	79
10.1	Menetelmien tarkastelu.....	80
10.2	Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset .....	82
10.3	Toimenpide-ehdotuksia kumppanuustyöhön .....	87
10.4	Luotettavuus ja eettisyys .....	88
10.5	Jatkotutkimus- ja kehittämiskohteet .....	89
	LÄHTEET.....	91

## LIITTEET

- Liite 1. Kutsu Luksian puhtausalan kumppanuuspajaan
- Liite 2. Puhtausalan kumppanuustyöpaja 12.5.2021 Luksiassa
- Liite 3. Kumppanuuspajassa tuotettu PESTEL-aineisto
- Liite 4. Luokittelun jälkeen muokattu PESTEL-analyysin aineisto

## 1 JOHDANTO

Puhtauspalvelualalla huolehditaan kiinteistöjen puhtaudesta ja ylläpidetään siivouksen keinoin kiinteistöjen arvoa. Hyvällä siivouksella vaikutetaan myös ihmisten hyvinvointiin huolehtimalla ympäristön viihtyisyydestä, turvallisuudesta ja terveellisyydestä. Siivouspalveluiden lisäksi tehtäviin voi kuulua työnantajasta ja työkohteesta riippuen erilaisia lisäpalvelutehtäviä, kuten esimerkiksi ateriapalveluita, tekstiilienhuoltopalveluita, laitoshuoltopalveluita tai asiakkaiden avustamista. Puhtausalalla työskentely on itsenäistä, ja tehdyn työn tuloksen näkee välittömästi. Siivoustyö on merkityksellistä sekä yksittäisten siivouskohteiden että yhteiskunnan tasolla.

Puhtauspalvelualan töissä on hyvät kehittymismahdollisuudet ja erilaisia uravaihtoehtoja runsaasti. Kuitenkin puhtausalalle on ollut vaikea saada työntekijöitä jo pidemmän aikaa. Siivoustyö on matalasti palkattua, eikä työtä arvosteta korkealle. Vaihtuvuus alalla on suuri. Puhtauspalveluala on kuitenkin merkittävä työllistäjä vähemmän koulutetuille sekä maahanmuuttajille.

Opinnäytetyön avulla pyritään selvittämään, miten puhtausalan ja koulutusten vetovoimaisuutta voisi nostaa alueellisesti Länsi-Uudellamaalla. Asiaa selvitetään sekä alueen työelämän tarpeista että oppilaitoksessa tarvittavan kehittämistyön näkökulmista. Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat:

- Mitkä tekijät vaikuttavat puhtausalan työhön?
- Miten alan koulutusten vetovoimaisuutta voidaan lisätä?
- Miten voidaan turvata osaavan työvoiman saatavuus puhtauspalvelualalla Länsi-Uudellamaalla?

Työ on luonteeltaan laadullista tutkimusta. Tavoitteena oli yhdessä Luksian puhtausalan opettajien, työelämän ja opiskelijoiden edustajien kanssa tehdä analyysiä puhtausalan toimintaympäristössä vaikuttavista ilmiöistä PESTEL-viitekehyksen avulla ja ideoida toimenpiteitä puhtausalan vetovoiman lisäämiseksi.



Yrityksen toimintaympäristön laajimman tason eli makroympäristön muodostaa kaikkiin yrityksiin vaikuttava PESTEL-viitekehys. Se sisältää kuusi osa-aluetta: poliittinen, ekonominen, sosiaalinen, teknologinen, ekologinen ja lainsäädännöllinen. Tutkimuksellisessa osassa toteutettiin PESTEL-analyysi, jonka tarkoituksena oli selvittää näissä kategorioissa tapahtuvien muutosten mahdollisia vaikutuksia Luksian puhtausalan koulutusten toimintaan. Strategisesti on tärkeää seurata ja ottaa toiminnassa huomioon sellaiset ilmiöt, joilla on vaikutuksia yrityksen toimintaan.

Lopputuloksena syntyi toimenpide-ehdotuksia oppilaitoksen puhtauspalvelualan ja työelämän yhteiselle kumppanuustyölle puhtausalan vetovoiman lisäämiseksi. Alan toimijat olivat yhtä mieltä siitä, että alan vetovoimaisuuden lisäämiseksi pitää tehdä yhdessä töitä alan mielikuvan uudelleen brändäämiseksi ja siivoustyön merkityksen kirkastamiseksi.

## **2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE**

Suomi on pitkään ollut yksi osaamisen kärkimaista. Osaamiseen kannattaa edelleen panostaa. Osaaminen, innovaatiokyky ja ketteryys pitävät meidät jatkossakin kilpailukykyisinä maailmalla. Laadukkaasta koulutusjärjestelmästä, elinikäisestä oppimisesta ja sujuvasta työperäisestä maahanmuutosta huolehtimalla varmistetaan se, että pysymme osaamisen kärjessä jatkossakin. Oppilaitosten ja yritysten tiiviillä yhteistyöllä voidaan varmistaa, että ammattiin valmistuville osaajille löytyy hyviä työpaikkoja Suomesta. Vetovoimatyö on oppilaitosten ja yritysten yhteistä työtä ja sitä pitää myös johtaa. (Kortet, 2021.)

### **2.1 Toimeksiantajan esittely**

Länsi-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä, Luksia, on ammatillisia perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkintokoulutuksia tarjoava oppilaitos Länsi-Uudella maalla. Jäsenkunnat esitellään kuvassa 1.



Kuva 1 Luksian jäsenkunnat (Luksia-talousarvio-2021)

Luksian jäsenkunnat ovat Lohja, Vihti, Kirkkonummi, Karkkila, Siuntio, Inkoö, Raasepori ja Hanko. Kampuksia Luksiassa on Lohjalla, Vihdin Nummelassa, Espoossa sekä Kirkkonummen Jorvaksessa.

Länsi-Uudenmaan koulutuskuntayhtymässä, Luksiassa, koulutetaan osaajia puhtausalalle toimitilahuollon ja laitoshuollon sekä kotityöpalvelujen tarpeisiin. Puhtausalan koulutuksia oppilaitoksessamme järjestetään tällä hetkellä omaehtoisina, oppisopimuksella ja työvoimakoulutuksena Vihdissä, Kirkkonummella ja Espoossa. Puhtauspalvelualan koulutusten hakija- ja opiskelijamäärät ovat olleet viime vuosien aikana suhteellisen pieniä. Hakijoista suuri osa on maahanmuuttajia, joilla on heikko suomen kielen taito, mutta he ovat asenteeltaan innokkaita oppimaan ja työllistymään. Myös oppisopimusopiskelijoita riittää tasaisesti ympäri vuoden. Nuoria ala ei juurikaan houkuttele. Monesti ryhmät joudutaan käynnistämään pienehköillä opiskelijamäärillä, mutta jatkuva haku ja joustava sisäänotto mahdollistavat uusien opiskelijoiden aloitukset eri aikoina. Jotta alan koulutustoiminta oppilaitoksessa jatkuisi vireänä, pitää tilanteessa kuitenkin miettiä uusia toimintamalleja.

## 2.2 Opinnäytetyön rajaus ja rakenne

Kahdesti vuodessa julkaistava työ- ja elinkeinotoimistojen Ammattibarometri kertoo keskeisten ammattien kehitysnäkymistä lähitulevaisuudessa. Sen mu-

kaan siivoustyöntekijöistä, erityisesti kotityöpalvelualalla, on koko Suomen alueella pulaa. (Ammattibarometri, 2020.) Puhtausalan koulutuksen vetovoimaisuuden puute ja toisaalta alalla vallitseva työvoimapula ovat sellaisia tekijöitä, joille alan toimijoiden kannattaa yhdessä miettiä ratkaisuja.

Ammatillisen koulutuksen tehtävänä on parantaa yksilöiden työmarkkinakelpoisuutta ja tuottaa osaavia ammattilaisia työelämälle. Lisäksi työvoiman ammattitaidon ylläpitäminen ja kehittäminen sekä työelämän tarpeisiin vastaaminen kuuluvat ammatillisen koulutuksen tehtäviin. Myös työelämän kehittäminen ja alueellinen vaikuttaminen ovat osa ammatillisen koulutuksen tehtäväkenttää. Ammatillista koulutusta kehitetään tällä hetkellä kumppanuuksien kautta. Ammattitaitoisen työvoiman tarve ja koulutus liittyvät tiiviisti toisiinsa.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, millaiseksi Luksian toimialueella koetaan puhtausalan toimintaympäristö. Vastauksia etsittiin seuraaviin teemoihin: millaiset ilmiöt vaikuttavat puhtausalan koulutuksiin ja työelämään, mitä keinoja on löydettävissä koulutusten vetovoimaisuuden parantamiseksi ja ammattitaitoisen työvoiman saannin turvaamiseksi tulevaisuudessa Länsi-Uudellamaalla. Tavoitteena oli tuottaa tietoa kehittämistoimista, joilla puhtausalan työn ja koulutusten vetovoimaisuutta voidaan alueellisesti lisätä.

Rakenteellisesti opinnäytetyö jakaantuu teoriaosuuteen ja tutkimukselliseen osaan. Johdannossa kuvataan lyhyesti, miksi opinnäytetyö on tehty. Sen avulla oli tarkoitus selvittää, miten puhtausalan ja koulutusten vetovoimaisuutta voidaan alueellisesti parantaa Länsi-Uudellamaalla. Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite-luvussa on esitelty toimeksiantaja Länsi-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä ja lyhyesti myös sen tarjoamat puhtausalan tutkinnot. Opinnäytetyön rajausta on avattu sekä työelämän että koulutuksen näkökulmasta. Lisäksi opinnäytetyön rakenne esitellään lyhyesti.

Luvussa kolme Väestön kehityssuuntia Suomessa kuvataan väestön ikääntymiseen ja monimuotoistumiseen peilaten niitä vaikutuksia, joita näillä tekijöillä ennustetaan olevan ammatilliseen koulutukseen. Lisäksi avataan muutosten merkitystä Luksian järjestämään koulutukseen.

Luvussa neljä esitellään Suomen koulutusjärjestelmä sekä lyhyesti puhtausalan ammatilliset tutkinnot. Myös koulutuksen erilaiset suorittamisvaihtoehdot omaehtoisesta opiskelusta oppisopimuskoulutukseen ja työvoimakoulutukseen esitellään lyhyesti. Lisäksi esitellään puhtausalaan lähitulevaisuudessa vaikuttavia digitalisaation, robotiikan ja teknologian mahdollisuuksia. Nämä tekijät muuttavat tulevaisuuden siivoustyötä ja vaikuttavat siten myös koulutusten sisältöihin.

Luku viisi käsittelee puhtausalaa työllistäjänä. Puhtausalan osaamisvaatimukset esitellään lyhyesti. Nuorten suhtautuminen nykyilmiöihin ja työelämään muuttaa myös perinteisiä vaatimuksia työn tekemiseen ja sen johtamiseen. Puhtausalalla työskentely tarjoaa monipuolisia vaihtoehtoja ja urapolulla etenemisen mahdollisuuksia. Maahanmuuttajille puhtausala on Suomessa työllistävän toimiala, etenkin työuran alussa.

Luvussa kuusi käsitellään puhtauspalvelualan vetovoimaisuutta puhtausalan työn ja ammatillisen koulutuksen näkökulmista. Lisäksi kerrotaan Yhdessä parasta! -kumppanuushankkeesta, jonka tavoitteena Luksiassa on muun muassa saada kumppanuusvalmentajat tueksi toimi-/opintoaloille kumppanuuksien hoitoon sekä tukea toimi-/opintoaloja tiiviin ja suunnitelmallisen yhteistyön käynnistämisessä työelämän kanssa.

Luvussa seitsemän kerrotaan, millaisia asioita valtakunnallisesti on jo tehty puhtausalan vetovoimaisuuden lisäämiseksi. Näitä ovat esimerkiksi toteutetut hankkeet Kohti kutsumuksellista puhtausalaa sekä Puhtausala kiinnostavaksi -hanke (PUHKI). Lisäksi kerrotaan maailmanlaajuiseen suosioon ponnahtaneesta suomalaisesta siivousvideoiden tekijästä Auri Kanasesta, ja siitä, miten some-maailmassa nopeasti saavutetaan näkyvyyttä.

Luvussa kahdeksan kerrotaan tutkimuksen toteutuksesta ja metodologiasta sekä avataan tutkimuksen tavoitetta ja tutkimusongelmaa. Opinnäytetyön avulla kerättiin tietoa vetovoimatyöskentelyn kehittämisen pohjaksi. Ryhmäkeskustelu Teamsin avulla etäyhteydellä toteutettuna toimi aineiston keruumenetelmänä. Työssä hyödynnettiin lähtökohtaisesti palvelumuotoilun ja ennakointityön teemoja, ja toteutettiin PESTEL-analyysi yhdessä asiakkaiden

kanssa. Oppilaitoksen ja työelämän kumppanuudet ovat keskeisiä yhteistyön kehittämiseksi. Lopuksi kerrotaan Luksian puhtauspalvelualan kumppanuustyöpajan toteutuksesta.

Luvussa yhdeksän esitellään kumppanuustyöpajassa kerätty aineisto. Menti-meter-työkalun avulla kerättiin osallistujilta tietoa aiheesta – siivousala on ”siistii hommaa” pyytämällä osallistujia kertomaan 1–2 asiaa, miksi näin on. Myös kumppanuuspajassa syntynyt PESTEL-analyysin aineisto esitellään. Lisäksi kerrotaan yhteisen ideointikeskustelun tulokset alan vetovoimaisuuden lisäämiseksi. PESTEL-aineiston, teorialähteiden ja tutkijan omien ajatusten pohjalta syntyi myös SWOT-analyysi, joka tässä luvussa myös esitellään.

Luvussa kymmenen keskitytään opinnäytetyön johtopäätöksiin ja pohdintaan. Menetelmien tarkastelu, kumppanuuspajan tulosten tarkastelu ja johtopäätökset sekä esitykset kumppanuustyöpajan tuloksena syntyneistä toimenpide-ehdotuksista avataan tässä luvussa. Lisäksi opinnäytetyön tekijä pohtii työnsä luotettavuutta ja eettisyyttä sekä kertoo ajatuksiaan jatkotutkimus- ja kehittämiskohteista.

### **2.3 Opinnäytetyön keskeiset käsitteet**

*Puhtauspalveluala* on monipuolinen ja voimakkaasti kehittyvä ala. Alalla on tarjolla monipuolisia työympäristöjä ja vaihtelevia työtehtäviä. Puhtausalan osaajista on työmarkkinoilla suuri tarve. Ammattitaitoisella työntekijällä on monia mahdollisuuksia edetä urallaan, suuntautua jatko-opintoihin tai perustaa oma yritys. (SSTL Puhtausala ry. s.a.)

*Ammatillisella koulutuksella* tarkoitetaan ammatillisia perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkintoja. Perustutkinnon laajuus on 180 osaamispistettä. Kun suorittaa ammatillisen perustutkinnon, saa laaja-alaiset ammatilliset perusvalmiudet alan eri tehtäviin. Lisäksi se antaa valmiuksia yrittäjyyteen ja tarpeellisia tietoja sekä taitoja jatko-opintoihin. Ammattitutkinto antaa perustutkintoa syvällisempää osaamista tai kohdistuu rajatumpiin työtehtäviin. Ammattitutkinnon laajuus on useimmiten 150 osaamispistettä, mutta se voi olla myös 120 tai 180 osaamispistettä. Erikoisammattitutkinnossa osoitetaan monialaista

osaamista tai ammattitutkintoa syvällisempää ammatin hallintaa. (Opintopolku, s.a.)

Ammatillisen koulutuksen vetovoimaisuutta mitataan perinteisesti vetovoimaisuusindeksillä. Tämä luku kertoo, kuinka monta ensisijaista hakijaa on aloituspaikkojen määrään verrattuna. Lena Siikaniemi (2005) on väitöskirjassaan tutkinut vetovoimaisuuden käsitettä ja luonut *ammattillisen koulutuksen vetovoimamallin*. Mallin kolme toiminnallista ulottuvuutta ovat koulutuksen ja ammatinvalinnan onnistuminen, elinkeinoelämän ja oppilaitosten kehittäminen sekä työelämän ja koulutuksen vuorovaikutus. Tutkimuksen mukaan opiskelupaikan vetovoimatekijöinä opiskelijat pitivät ammattitaitoisia opettajia ja oppilaitoksen hyvää ilmapiiriä. Koulutusalan vetovoimatekijäksi osoittautui monipuolinen ja haastava työ. Vetovoimaisuuden onnistuminen on riippuvainen yksilön tyytyväisyydestä ammatinvalintaan ja koulutukseen. Siinä voidaan onnistua työelämän ja ammatillisen koulutuksen hyvän yhteistyön ja vuorovaikutuksen avulla. (Siikaniemi 2005, 7–8.)

Ammatillista koulutusta kehitetään tällä hetkellä *kumppanuuksien* kautta. Kumppanuudella tarkoitetaan sitä, että oppilaitos suunnittelee ja toteuttaa ammatillista koulutusta yhdessä asiakkaidensa kanssa. Se vaatii jatkuvaa kommunikaatiota työelämän ja oppilaitoksen välillä, jotta oppilaitos pystyy vastaamaan elinkeinoelämän alati muuttuviin osaamisen tarpeisiin. Asiakkaiden tarpeet avautuvat parhaiten kumppanuustyön ja yhteiskehittämisen kautta. (Parasta palvelua -kehittämishjelma, 2019.) Milka Kortetin (2021) mukaan vetovoimatyö on yhteistä työtä ja sitä pitää johtaa.

*Hyvän ja vetovoimaisen työn* ideaa voidaan lähestyä motivaatiotutkimuksen avulla. Useat itseohjautuvuusteoriasta tehdyt tutkimukset osoittavat, että ihmisen hyvinvointi perustuu psykologisten perustarpeiden tyydyttymiselle. Nämä ovat tarve omaehtoiseen ja itsenäiseen toimintaan (vapaus), tarve asioiden aikaansaamiseen ja itsensä kehittämiseen (virtaus) sekä tarve merkitykselliseen tekemiseen (vastuu). Lähtökohtaisesti siivoustyössä nämä tarpeet toteutuvat jo hyvin. (Jarenko 2015, 1–3.)

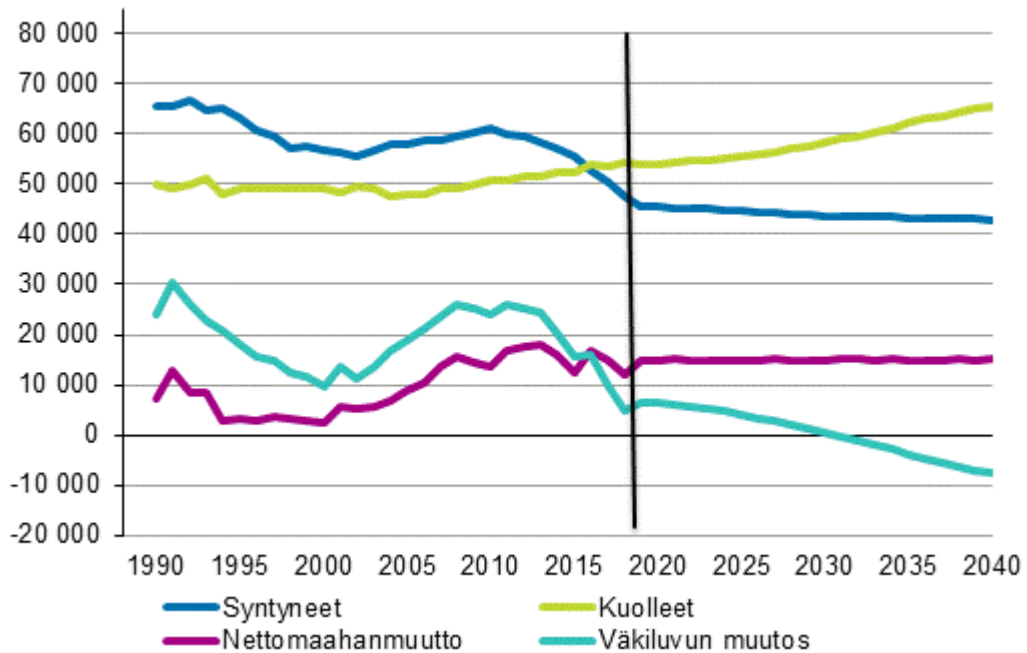
Yrityksen toimintaympäristön laajimman tason eli makroympäristön muodostaa *PESTEL-viitekehys*. Se sisältää kuusi osa-aluetta: poliittinen, ekonominen, sosiaalinen, teknologinen, ekologinen ja lainsäädännöllinen. PESTEL-analyysin tarkoitus on selvittää näissä kategorioissa tapahtuvien muutosten mahdollisia vaikutuksia yritykseen. Organisaation pitää aktiivisesti seurata, ennakoida ja tulkita globaalin maailman kehitystä. Tässä apuna voi käyttää PESTEL-analyysejä. (Vuorinen 2013, 220–222.)

### **3 VÄESTÖN KEHITYSSUUNTIA SUOMESSA**

Suomessa syntyvyys on laskussa ja väestö ikääntyy. Tilastokeskuksen (2019) ennusteen mukaan väkiluku kääntyy laskuun vuonna 2031, ja vuonna 2050 suomalaisia on nykyistä noin 100 000 vähemmän. Suomen väkiluvun muutokseen vaikuttavat pääsääntöisesti syntyvyyden lasku ja maahanmuuttajien määrä. Muutos väestörakenteessa vaikuttaa myös huoltosuhteeseen. Vuonna 2018 kymmentä työikäistä kohti oli kuusi ei-työikäistä. Väestöennusteen mukaan vuonna 2050 heitä on seitsemän. (Aro ym. 2020, 23.)

#### **3.1 Väestön ikääntyminen ja monimuotoistuminen**

Suomessa ihmisten eliniän odote on ollut tasaisessa kasvussa pidemmän aikaa. Naisten elinajanodotteen ennustetaan pitenevän vajaalla neljällä vuodella ja miesten runsaalla viidellä vuodella vuoteen 2040 mennessä. Tilastokeskuksen väestöennusteessa (2019) oletetaan, että syntyvyys pysyisi vakiona tulevaisuudessa. Lisäksi ennusteessa oletetaan, että Suomi saa vuosittain ulkomailta muuttovoittoa 15 000 henkilöä. Lisäksi ennustetaan, että kuolleisuus on lähivuosina syntyvyyttä suurempi. (Tilastokeskus 2019.) Kuvassa 2 havainnollistetaan väkiluvun muutosta ja väestönkehityksen ennustetta Suomessa.



Kuva 2 Syntyneet, kuolleet, nettomaahanmuutto ja väkiluvun muutos 1990-2018 ja ennuste 2019-2040 (Tilastokeskus 2019)

Muutto maalta kaupunkeihin jatkuu. Myös maahanmuuttajat muuttavat pääosin kaupunkeihin ja erityisesti pääkaupunkiseudulle. Väestö keskittyy Suomessa kasvukeskuksiin. Näitä ovat Helsingin, Tampereen, Turun ja Oulun seudut. Ennusteiden mukaan muualla maassa väestön määrä laskee. Muuttotappiokunnissa väestö samalla ikääntyy enemmän kuin kasvukeskuksissa. Työ ja koulutus ovat perinteisesti olleet suomalaisille tärkeitä. Alueellisen jakautumisen ja väestörakenteen muutoksen lisäksi väestö monimuotoistuu työelämän ja asenteiden suhteen. Työn tekemisen tavat monipuolistuvat ja uusia toimialoja syntyy. Töiden monipuolistuminen ja muutos jatkuvaan osaamisen kehittämiseen vaikuttavat myös identiteettiin. (Dufva 2020, 24.)

Teknologia kehittyä huimaa vauhtia ja siitä tulee osa yhteiskuntaamme. Erilaiset tekoälysovellukset yleistyvät nopeasti. Yhä useammat työt voidaan automatisoida sekä tuotanto ja toiminta voidaan hajauttaa. Ihmisten välinen vuorovaikutus voi tapahtua virtuaalisessa ympäristössä tai etäyhteyksin. Uuden teknologian hyödyntäminen edellyttää, että ajatusmalleja ja toimintatapoja muutetaan. Kun asiat tapahtuvat entistä enemmän verkossa digitaalisilla alustoilla, on uudenlaisten teknologiataitojen haltuunotto tärkeää. (Dufva 2020, 38–39.)



### 3.2 Väestön kehityssuuntia ammatillisen toisen asteen koulutuksen näkökulmasta

Alue- ja väestönkehitystä voidaan Suomessa 2010-luvulla kuvata eriytyneeksi. Vuosikymmenen aikana on tapahtunut alueellista etääntymistä, erilaistumista ja eriytymistä. Samaan aikaan on tapahtunut alueellisesti ja väestöllisesti vakituisen asutuksen keskittymistä, supistumista ja tyhjenemistä. Se näkyy maakunnallisesti alueellisten erojen kasvuna. 2010-luvulla sijainnin merkitys korostuu alueellisesti. Väestö, palvelut ja työpaikat keskittyvät kaupunki- ja kunta- taajamiin sekä hyvien liikenneyhteyksien varrelle tai niiden muodostamiin solmupisteisiin. Useilla alueilla syntyvyys on laskenut, iäkkäiden määrä kasvanut, työkäisten määrä vähentynyt ja muuttoliike lisännyt polarisoitumista eli hyvä- ja huono-osaisten välisten erojen kasvua. Uusimaa kuuluu väestönlisäystä saaneisiin maakuntiin. Rakennemuutos voi olla positiivista talouden, työllisyyden ja investointien kannalta, mutta negatiivista väestöllisesti väestönlisäyksen, vetovoiman ja liikkuvuuden näkökulmasta. Pula osaavasta työvoimasta on noussut merkittäväksi kasvun pullonkaulaksi kasvukeskusten ulkopuolella. (Aro ym. 2020, 15.)

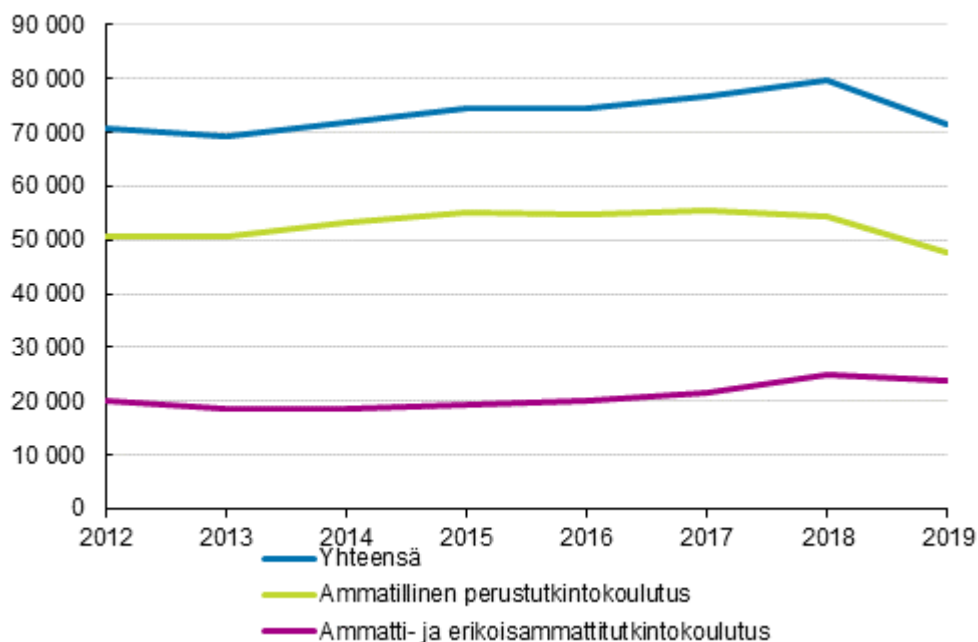
Suomessa maan sisäinen muuttoliike lisääntyi 2010-luvun aikana. Kotiseutua parempien opiskelu- ja työllistymismahdollisuuksien takia 15–24-vuotiaat nuoret muuttivat suuriin kaupunkiin. 25–34-vuotiaat nuoret aikuiset puolestaan muuttivat korkeakouluseuduille erityisesti töiden perässä ja kaupunkien kehyskuntiin asumiseen liittyvien syiden takia. Erityisesti pääkaupunkiseutu houkuttelee nuoria aikuisia ja muilta korkeakoulualueilta valmistuneita. Toisen asteen koulutuspaikkoja otettiin vastaan pääosin omasta asuinmaakunnasta, joskin jonkin verran muutettiin läheisiin maakuntiin opiskelemaan. (Aro ym. 2020, 22.)

Toisen asteen oppilaitokset ovat keskittyneet pääsääntöisesti kasvu- ja maakuntakeskuksiin sekä suurimpiin seutukeskuksiin. 2010-luvulla ammatillisen toisen asteen koulutuksen opiskelijamäärät olivat kasvussa koko maassa, kun taas lukiokoulutuksen uusien opiskelijoiden määrä oli laskeva. Toisen asteen ammatillisen koulutuksen aloittaneiden opiskelijoiden määrä kasvoi suhteellisesti eniten Etelä- ja Länsi-Suomessa. (Aro ym. 2020, 24.) Ennusteet kertovat, että toisella asteella koulutustarpeet kasvavat 2020-luvulla, etenkin isoilla

kaupunkiseuduilla. Maaseutujen kunnissa ja maaseutumaisissa kaupungeissa koulutuksen tarve on vähenemässä. Syntyvyyden lasku 2010-luvulla pienentää uusien opiskelijoiden määrää 2030-luvulla. Toisen asteen koulutuksen taktia ei pääsääntöisesti muuteta toiselle työmarkkina-alueelle. Tämän seurauksena isossa osassa maata koulutuspaikoista syntyy joko ylitarjontaa tai koulutuspaikkojen määrää joudutaan sopeuttamaan. (Aro ym. 2020, 48.)

Toisen asteen koulutuksessa polarisaatio tulee ennusteen mukaan kasvamaan keskuskaupunkien ja muun maakunnan välillä kaikissa maakunnissa. Opiskelijoiden määrä vähenee jo 2020-luvun aikana pienillä maakuntaseuduilla. Keskuskaupunkiseuduilla opiskelijoiden määrä kasvaa tai vähenee muuta maakuntaa loivemmin. Ilmiötä selitetään ensisijaisesti suuriin kaupunkiin ja maakunnissa keskuskaupunkeihin kohdistuvalla muuttoliikkeellä. Koko maan tasolla ja alueellisesti koulutustarpeen väheneminen ei välttämättä tarkoita koulutuspaikkojen vähentymistä. Lisäpanostus aikuiskoulutukseen ja kansainvälisyyteen voivat olla ratkaisu koulutuksen kysynnän vähenemiseen. Toimintaympäristöissä on kuitenkin paljon epävarmuustekijöitä ja ennakoimattomia muutosvoimia, jotka osaltaan vaikuttavat koulutusympäristöön kaikilla alueilla. Ennakoiva varautuminen muutostekijöihin ja riskien tunnistaminen korostuvat tulevaisuudessa koulutustarpeiden ennakoinnissa. (Aro ym. 2020, 49–51.)

Tilastokeskuksen mukaan (2020) tutkintoon johtavassa ammatillisessa koulutuksessa Suomessa opiskeli vuonna 2019 yhteensä 320 100 opiskelijaa. Opetushallituksen Koski-tietovarannon mukaan heistä 241 100 opiskeli ammatillisessa perustutkintokoulutuksessa, 53 900 ammattitutkintokoulutuksessa ja 25 100 erikoisammattitutkintokoulutuksessa. (Tilastokeskus 2020.) Kuvassa 3 esitetään ammatillisen koulutuksen tutkinnon suorittajien määrät vuosilta 2012–2019.



Kuva 3 Ammatillisen koulutuksen tutkinnon suorittaneet 2012–2019 (Tilastokeskus 2020)

Ammatillisten tutkintojen suorittajamäärät Suomessa ovat kääntyneet laskuun. Ammatillisen tutkinnon vuonna 2019 suoritti tilastokeskuksen raportin mukaan yhteensä 71 600 opiskelijaa. Suoritetuista tutkinnoista ammatillisia perustutkintoja oli 47 800, ammattitutkintoja 16 100 ja erikoisammattitutkintoja 7 700. Tutkinnon suorittaneiden määrä edelliseen vuoteen verrattuna oli 10 prosenttia vähemmän. (Tilastokeskus 2020.)

Nykyisen hallitusohjelman tavoitteena on, että kaikki peruskoulun päättävät nuoret suorittavat toisen asteen koulutuksen. Laajennettu oppivelvollisuus tuli voimaan vuonna 2021. Oppivelvollisuusikä nostettiin 18 ikävuoteen. Samalla vahvistettiin oppilashuollon palveluita ja ohjausta sekä parannettiin peruskoulujen mahdollisuuksia tarjota kaikille opiskelijoille riittäviä valmiuksia suoriutua toisen asteen koulutuksesta. Lakia laajennetusta oppivelvollisuudesta sovellettiin ensimmäisen kerran oppivelvollisiin, jotka keväällä 2021 saivat perusopetuksen päättötodistuksen eli ovat pääosin vuonna 2005 syntyneitä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021.)

### 3.3 Lähitulevaisuuden koulutusnäkymät Luksiassa

Länsi-Uudenmaan koulutuskuntayhtymän, Luksian, tehtävänä on järjestää jäsenkuntiensa puolesta ammatillista koulutusta ja kehittää työelämän osaamista. Ammatillisen koulutuksen odotetaan tekevän tiivistä yhteistyötä alueen

työ- ja elinkeinoelämän kanssa sekä vastaavan työelämässä tapahtuviin muutoksiin. Ammatillinen koulutus on alueen työ- ja elinkeinoelämän voimavara, kehittäjä ja osaavan työvoiman turvaaja. Globaali työelämä edellyttää ammatilliselta koulutukselta kehittyviä kansainvälistymisvalmiuksia. (Luksia, Talousarvio 2020 ja talous- ja toimintasuunnitelma 2020–2022, 4–8.)

Nuorten ikäluokkien pieneneminen alueellisesti jatkuu suurimpia kasvukeskuksia lukuun ottamatta. Jäsenkuntien väestömäärä on laskeva, mutta aikuisten koulutustarpeen odotetaan lisääntyvän ja ammatillisen koulutuksen kysynnän olevan suurta. Ammatillisten koulutusten määrälliseen lisäämiseen ja sisällölliseen kehittämiseen vaikuttavat työ- ja elinkeinoelämän nopeat muutokset, tarve saada jatko-opiskelupaikka kaikille peruskoulunsa päättävälle ja maahanmuuttajaopiskelijoiden määrän kasvaminen. Vaikka työvoiman kysyntä Länsi-Uudellamaalla on pysynyt hyvänä, muutos aikaisempaa epävarmempaan suuntaan on jo havaittavissa. Erityisesti nuorten työllisyys ei alueellisesti ole kehittynyt toivottuun suuntaan. (Luksia, Talousarvio 2020 ja talous- ja toimintasuunnitelma 2020–2022, 8.)

Ammatillinen koulutus on edelleen suurten haasteiden edessä. Toiminnan muutostarpeet ja rahoituksen tulossidonaisuus asettavat koulutuksen suunnitteluun uusia vaatimuksia. Luksian pitää yhdessä työelämän kanssa voida tarjota ammattiin opiskeleville laadukkaita ja houkuttelevia oppimisympäristöjä. Kilpailu opiskelijoista on pääkaupunkiseudun oppilaitosten kesken kovaa, ja alueelliset vaatimukset koulutuksesta vaihtelevat. Keskeisinä tekijöinä lähi-vuosina ovat sellaiset opetus- ja ohjausjärjestelyt, joiden avulla opiskelijoiden suorittamien tutkintojen määrään vaikutetaan pyrkimällä vähentämään keskeyttämisistä ja lisäämällä opintojen joustavuutta. Ammatillisen koulutuksen muutoksen tarkoituksena on opintojen joustavuuden lisääntyminen ja mahdollisuus valmistua tavoiteaikaan nopeammin. Jatkuva haku ja joustava sisäänotto oppilaitoksiin sekä opintojen henkilökohtaistaminen mahdollistavat koulutusprosessien tehokkuuden. Tämä tarkoittaa aiemmin hankitun osaamisen tunnustamista ja tunnustamista, vaihtoehtoisia tapoja oppia sekä mahdollisuutta yhdistää erilaisia tutkinnon suorittamisen muotoja. Vetovoimaisen koulutuksen toteuttamisessa tarvitaan alueellista yhteistyötä ja henkilöstön osaamisen jat-

kuvaa kehittämistä. Lisäksi tarvitaan keskustelevaa ja avointa toimintakulttuuria, jossa henkilöstö tekee yhteistyötä jakaen osaamistaan ja parhaita käytänteitä sekä oppien toisiltaan uutta. (Luksia, Talousarvio 2020 ja talous- ja toimintasuunnitelma 2020–2022, 9-10.)

Luksian matkailu-, ravitsemis- ja talousalan koulutukseen ennakoitaan neljänneksen kasvutarvetta verrattuna nykyisiin aloittajamääriin. Nykyisiin aloittajamääriin verrattuna puhtauspalvelualan koulutustarpeet ovat moninkertaiset. Puhtauspalvelualalla onkin varauduttava entistä enemmän kouluttamaan maahanmuuttajataustaisia opiskelijoita. Haasteena on alan heikko vetovoimaisuus työvoimasta kilpailtaessa. (Luksian tilinpäätös 1.1.-31.12.2019, 33.)

Luksiassa puhtauspalvelualan viime vuosien hakija-/opiskelijamäärät ovat vuositasolla vaihdelleet noin 45–80 välillä. Opiskelijamääriin vaikuttavat muun muassa työvoimakoulutuksen hankinta, koulutusten aloitusajankohdat sekä yrityskohtaisten oppisopimusten määrät. Perinteisesti Luksiassa ei ole tarjottu puhtausalan koulutuksia yhteishaussa, koska alan ei ole uskottu kiinnostavan nuoria riittävästi. Lähialueiden oppilaitoksista esim. Omnia, Keuda ja Forssan ammatti-instituutti tarjoavat yhteishaussa puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan perustutkintoa toimitilahuollon ja/ tai kotityöpalvelujen osaamisaloilla. Luksiassa perinteisesti puhtauspalvelualan koulutukset on suunnattu aikuisille, erityisesti alanvaihtajille sekä maahanmuuttajille.

#### **4 PUHTAUSALAN TUTKINNOT AMMATILLISESSA KOULUTUKSESSA**

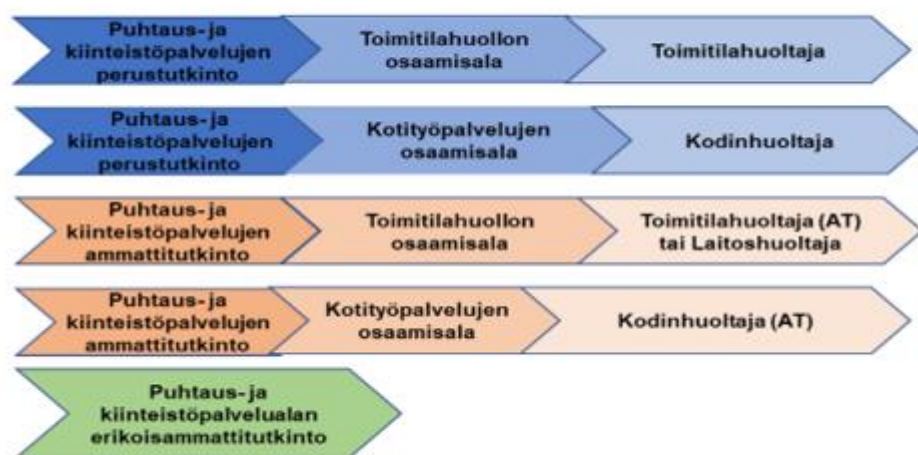
Ammatillisessa koulutuksessa on mahdollisuus suorittaa ammatillinen perustutkinto, ammattitutkinto tai erikoisammattitutkinto. Ammatillisissa perustutkinnoissa saavutetaan alalla vaadittavat perustaidot ja ammatti- ja erikoisammattitutkintojen avulla mahdollistuu osaamisen kehittäminen työuran aikana. (Opetus- ja kulttuuriministeriö s.a.)

##### **4.1 Suomen koulutusjärjestelmä**

Perusopetuksen jälkeen on mahdollista hakeutua joko ammatillisiin opintoihin tai lukio-opintoihin. Ammatillisten perustutkintojen laajuus on pääosin 180



Ammatillisessa koulutuksessa järjestetään alan perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkintoja. Ammatillisen koulutuksen reformin myötä vuonna 2018 tutkintojen määrää vähennettiin ja tutkintoja yhdistettiin eri osaamisaloina yhden tutkinnon alle. Puhtausalan koulutukset yhdistyivät kiinteistöpalvelualan tutkintojen kanssa yhdeksi kokonaisuudeksi, jossa osaamisaloina ovat toimitilahuollon, kotityöpalvelujen sekä kiinteistönhuoltopalvelujen osaamisalat. Kuvassa 5 esitellään puhtausalan ammatilliset tutkintovaihtoehdot.



Kuva 5 Puhtausalan tutkinnot mukailtuna ePerusteet

Puhtauspalvelualalle kouluttautuva voi suorittaa puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan perustutkinnon toimitilahuollon (toimitilahuoltaja) tai kotityöpalvelujen (kodinhuoltaja) osaamisalan. Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan ammattitutkinnon suorittanut voi ammatillisissa opinnoissaan suuntautua kotityöpalveluihin, laitoshuoltoon tai toimitilahuoltoon tutkintonimikkeen mukaisesti. Ammattitutkinnon suorittaneiden tutkintonimikkeet ovat kotityöpalvelujen osaamisalalla kodinhuoltaja (AT) sekä toimitilahuollon osaamisalalla toimitilahuoltaja (AT) tai laitoshuoltaja. Tutkintonimikkeeseen vaikuttavat suoritettavat tutkinnon osat. Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan erikoisammattitutkinnon suorittanut voi toimia esimiestehtävissä tai erilaisissa asiantuntijatehtävissä kiinteistönhoidossa, kotityöpalveluissa tai puhtausalalla. (ePerusteet 2017; 2020; 2021.) Ammattikorkeakoulututkinto on restonomi. Jatkokouluttautua voi suorittamalla ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon tai yliopisto-opintoja. (Opetus- ja kulttuuriministeriö s.a.)

Länsi-Uudenmaan koulutuskuntayhtymässä, Luksiassa, toteutetaan tällä hetkellä puhtauspalvelualan koulutusta enimmäkseen puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan perustutkinnossa toimitilahuollon osaamisalalla (toimitilahuoltaja) sekä puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan ammattitutkinnossa toimitilahuollon osaamisalalla (toimitilahuoltaja (AT) ja laitoshuoltaja). Koulutuksia Luksiassa järjestetään tällä hetkellä omaehtoisina, oppisopimuksella ja työvoimakoulutuksena Vihdissä, Kirkkonummella ja Espoossa. Työvoimahallinnon tarpeiden mukaan koulutusta on järjestetty myös Lohjalla sekä oppisopimuskoulutuksena useammalle työnantajalle Hangossa.

## 4.2 Koulutuksen suorittamisen vaihtoehdot

*Omaehtoisessa koulutuksessa* voi suorittaa perus-, ammatti- tai erikoisammattitutkinnon tai tutkinnon osia näistä. Tutkintokoulutus voi olla osa-aikaista tai päätoimista opiskelua riippuen opintoihin käytettävästä ajasta sekä osaamistarpeista. Koulutus sisältää lähiopetusta, itsenäistä ja ohjattua verkko- ja etäopiskelua sekä työpaikalla järjestettävää koulutusta. Perustutkinnoissa koulutuksen kustannukset rahoittaa opetus- ja kulttuuriministeriö. Se tarkoittaa, että tutkintokoulutus on opiskelijalle maksutonta. Ammatti- ja erikoisammattitutkin-tojen omaehtoisessa koulutuksessa opiskelijalta peritään kohtuullinen opiskelumaksu.

Työttömyysetuisuuksia saavan opiskelijan on sovittava etukäteen TE-toimiston kanssa *omaehtoisesta opiskelusta työttömyysetuudella*. Omaehtoisen opiskelun avulla työtön voi parantaa ammattitaitoaan ja mahdollisuuksiaan saada työtä tai säilyttää työpaikka. Oppilaitos toteuttaa koulutuksen, ja etuuden työttömyysetuudella opiskelevalle opiskelijalle maksaa Kela tai työttömyyskassa. Ennen koulutusta TE-toimistossa arvioidaan, parantaako koulutus hakijan ammattitaitoa ja mahdollisuuksia työmarkkinoilla sekä täytyvätkö muut edellytykset omaehtoisen opiskelun tukemiselle. (TE-palvelut s.a.)

Alle 25-vuotiaille opiskelijoille Kela voi myöntää *opintotukea*. Opintotuen tarkoituksena on turvata opiskelijan toimeentulo opintojen aikana. Opintotuki



koostuu opintorahasta, opintorahan huoltajakorotuksesta, opintorahan oppimateriaalilisästä, opintolainan valtioneuvoksesta sekä asumislisästä. (Kela s.a.)

*Oppisopimus* on määräaikainen työsopimus, jonka avulla työnantaja kouluttaa uuden tai jo töissä olevan työntekijän. Minkä tahansa toisen asteen ammatillisen tutkinnon voi suorittaa oppisopimuksella. Se on työelämälähtöinen tapa opiskella ammatti, vaihtaa alaa, saada todistus omasta osaamisesta, jatkaa loppuun kesken jääneet opinnot tai hankkia lisäkoulutusta. Kun opiskelee oppisopimuksella, työkokemus karttuu, opiskelija saa palkkaa ja opiskelu on työpainotteista. Oppisopimusta varten opiskelijalla pitää olla opiskeltavalta alalta työpaikka, jossa viikkotyöaika on vähintään 25 h/viikossa. Työpaikalla opiskelua ohjaa tehtävään soveltuva työpaikkaohjaaja, joka voi olla esimerkiksi kollega tai esimies. Työpaikkaohjaaja on työpaikalla toimiva tukihenkilö ja neuvonantaja. Lisäksi oppisopimukseen kuuluu myös opiskelua oppilaitoksessa. Oppisopimustoimija, usein oppisopimuskeskus, toteuttaa oppisopimuksen sopimusjärjestelyt ja vastaa opetussuunnitelman luomisesta yhdessä työnantajan ja oppilaitoksen kanssa. Nyrkkisääntönä voidaan pitää, että oppisopimuksessa opitaan 80 % työtä tekemällä ja 20 % teoriaopetuksessa. (Oppisopimus.fi. s.a.)

*Työvoimakoulutuksen tarkoituksena* on työllistymismahdollisuuksien parantaminen. Se sopii yli 20-vuotiaille työttömille tai työttömyysuhan alla oleville henkilöille. Työvoimakoulutus on pääasiassa ammatillista koulutusta, kuten perustai ammatitutkintoon valmistavaa koulutusta tai lisäkoulutusta. Se on maksutonta koulutusta ja koulutuksen ajalta saa työttömyysturvaa vastaavaa etuutta. (TE-palvelut s.a.)

### **4.3 Teknologian hyödyntäminen puhtausalalla**

Vuonna 2020 Sitran megatrendien päivityksessä yhtenä keskeisenä teemana on teknologian sulautuminen kaikkeen. Tämä edellyttää pitämään huolta kaikkien perustaidoista ja osaamisesta. Vanhempien ikäluokkien osaaminen ja digikehityksessä mukana pysyminen on erityisen tärkeää palvelujen siirtyessä

entistäkin enemmän verkkoon. Teknologia ja erilaiset tekoälysovellukset kehittyvät vauhdikkaasti ja muuttavat perinteisiä tuotantotapoja ja toimintamalleja. Entistä enemmän asioita voidaan automatisoida ja työelämä muuttuu teknologian kehittymisen myötä. (Dufva 2020, 38–40.) Lähitulevaisuudessa puhtausalalla lisääntyvän teknologian mahdollisuudet vaikuttavat väistämättä myös alan koulutukseen.

Digitalisaatio on tulossa myös puhtausalalle, ja tämä muuttaa siivoojan työtä. SSTL Puhtausala ry:n asiantuntija Per-Olof Ekströmin mukaan robotit ja uusi teknologia tekevät puhtausalan työstä nykyistä vaativampaa, mutta myös mielekkäämpää ja paremmin palkattua. Nykyään on tavallista, että siivoja raportoi työssään monista asioista kännykän sovellusten kautta. Jatkossa tärkeä työväline voi olla myös robotti, jota siivoja ohjelmoi. Siivousalalla tullaan mahdollisesti siirtymään nykyisestä ennalta määrätyistä siivousaikatauluista enemmän tarpeen mukaiseen siivoukseen. Tulevaisuudessa siivouksen tarvetta arvioidaan tiloja käyttäneiden henkilömäärän mukaan. Esimerkiksi käsipyyhkeen kulutuksesta voidaan jo nyt saada tietoa sensorien avulla. Käsipyyherulla tullaan vaihtamaan, kun työntekijä saa kännykkäänsä viestin asiasta käsipyyheannostelijalta. Mobiililaitteeseen voidaan ladata siivouskohteen pohjakartta ja tieto viikon työjärjestyksistä. Erilaiset tekoälysovellukset alkavat yleistyä myös osana hotellien asiakaspalvelujärjestelmiä. Esimerkiksi hotellissa siivoojan on mahdollista saada tietoja ja viestiä itse reaaliajassa huoneiden tilanteesta sovelluksen avulla. Siivoojan on mahdollista kysyä vaikkapa kuvan avulla neuvoa esimieheltään, jos hän havaitsee ongelmallisen siivouskohteen tai ilmoittaa mahdollisista korjaustarpeista. Myös työntekijöiden perehdytys ja koulutus ovat puhtausalalla siirtymässä verkossa toteutettaviksi. (Ikkala, 2020.)

Tulevaisuudessa siivousalalla tullaan hyödyntämään entistä enemmän automaatiota tai robotiikkaa. Kotitalouksissa ovat viime aikoina nopeasti yleistyneet esimerkiksi robotti-imurit ja robottiruohonleikkurit. Uskon, että tulevaisuudessa siivoustyössä robotit tulevat työskentelemään ihmisten rinnalla tehokkaasti rutiininomaisia töitä, kun taas ihminen erikoistuu ajatustyötä vaativien työtehtävien hoitoon. Ammattimaiseen siivoukseen robotit ovat vasta tulossa. Per-Olof Ekström ennustaa, että jatkossa robottien hinnat halpenevat.

Jotta robotteja voidaan hyödyntää tulevaisuudessa enemmän ammattisiivouksessa, se täytyy huomioida jo tilasuunnittelussa. Tiloissa ei saa esimerkiksi olla korkeita kynnyksiä. Jos robottia on tarkoitus käyttää sellaisessa ympäristössä, jossa samaan aikaan liikkuu paljon asiakkaita, on tärkeää ottaa huomioon myös turvallisuustekijät. Puhtausala on perinteisesti erittäin tarkasti kilpailutettu, ja robotit ovat vielä kalliita investointeja. Edellä mainitut tekijät rajoittavat pienellä pääomalla toimivien yritysten investointi- ja kokeilunhalua. (Ikkala, 2020.)

Esimerkiksi Kauppakeskus Kampissa on ollut käytössä lattiaita pesevä Leo-Scrub, joka siivoustyönsä ohella myös tervehtii asiakkaita kauppakeskuksessa ja esittelee itsensä ”Ellaksi”. Se on osa *LeoBot-robottiperhettä*, johon kuuluu erilaisia robotteja. Niitä ovat esimerkiksi lattiaita pesevä malli, kovia ja tekstiilipintoja imuroiva malli ja hiljaisesti moppaava malli. Robotit voittivat vuonna 2020 Amsterdam Innovation Award -kilpailun. Robotti on tullut Suomeen Singaporesta, jossa teknisen yliopiston robotiikan osastolla alettiin valtion toimeksiannosta kymmenen vuotta sitten kaupallistaa teknologiaa. Robotiikkaa kehittävä yritys alkoi tällöin kehittää robotteja myös puhtausalalle. (Väisänen 2020, 43-44.)

Digitaalisten uudistusten avulla lisätään työn tuottavuutta ja kustannustehokkuutta, mutta samalla voidaan parantaa työnteon motivaatiota. Työelämäverkkolehden haastattelussa Per-Olof Ekström (2020) ennustaa, että siivoustyö on tulevaisuudessa paljon vaativampaa kuin teollisuustyö. Siivoustyöhön tulee IT-laitteiden käytön ja robotiikan myötä uudenlaisia vaatimuksia, ja tällöin kouluttamattoman työvoiman käyttö tulee olemaan epätodennäköisempää. Työnantajille syntyy nykyistä enemmän tarvetta kouluttaa ja työllistää osaavia työntekijöitä. Tämä merkitsee työntekijälle yleensä lisääntyvää työtyytyväisyyttä, arvostusta ja nykyistä parempaa palkkaa. (Ikkala 2020.)

Puhtausalan koulutuksissa ja perehdyttämisessä voidaan tulevaisuudessa käyttää PUHKI- eli *Puhtausala kiinnostavaksi* -hankkeessa (2019) esitellyn demonstraation kaltaisia 3D-tekniikalla toteutettuja sovelluksia oppimisympäristöinä. Demo-videolla esitellään leikkaussalisiivousta 3D-sovelluksen avulla.

Sovelluksen avulla on tehty mallinnus aidosta leikkaussaliympäristöstä. Virtuaalisessa oppimisympäristössä voidaan harjoitella tilan siivoamista sekä tutustua videon avulla laitoshuoltajan työskentelyyn leikkaussalissa. Oma harjoitus voidaan tallentaa ja katsoa myöhemmin uudelleen. On helpompaa siirtyä oikeaan työympäristöön työssä oppimaan tai työskentelemään, kun on voinut ensin harjoitella virtuaalisessa ympäristössä. (PUHKI-hanke 2019.)

PUHKI-hankkeen päätösseminaarissa 21.4.2021 Sara Käkönen 3DBearilta esitteli Omnian kanssa yhteistyössä toteutetun virtuaalioppimisympäristön, jonka avulla on tarkoitus harjoitella ja vahvistaa puhtaustalan käytännön työelämätaitoja. Virtuaaliseen oppimisympäristöön oli oppilaitoksen ja yrityksen yhteistyönä rakennettu tehtäväkokonaisuus, jossa oli erilaisia työpäivän aikana eteen tulevia työelämätaitoihin liittyviä tehtäviä. 3DBear on yritys, joka tarjoaa virtuaalisia oppimisympäristöjä ja -ratkaisuja toisen asteen ja korkean asteen ammatilliseen opetukseen, yrityksille sekä esi- ja perusopetukseen. 3DBearin ratkaisut mahdollistavat erilaisten taitojen harjoittelun hyödyntäen 3D-teknologioita eli lisättyä todellisuutta (*augmented reality*, "AR"), virtuaalitodellisuutta (*virtual reality*, "VR"), 3D-tulostusta, 360-kuvausta ja skannausta. Kun hyödynnetään tulevaisuuden 3D -teknologioita opetuksessa, on tärkeää edetä pedagogiikka edellä. 3D-teknologiat eli lisätty todellisuus (*augmented reality*, "AR"), virtuaalitodellisuus ("VR") ja 3D-tulostus kuuluvat mahdollisesti tulevaisuuden oppilaitosten varustukseen. Tarvittavien laitteiden hankkiminen ei yksin riitä. Käyttäjät tarvitsevat pedagogisia sisältöjä, jotka luovat lisäarvon oppimiseen. Opiskelijat hyötyvät näistä tekniikoista parhaiten, kun he pääsevät helposti kokeilemaan omalle alalleen relevantteja tehtäviä ja oppivat myös luomaan omaa sisältöä, esimerkiksi näyttämään ammatilliseen polkuun liittyvää omaa osaamistaan luovalla tavalla immersiota hyödyntäen. (3DBear, Käkönen 2021.)

Viimeistään vuosina 2020-2021 puhtaustalan koulutuksissakin on nopeasti otettu iso digiloikka. Koronapandemian takia etäopetukseen siirryttiin keväällä 2020 nopeasti. Tämä vaati niin opettajilta kuin opiskelijoiltakin huomattavasti uskallusta ja panostusta digitalisaation käyttöönottoon opiskelussa. Opiskelijoiden tietotekniset taidot olivat heterogeenisiä, eikä kaikilla ollut etäopiskeluun

tarvittavia välineitä. Luksiasta sai opiskelua varten lainata kannettavan tietokoneen. Monelle puhtausalan opiskelijalle tietokoneen käyttö opinnoissa vaati paljon rohkaisua ja kannustusta.

Perinteinen ryhmässä tapahtuva käytännön harjoittelu opettajan johdolla korvautui interaktiivisilla tehtävillä oppimisalustalla, videoilla annetuilla ohjeilla sekä omien harjoitusten taltioimisena kuvina tai videoina. Kevään 2020 nopeasta loikasta otettiin opiksi ja syksyllä Luksian uudet opiskelijat perehdytettiin ensimmäiseksi huolellisesti tietokoneen, digitaalisten työvälineiden, Teams-sovelluksen ja WhatsAppin käyttöön sekä etäopintojen suorittamiseen perinteisen kynä-kirja-paperitehtävän ohella. Pienryhmissä opiskelu oppilaitoksessa mahdollisti kuitenkin tärkeän käytännön opetuksen ja ohjauksen digitaalisen opiskelumateriaalin ohella. Myös hybridiopetus tuli tutuksi. Osa opiskelijoista oli läsnä luokkahuoneessa ja osa seurasi etäyhteydellä opetusta kotoaan. Jokaisen tutkinnonsuorittajan näyttöihin valmistautuminen pyrittiin turvaamaan ja näytöt järjestämään, vaikkakin aikatauluja saattoi tilanteesta johtuen joutua sovittelemaan.

## **5 PUHTAUSALA TYÖLLISTÄJÄNÄ**

Puhtausalalla tehty työ vaikuttaa yhteiskunnassa monella eri tavalla. Toimitilojen hyvällä siivouksella mahdollistetaan monen työpaikan ja työtehtävän perustoiminnot. Lisäksi siivouksen avulla tuotetaan viihtyisyyttä, parannetaan turvallisuutta ja ylläpidetään terveyttä sekä lisätään kiinteistöjen käyttöikä. Puhautta tuotetaan sosiaali- ja terveydenhuoltoalan laitosten, oppilaitosten ja päiväkotien, liiketilojen sekä tuotanto- ja varastotilojen työntekijöille ja asiakkaille sekä kotitalouksissa asuville henkilöille. Lisäksi siivousala työllistää tekijöitä esimerkiksi rakennussiivoukseen, liikennevälineiden siivoukseen ja muuhun erikoissiivoukseen. SSTL Puhtausala ry:n tilastokeskuksen 2016 tietojen pohjalta kokoaman selvityksen mukaan siivous- ja kiinteistöala työllisti Suomessa 68 920 siivoustyön tekijää, 25 752 kiinteistöhuollon työntekijää ja esimiestä sekä 5151 siivoustoimen esimiestä. (SSTL Puhtausala ry s.a.)

## 5.1 Osaamisvaatimukset puhtausalalla

Puhdasta saadaan aikaan hallitsemalla työn tekninen laatu. Siivoustyöntekijän täytyy tuntea ja osata keskeiset ammattiin liittyvät asiat, kuten pintamateriaalit, erilaiset siivousaineet, -välineet ja -menetelmät sekä siivouskoneiden käyttö. (Ojala-Paloposki 2005, 45.)

Puhtausalan ammattilaiselta edellytetään teknisen ammattitaidon lisäksi itsestä työskentelyotetta, vastuullisuutta ja asiakaspalvelutaitoja. Ammatissa tarvitaan hyviä vuorovaikutustaitoja, koska työtä tehdään usein asiakkaan tiloissa asiakkaan ollessa läsnä samaan aikaan. Työ täytyy osata tehdä hienotunteisesti ja asiakkaita häiritsemättä. Kielitaidosta on etua, varsinkin laivoilla ja hotelleissa työskenneltäessä. Siivousta tehdään usein tiimityönä, joten yhteistyötaitoja tarvitaan. Joissakin kohteissa siivotaan yksin, jolloin työntekijän on sopeuduttava yksin työskentelyyn. Siivoustyössä huolellisuus on tärkeää. Erityistä huolellisuutta tarvitaan, kun siivotaan tietokonelaitteita ja atk-tiloja tai korkeaa hygieniatasoa vaativissa kohteissa, kuten sairaaloissa. (Työmarkkinatorin Ammattitieto 2020.)

Siivous on kehittyneistä siivouskoneista ja hyvistä työvälineistä huolimatta pääosin käsityötä, jossa tietyt liikesarjat toistuvat samankaltaisina. Toisinaan työtä tehdään myös ahtaissa tiloissa. Työasennot rasittavat eniten tuki- ja liikuntaelimiä. Siksi siivoojan on osattava käyttää monipuolisesti siivoustyövälineitä ja hallittava ergonomisesti oikeat työtavat ja -menetelmät. Jotkut siivoustyövaiheet voivat olla raskaita, erityisesti rakennussiivouksessa, ja siksi hyvä fyysinen kunto on tärkeää. Työt saattavat ajoittain ruuhkautua joissakin siivouskohteissa. Näin voi tapahtua esimerkiksi liikennevälinesiivouksessa useiden liikennevälineiden saapuessa yhtä aikaa siivottaviksi. Tällöin työntekijän on pystyttävä työskentelemään työpainetta ja kiirettä sietäen pitkiäkin aikoja yhtäjaksoisesti. (Työmarkkinatorin Ammattitieto 2020.)

## 5.2 Nuoret ja työ

Kun elinkeinorakenne, työn tekemisen rakenne ja työn tekemisen tavat ovat muutoksessa, nuorten asenteet ja sitoutuminen työhön, työmarkkina-asema ja nuorten työssä jaksaminen ovat tärkeitä yhteiskuntapoliittisia kysymyksiä.

Nuorisobarometrin 2019 mukaan nuoret ovat sitoutuneita työhön, arvostavat työn tekemistä ja kokevat sen tärkeäksi osaksi elämäänsä. Samalla he kuitenkin odottavat, että työllä olisi heille jotakin annettavaa. Nuorisobarometrilla mitataan työasenteita elämänvaiheessa, jossa nuoret ovat vasta siirtymässä työelämään. Barometrin ikäluokasta, 15–29-vuotiaista, suurin osa (54 %) on yhä opiskelemassa ja vasta aloittamassa työuraansa. (Haikkola & Myllyniemi 2020, 11–12.)

Julkisuudessa käyty keskustelu ilmastonmuutoksesta ja ekologisista kysymyksistä on herättänyt huolta nuorten keskuudessa. Muutokset koskettavat ennen kaikkea nuorta sukupolvea, joka elinaikanaan kokee, mitä seurauksia päästöjen vähentämisestä ja fossiilisten polttoaineiden käytöstä luopumisesta on. Jos siirtyminen vähäpäästöisempään tulevaisuuteen ei onnistu, ja ilmastotutkijoiden varoitukset toteutuvat, nuoret joutuvat myös kohtaamaan ilmastonmuutoksen aiheuttamat globaalit ja arvaamattomat seuraukset. Vuoden 2016 Nuorisobarometrin tietojen mukaan suurin osa nuorista on omaksunut tieteellisen tiedon pohjalta rakentuneen konsensuksen ilmastonmuutoksesta ja siihen sisältyvät varoitukset siitä, että ihmiskunnan nykyiset elintavat eivät ole ympäristön kannalta kestäviä. Noin puolet nuorista uskoi kuitenkin, että ympäristöongelmiin löydetään maailmanlaajuisesti kestäviä ratkaisuja. Nuorista 66 % oli sitä mieltä, että tuotantoa ja kulutusta tulisi vähentää ympäristösyistä. Vuosina 2016 ja 2018 toteutettujen Nuorisobarometri tulosten pohjalta ympäristön kunnioittaminen, ekologinen kestävyys ja ilmastonmuutoksen hillintä ovat suomalaisille nuorille hyvin tärkeitä. Immateriaaliset arvot nousevat aineellisen hyvinvoinnin ja talouskasvun ohi. (Piispa & Myllyniemi 2019, 61–69.)

Työmarkkinoille tuloaan tekevän sukupolven Z (1995–2010 syntyneet) nuoret aikuiset ovat syntyneet kehittyneeseen digitaaliseen maailmaan ja huipputeknologia on lähes kiinteä osa heitä. Heidän elämässään kaikki tapahtuu aikaisempia sukupolvia nopeammin ja tehokkaammin digitaalisissa ympäristöissä. He ovat digiriippuvaisia, jotka seuraavat viittä ruutua sujuvasti samaan aikaan ja pystyvät keskittymään yhteen asiaan vain 8 sekuntia kerrallaan. He käyttävät viestiessään kuvia ja videoita ja rakentavat omaa identiteettiään somekanavien kautta sekä käyttävät YouTubea uusien taitojen opettelussa. Sukupolvi

Z:n nuoret aikuiset arvostavat avoimuutta, aitoutta ja turvallisuutta sekä suhtautuvat erilaisuuteen hyväksyen. He haluavat tehdä ympäristöä ja luontoa säästäviä kulutusvalintoja. He myös haluavat työskennellä menestyäkseen. (Lintula 2019.)

Z-sukupolvi toivoo työelämältä sitä, että työ on merkityksellistä ja vastaa heidän arvojaan. Z-sukupolveen kuuluvat nuoret aikuiset ovat käytännöllisiä ja älykkäitä sekä rohkeita ottamaan johtajan roolin. He ovat kärsimättömiä ja edellisiään ketterämpiä, ja he etsivät jatkuvasti uusia haasteita. Heidän elämässään kaikki on personoitua, joten myös työn pitää olla sopivasti heille räätälöityä. Koska heidän elämänsä on nopeatempoista, on heillä myös suuri vaara uupua työelämässä. Z-sukupolvi on ensimmäinen todellinen globaali sukupolvi. He ovat kasvaneet epävarmassa ja monimutkaisessa ympäristössä. Se määrittelee heidän näkemyksensä työstä, opiskelusta ja maailmasta. Tulevaisuuden johtajilta nuoret odottavat matalaa hierarkiaa, kannustusta ja jatkuvaa, runsasta palautetta, vastuuta ja vapautta sekä empatiakykyä. Työnantajilta he odottavat myös avointa viestintää, jolla työntekijät sitoutetaan yritykseen. Mutta samalla auktoriteetin valta on murenemassa, titteleillä ei ansaita kunnioitusta. Teoilla ja aitoudella on merkitystä. Jotta nykypäivän johtajat pystyvät toteuttamaan sukupolvien välistä johtamista onnistuneesti, pitää heidän ymmärtää eri sukupolvien ominaispiirteitä ja asenteita työhön. (Bencsik, Horváth-Csikós & Juhász 2016.)

Työelämä muuttuu nopeasti ja sisältää paljon epävarmuustekijöitä. Nämä tekijät aiheuttavat stressiä ja huolta tulevaisuudesta. Keskeisiä huolenaiheita ovat nuorten uupuminen, nuorten työmarkkina-asema ja kysymykset työn riittäväydestä tulevaisuudessa. Yhteiskunnallisesti tavoitteena on saada nuoret työmarkkinoille. Työllisyysasteen parantamiseksi on uudistettu lainsäädäntöä, jonka tarkoituksena on nopeuttaa nuorten siirtymistä korkeakouluopintoihin ja niistä valmistumista. Myös nuorten työllistymistä on pyritty tukemaan muun muassa sosiaaliturvan sanktioimisella ja erilaisilla aktivointitoimenpiteillä. Globalisaatio, työn ulkoistaminen, automatisaatio ja tietotekninen kehitys ovat muuttaneet työmarkkinoita merkittävästi. Samaan aikaan tilalle on tullut korkean osaamisen tietotyö ja palvelusektorin kasvu esimerkiksi erilaisissa asia-



kaspalveluammateissa. Uudet työsuhteiden muodot, kuten vuokratyö ja alus-tatalous ja sekä aiemmin organisaatioille kuuluneiden työtehtävien ulkoistami-nen yrittäjille, ovat tuottaneet epävarmuutta ja uudenlaisia työn teettämisen ta-poja, joiden sääntelyä vasta kehitetään. (Haikkola & Myllyniemi 2020, 11–12.) Uudet työsuhteiden muodot ovat nähtävissä myös puhtauspalvelualalla, jossa useat organisaatiot ovat ulkoistaneet puhtauspalveluiden tuottamisen palvelu-liikkeille tai vuokratyöyrityksiä käytetään esimerkiksi erilaisten sijaistarpeiden hoitamisessa.

Nykylapset tulevat työskentelemään 2030-luvulla ammateissa, joita ei vielä ole keksittykään (Leiwo 2015). Nuorisobarometrin tietojen mukaan moni nuori ha-keutuu opintoihinsa ilman selkeää käsitystä siitä, mitä oikeasti haluaisi opis-kella tai millä alalla työskennellä. Toisaalta on ymmärrettävää, että nuorilla on epävarmuutta ammatinvalinnasta ja opintosuunnista. Kiinnostuksen kohteet muuttuvat joskus nopeastikin. Panostaminen riittävään ammatinvalinnanoh-jaukseen ja työelämätietouden tarjoamiseen voisivat auttaa nuorta varmem-min löytämään oman alansa. Erilaisilla kesätöillä ja työharjoitteluilla on suuri merkitys nuorten ammatinvalintaan. Myös omat vanhemmat vaikuttavat suu-resti nuorten ammatinvalintaan. Kokonaisuudessaan nuoret arvioivat läheisten ihmisten ja ammattilaisten vaikutuksen alan valintaansa vähäisemmäksi kuin itse ammattiin tai työhön liittyvien tekijöiden. Ylivoimaisesti eniten ammatin-, toimialan tai uranvalintaan vaikuttava tekijä nuorten itsensä mielestä on oma kiinnostus alaa kohtaan. Tärkeää on nuorten mielestä myös mahdollisuus ke-hittää osaamistaan, mahdollisuus monipuolisiin ja vaihteleviin tehtäviin sekä mahdollisuus toteuttaa itseään. Myös työllistyminen, etenemismahdollisuudet, työn vakinaisuus sekä mahdollisuus päästä nopeasti työelämään vaikuttavat nuorten ammatinvalintaan. (Haikkola & Myllyniemi 2020, 21–23.)

Monet nuoret aloittavat työuransa kesätöissä puhtausalalla. Siivoustyön par-haita puolia alalla työskentelevien mukaan ovat itsenäinen, monipuolinen ja vaihteleva työ, tyytyväiset asiakkaat sekä hyvät työkaverit. Tutkimusten mu-kaan nuorille tärkeintä työssä on työn sisältö. He haluavat sellaisen työn, jossa on hyvä ilmapiiri ja mukavat työkaverit. Oman työn tulokset pitää voida nähdä ja työssä pitää saada vastuuta, arvostusta ja haasteita. Työelämässä

nuoret haluavat jatkuvasti oppia uutta. Nuoret odottavat esimieheltä arvostusta, palautetta, auttamista, läsnäoloa ja kuuntelemista, sekä hyvää perehdyttämistä työhön. Työkavereita kohtaan nuorilla on myös paljon odotuksia. Näitä ovat muun muassa se, että työkaveri hoitaa oman työnsä hyvin ja auttaa, jos nuori tarvitsee apua, on huumorintajuinen ja pitää nuorta tasavertaisena työkaverina eikä vähättele häntä. Puhtausalan töihin nuoret suhtautuvat vaihtelevasti. Osa heistä kokee työn tärkeäksi, osan mielestä siivoustyö on yksitoikkoista ja tylsää. Siivoustyön positiivinen tekijä on se, että näkee oman työn jäljen. Puhtausalalla työskentely ei nuoria välttämättä houkuttele, koska osa siivousalalla työskennelleistä nuorista pitää työtä yksitoikkoisena, huonosti palkattuna sekä raskaana, ja heillä on kokemusta myös huonosta työilmapiiristä. (SSTL puhtausala.fi s.a.)

### **5.3 Työ puhtauspalvelualalla**

Työpaikat, joihin riittää perusasteen koulutus, ovat voimakkaasti vähentyneet, ja pelkästään peruskoulun varassa on entistä vaikeampi työllistyä (Haikkola & Myllyniemi, 2020). OECD:n mukaan viime vuosikymmenen aikana työmarkkinatilanne on heikentynyt monissa maissa niiden nuorten kohdalla, joilla ei ole korkea-asteen koulutusta. Nuorten työttömyys on kasvanut tai he työskentelevät osa-aikatyössä tai matalapalkka-aloilla. Sukupuolinäkökulmasta katsottuna useissa maissa miesten työttömyys ja alityöllistyminen ovat lisääntyneet. Tästä huolimatta nämä ovat edelleen yleisempiä naisten keskuudessa, jotka työskentelevät myös todennäköisemmin matalapalkka-aloilla. Toimivalla aikuiskoulutuksella voidaan auttaa estämään taitojen heikkenemistä ja helpottaa siirtymistä taantuvilta toimialoilta kasvaville työpaikoille. Kaikissa OECD-maissa koulutukseen osallistuminen on vähäisintä niiden ihmisten keskuudessa, jotka tarvitsisivat eniten koulutusta, mukaan lukien heikosti koulutetut, ikääntyneet aikuiset ja työttömät. Usein heillä on monia esteitä koulutukseen osallistumiselle – esimerkiksi aikaisempi epäonnistunut ammatinvalinta, motivaation, ajan, rahan tai työnantajan tuen puute. (OECD 2019.)

Työelämän polarisaatio eli ihmisten työmarkkina-aseman eriytyminen on kasvava trendi, erityisesti palvelualoilla. Työsuhteet muuttuvat epävarmoiksi ja pätkittäisiksi. Lisäksi vakituiset ja hyvin palkatut tehtävät kasautuvat korkeasti

koulutetuille ja osa keskipalkkaisista töistä on loppumassa kokonaan. Ammat-  
tien häviämisen myötä uudet työpaikat syntyvät joko aiempaa korkeammin tai  
matalammin koulutetuille osaamistasoille. Jotta voisi pärjätä työmarkkinoilla,  
työntekijän täytyy olla valmis oppimaan jatkuvasti uusia taitoja. Osaamiseen ja  
teknologiaan investoiminen hyödyttää niin yrityksiä kuin työntekijöitäkin. Jos  
työntekijä saa mahdollisuuksia kouluttautua ja kehittyä työssään, hänen mah-  
dollisuutensa työmarkkinoilla säilyvät. Tulevaisuudessa yritykset eivät pärjää  
kilpailussa, jos ne eivät sijoita tuottavuutta kasvattavaan teknologiaan ja päi-  
vitä työntekijöidensä osaamista. (Heikkilä 2019.)

Perinteisesti puhtauspalveluala eli siivoustyö on koettu sellaiseksi työksi, jota  
kaikki osaavat tehdä ilman koulutusta. Tämä uskomus kohdistuu erityisesti  
naisiin, koska naiset perinteisesti ovat huolehtineet kodin ja lasten hoitoon liit-  
tyvistä töistä ja miehet puolestaan ovat huolehtineet perheen elannosta työ-  
kentelemällä kodin ulkopuolella. (Ojala-Paloposki 2007, 6.) Puhtauspalveluala  
on monipuolinen ja voimakkaasti kehittyvä ala, joka tarjoaa monipuolisia työ-  
ympäristöjä ja vaihtelevia työtehtäviä. Alan osaajista on työmarkkinoilla kova  
kysyntä. Ammattitaitoisella työntekijällä on monia mahdollisuuksia edetä ural-  
laan, suuntautua jatko-opintoihin tai perustaa oma yritys. Vaikka siivousalalle  
on mahdollista työllistyä ilman alan koulutusta, monet hakeutuvat ammatilli-  
seen koulutukseen parantaakseen omia mahdollisuuksiaan työmarkkinoilla  
esimerkiksi vakinaisen työpaikan tai paremman palkan takia. Puhtauspalvelu-  
alalla on mahdollista koulutuksen avulla ylläpitää ja kehittää omaa ammatillista  
osaamista. Kouluttautuminen mahdollistaa alalla nopeinkin pääsyn esimies-  
ja johtotehtäviin oman ammatillisen kehittymisen myötä. (SSTL Puhtausala ry.  
s.a.)

Oman kokemuksen mukaan puhtauspalvelualan koulutukseen hakeutuu paljon  
alanvaihtajia, joita siivoustyö aidosti kiinnostaa. Toisaalta hakijoina on myös  
sellaisia henkilöitä, joilla ei ole peruskoulun jälkeistä koulutusta ja elämä on  
kulkenut pätkätyöstä toiseen. Moni opiskelemaan hakeutunut on koulutuksen  
edetessä joutunut positiivisen hämmennyksen valtaan kaikista niistä vaihtoehtoi-  
doista, joita siivoustyö mahdollistaa oheispalvelutehtävien kautta. Toisaalta  
opiskelijat ovat kertomansa mukaan joutuneet perustelevaan lähipiirissään,  
miksi siivousalalle täytyy kouluttautua.

Vuosina 2020–2021 puhtausalaan on vaikuttanut myös *koronavirus* COVID-19. Toisaalta se on lisännyt hygieniavaatimusta ja tehostanut siivouksen tarvetta esimerkiksi sairaaloissa ja oppilaitoksissa, erityisesti kosketuspintojen osalta. Aseptiikka, henkilökohtainen suojautuminen sekä käsihygieniat ovat korostuneet entisestään (Työterveyslaitos 2020). Toisaalta etätöihin siirtyminen on vähentänyt siivoustarvetta niillä työpaikoilla, joissa etätö on ollut mahdollista.

#### **5.4 Maahanmuuttajat puhtauspalvelualalla**

Maahanmuuttajien kotouttamisella tarkoitetaan viranomaisten sekä muiden tahojen toimenpiteiden ja palvelujen avulla toteutettavaa kotoutumisen monialaista edistämistä ja tukemista. Pääsääntöisesti näitä toimenpiteitä ja palveluja järjestetään osana työ- ja elinkeinohallinnon palveluja sekä kunnallisia peruspalveluja. Kotoutumiskoulutuksena aikuisille maahanmuuttajille järjestetään suomen tai ruotsin kielen opetusta sekä tarvittaessa luku- ja kirjoitustaidon opetusta. Lisäksi heille opetetaan yhteiskunnallisia, kulttuurisia ja elämänhallintaa parantavia valmiuksia sekä työelämään ja jatkokoulutukseen pääsyä tukevaa opetusta. Kotoutumiskoulutus voi sisältää myös aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistamista ja tutkinnon tunnustamista sekä uraohjausta. Kotoutumiskoulutus on työvoimakoulutuksena toteutettavaa koulutusta. Maahanmuuttajia ohjataan kotoutumiskoulutuksen jälkeen ammatilliseen työvoimakoulutukseen tai omaehtoiseen opiskeluun. Maahanmuuttajia motivoidaan myös yritystoiminnan käynnistämiseen ja ohjataan alueellisten yrityspalveluiden piiriin. (Työ- ja elinkeinoministeriö s.a.)

Vuonna 2017 ulkomaalaistaustaisten yleisin toimiala vuonna Tilastokeskuksen (2019) mukaan oli kiinteistöjen siivous. Vuoden 2017 työssäkäyntitilaston mukaan kiinteistöjen siivousalalla työskenteli 11 300 ulkomaalaistaustaista henkilöä. Määrä on noin kahdeksan prosenttia ulkomaalaistaustaisista työllisistä. Tilastojen mukaan siivous on ollut ulkomaalaistaustaisen väestön yleisin työvuodesta 2010 alkaen. Tilastokeskuksen (2019) tietojen mukaan ensimmäisen polven ulkomaalaistaustaisilla yleisin toimiala oli kiinteistöjen siivous ja toisen

polven ulkomaalaistaustaisilla yleisin toimiala oli työvoiman vuokraus. (Tilastokeskus 2019.) Maahanmuuttajien on helppoa työllistyä Suomessa työuransa alussa puhtauspalvelualalle, sillä täydellistä suomen kielitaitoa tärkeämpiä tekijöitä ovat luotettavuus ja palveluالتتius. (Ojala-Paloposki 2007, 51.)

## 6 VETOVOIMAISUUS PUHTAUSPALVELUALALLA

Puhtausalalla työskentely on varsin itsenäistä asiakaspalvelutyötä, jota tehdään erilaisissa ympäristöissä. Puhtausalalta löytyy niin osa-aikatyötä kuin kooaikatyötä eli mahdollisuuksia erilaisissa tilanteissa työllistymiseen löytyy niin satunnaisten lisäansioiden tekijöille kuin pidempää uraa siivousalalla tekeville. Alan monet mahdollisuudet ja hyvät kouluttautumis- ja uramahdollisuudet eivät kuitenkaan vaikuta riittävästi olevan esimerkiksi opinto-ohjaajien tai muiden uraohjausta tekevien tiedossa, eivätkä edes työnhakijoiden kovin hyvin tuntemia. Ala on huonosti arvostettua ja palkkataso on matala. Puhtausala on kuitenkin matalasti koulutetuille merkittävä työllistäjä.

### 6.1 Puhtausalan työn vetovoimaisuus

Puhtausalalla on pitkään ollut työvoimapula. Siivoojan työtä ei arvosteta ja ala on matalapalkkainen. Työntekijöiden vaihtuvuus on suurta ja nuoret alalle tulijat pyrkivät vaihtamaan alaa mahdollisimman nopeasti. Vaikka alalla on hyvät mahdollisuudet edetä työuralla, ei täämäkään houkuttele työntekijöitä. Puhtausala on kuitenkin tärkeä työllistäjä, erityisesti vähemmän koulutetuille ihmisille. Ala on merkittävä työllistäjä myös maahanmuuttajille ja auttaa omalta osaltaan heitä integroitumaan suomalaiseen yhteiskuntaan. (Jarenko 2015, 1.)

VATT:n muistio (2021), *Kotitalousvähennyksen vaikutukset kotitalouspalvelujen kulutukseen, työllisyyteen ja harmaaseen talouteen*, antaa yllättävän kuvan kotitalouspalvelujen vaikutuksista työllisyyteen ja harmaaseen talouteen. Monissa Euroopan maissa, mukaan lukien Suomi, on etsitty erilaisia poliittisia toimia, joiden tarkoituksena on nostaa työllisyysastetta ja tasapainottaa julkisia budjetteja. Tähän haasteeseen on vastattu muun muassa luomalla kannustimia työvaltaisten palvelujen kulutukseen. Esimerkkinä voidaan mainita kotitalousvähennys, jonka tavoitteena on nimenomaan tukea kotitalouspalveluita

tarjoavien alojen työllisyyttä sekä kitkeä harmaata taloutta. Kotitalousvähennysjärjestelmässä palvelun ostaja voi vähentää tietyn osuuden ostetusta työstä tuloveroistaan. Vähennys alentaa palvelun hintaa kuluttajalle. Tällä pyritään lisäämään kotitalouspalveluiden kulutusta ja siten työllisyyden kasvua näissä palvelualojen yrityksissä. (Harju ym. 2021, 1–25.)

Tutkimuksen tuloksena ei havaittu merkittävää muutosta yritysten raportoitujen liikevaihtojen arvossa tai välituotteiden käytössä kotitalousvähennyksen käyttöönoton seurauksena. Tutkimuksen tulokset eivät tue sitä, että kotitalousvähennys olisi lisännyt näiden palveluiden kulutusta, vaikka kotitalousvähennystä käytettiin suhteellisen ahkerasti heti käyttöönoton jälkeen. Tulosten perusteella voidaan arvioida, että palvelualojen työllisyys ei kasvanut eikä harmaan talouden osuus pienentynyt kotitalousvähennyksen myötä. Tutkijat eivät havaitse harmaata taloutta vähentävää vaikutusta. Saatujen tulosten perusteella järjestelmän hyödyt jäävät melko pieniksi, vaikka vähennysjärjestelmä on suhteellisen mittava. (Harju ym. 2021, 1–25.)

Tutkimus on saanut osakseen myös epäuskoa ja kritiikkiä. Kotitalousvähennyksen avulla Suomeen syntyi lähes tyhjistä ihmisiä hyvin työllistävä kotisiivoustoimiala (Vuorinen 2013, 221). Viimeisimmän Ammattibarometrin (1/2021) mukaan Suomessa on pulaa siivoojista, erityisesti kotiapulaisista.

AkavaWorksin 2021 tekemän selvityksen mukaan kotitalousvähennystä käytetään kaikilla tulotasoilla. Lukumääräisesti eniten sitä hyödyntävät keskituloiset. Vuonna 2018 kaikista täyden kotitalousvähennyksen tehneistä yli 35 prosenttia ansaitsi enintään 35 000 euroa vuodessa ja 60 prosenttia enintään 50 000 euroa vuodessa. Kotitalousvähennyksen käyttäjämäärät näyttävät selvityksen mukaan jatkavan kasvuaan. Kun kysyntä lisääntyy, se myös nostaa kiistatta työllisyyttä, etenkin remontoinnin ja kotisiivouksen tehtävissä. Tällainen työ vaatii vähintään yhden työntekijän työskentelemään asiakkaan kodissa tai vapaa-ajan asunnolla. Uudet kotitalousvähennyksen käyttäjät vaikuttavat positiivisesti myös työllisyyteen. Kotitalousvähennyksen tarkoituksena on kannustaa kotitalouksia ostamaan kotitaloustyötä, hoiva- tai hoitotyötä sekä tavanomaista oman asunnon ja vapaa-ajan asunnon kunnossapito- ja perusparannustyötä ulkopuolisen tarjoamina palveluina. Kotitalousvähennykseen oikeuttava työ

tehdään aina asiakkaan kotona tai vapaa-ajan asunnolla, eikä näitä töitä voi tehdä etätöinä, vaan tekijä tarvitaan aina paikan päälle kohteeseen. Verohallinnon tietojen mukaan yli 459 000 suomalaista käytti kotitalousvähennystä vuonna 2019. Kotitalousvähennyksen suosio on kasvanut olemassaolonsa aikana huomattavasti. Kotitalousvähennyksen käyttö kasvoi vuodesta 2014 vuoteen 2019 vähän yli 30 prosenttia eli keskimäärin 5,5 prosenttia vuodessa. Vuonna 2019 kotitalousvähennykseen oikeuttavat palveluiden ostot olivat noin 1,2 miljardia euroa. (Sorjonen 2021.)

Siivoojien työtä pidetään näkymättömänä työnä. Siivouksen arvo huomataan monesti vasta silloin, kun se jostain syystä jää tekemättä. Vaikka siivoojat työskentelevät nykyään yhä useammin asiakkaiden joukossa samanaikaisesti yrityksen muiden työntekijöiden kanssa, yleinen käsitys on, että heidän pitää olla mahdollisimman huomaamattomia ja välttää häiritsemästä ketään. (Koivunen & Saari 2020.)

Puhtauspalvelualan vetovoimatekijöitä ovat Hämäläisen ja Parkmanin kehittämishankeraportin (2005) mukaan itsenäinen asiakaspalvelutyö sekä monipuolinen ja monitaitoisuutta vaativa työ, jossa työntekijä saa suunnitella oman työnsä ja valita käyttämänsä menetelmät. Työllistymismahdollisuudet puhtausalalla ovat hyvät. Lisäksi työ soveltuu eri ikäisille ja eri sukupuolta oleville henkilöille. Alalta löytyy niin kokoaikatyötä kuin osa-aikatyötä lisäansioita kaipaavalle. Puhtausalalla eri tasoilla on tarjolla hyvää koulutusta, ja etenemismahdollisuudet ovat hyvät. Arvostukseen vaikuttavista tekijöistä esiin nousi ylivoimaisesti alan heikko palkkaus. Alan historia ja tiedotusvälineiden antama huono tai väärä mielikuva vaikuttavat alan imagoon heikentävästi. Puhtausalalle ei hakeudu nuoria työntekijöitä ja tähän eräänä tärkeimmistä syistä mainittiin nuorten lähipiiri. Lähipiirin vaikutus on erittäin suuri, sillä perhe, sukulaiset, kaveripiiri ja tuttavat siirtävät kokemuksiaan ja asenteitaan helposti nuorille. Jos ne ovat negatiivisia, ne siirtyvät helposti nuorten mielikuviin puhtausalasta. Asenteet vaikuttavat ammatinvalintaan. Siivousalaa ei koeta houkuttelevaksi, vaikka se koetaan tärkeäksi. Opinto-ohjaajatkään eivät riittävästi tunne puhtausalaa ja sen ammattitaitovaatimuksia. (Hämäläinen & Parkman 2005, 23–30.)

Hämäläinen ja Parkman (2005) nostavat esiin, että opinto-ohjaajien tietoutta puhtausalasta tulee lisätä. Perusopinnoista ammatilliseen koulutukseen siirryttäessä opinto-ohjaajien rooli on tiedottajana ja markkinoijana keskeinen. Samalla puhtausalalla tulisi toteuttaa positiivinen julkisuuskampanja samaan tapaan kuin taannoin ruoka- ja ravintola-alalla tehtiin. Julkista näkyvyyttä voisi lisätä alan suurten työnantajien kautta. Nuorille pitäisi antaa tietoa alasta nuorten välityksellä ja heille sopivilla tavoilla sekä osallistamalla nuoria alan eteenpäin viemiseen. Ammatillisen koulutuksen kannalta opinto-ohjaajiin ja nuorten lähipiiriin vaikuttaminen on ensiarvoisen tärkeää. (Hämäläinen & Parkman 2005, 31.)

Suomen Kuvalehden vuonna 2018 julkaisemassa ammattien arvostus listauksessa siivooja löytyy sijalta 147. Tehdyn tutkimuksen mukaan siivoojan työtä arvostavat enemmän miehet kuin naiset, eniten arvostusta osoittivat iältään 55–64-vuotiaat ja alueellisesti eniten uusimaalaiset, joskin pääkaupunkiseudulla asuvat arvostivat siivoojan ammattia vähiten. Tutkimuksessa arvostetuimpia töitä olivat kirurgin, lääkäreiden ja kättilön työt, listan häntäpäältä puolestaan löytyivät bloggaaja/vloggaaja, puhelinmyyjä, feissari ja viimeisenä sijalla 379 tubettaja. Tutkimuksessa vastaajia oli 2000. (Lappalainen 2018.) Ammattien listaus osoittaa, että yhteiskunnassamme arvostetaan erityisesti lääketieteen ammattilaisia. Kyseiset ammatit edellyttävät pitkälti erikoistunutta koulutusta ja osaamista. Siivoojan ammattiin ei vaadita pitkää kouluttautumista, mutta työ edellyttää monipuolista osaamista ja oma-aloitteisuutta. Koronaviruksen aiheuttaman pandemian takia siivoojien näkyminen työssään puhdistamassa kosketuspintoja on vaikuttanut myönteisesti ihmisten turvallisuuden tunteeseen. Siivoojat ovat osaltaan olleet turvaamassa muiden ihmisten terveyttä. Puhtausalan ammattilaiset ovat olleet vahvasti mukana pandemian vastaisessa taistelussa, eivätkä he ole voineet omaa työtään tehdä etätöinä. (Koivunen & Saari 2020.)

Martela ja Jarenko (2015, 17–18) viittaavat Richard Ryanin ja Edward Decin kehittämään itseohjautuvuusteoriaan (*self-determination theory*) kuvaillessaan ihmisen keskeisiä psykologisia perustarpeita. Ne ovat vapaaehtoisuuden, kyvykkyyden, yhteenkuuluvuuden ja hyväntekemisen tarpeet. *Vapaaehtoisuu-*



*den tarve* tarkoittaa sitä, että ihmisellä on mahdollisuus tehdä kiinnostavia asioita itse valitsemallaan tavalla. *Kyvykkyyden tarve* tarkoittaa, että työ tarjoaa ihmiselle sopivassa määrin haasteita ja mahdollisuuksia hyödyntää omaa osaamistaan, oppia ja kehittyä työssään sekä kokemuksia siitä, että saa asioita aikaan. *Yhteenkuuluvuuden tarve* on sitä, että ihminen kokee olevansa osa välittävää ja arvostavaa yhteisöä. *Hyväntekemisen tarve* tarkoittaa sitä, että ihmisellä on mahdollisuus kokea saavansa hyvää aikaan työnsä kautta. Työllä on siis positiivinen vaikutus työtovereihin, asiakkaisiin tai yhteiskuntaan laajemmin. Työn sisäinen motivaatio syntyy, kun ihmisen psykologiset perustarpeet ovat kunnossa. Kun perustarpeet tulevat työssä tyydytetyiksi, ihmisellä on vahva halu tehdä työnsä hyvin ja pyrkiä kehittymään entistäkin paremmaksi. Sisäisesti motivoitunut työntekijä voi hyvin ja tuottaa siten myös yritykselle lisäarvoa. Sisäinen motivaatio on siis keskeinen tekijä tulevaisuudessa työelämässä menestymiselle. (Martela & Jarenko 2015, 17-18.) Puhtausalalla työskentelevän työntekijän on parhaimmillaan mahdollista motivoitua sisäisesti ja kokea psykologisten perustarpeiden täyttyvän.

## 6.2 Ammatillisen koulutuksen vetovoimaisuus

Koulutusalan vetovoimaisuutta mitataan perinteisesti vetovoimaisuusindeksillä. Sen avulla ilmaistaan ensisijaisten hakijoiden määrä suhteessa aloituspaikkojen määrään. Kun suhde on pienempi kuin yksi, alan vetovoimaa pidetään heikkona. (Ojala-Paloposki 2007, 11.)

Tarkasteltaessa esimerkiksi opetushallinnon tilastopalvelu Vipusen avulla valtakunnallisesti yhteishaussa ammatilliseen ja lukiokoulutukseen hakeneiden ensisijaisten hakijoiden määriä verrattuna puhtausalan aloituspaikkamääriin (puhtaus- ja kiinteistöpalvelujen perustutkinto) viimeisten vuosien suhdeluvut kertovat karua kieltä alan vetovoimaisuudesta.

Taulukko 1 Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan vetovoimaisuusindeksi 2019-2020 (Vipunen)

Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan perustutkinto	Aloituspaikkamäärä	Ensisijaiset hakijat	Vetovoimaindeksi
2020	694	150	0,22
2019	744	207	0,28

Taulukosta 1 havaitaan, että valtakunnallisesti vuonna 2020 aloituspaikkoja alalla oli 694 ja ensisijaisia hakijoita 150, jolloin vetovoimaisuusindeksi on 0,22. Vuonna 2019 aloituspaikkamäärä oli 744 ja ensisijaisia hakijoita oli 207, jolloin vetovoimaisuusindeksi oli 0,28. (Vipunen 2020) Luksiassa ei ole puh-  
taus- ja kiinteistöpalvelujen perustutkintoa yhteishaussa tarjottu. Koulutukset ovat olleet haettavissa jatkuvassa haussa Luksian koulutuskalenterista tai työ-  
voimakoulutuksina työvoimahallinnon kautta.

Koulutuksen vetovoimaisuutta voidaan kuvata myös toisella tavoin. Lena Siikaniemi (2005) on väitöskirjassaan tutkinut vetovoimaisuuden käsitettä ja kone- ja metallialan koulutuksen vetovoimaisuutta Lahden seudulla. Tutkimus-  
tuloksena syntyi ammatillisen koulutuksen vetovoimaisuuden malli. Malli ja-  
kautuu kolmeen eri vaiheeseen – kolmeen kontekstitasoon, vetovoimaisuuden  
elementteihin ja tekijöihin sekä toiminnallisiin ulottuvuuksiin. Vetovoimapro-  
sessin vaiheet ovat koulutukseen ja ammattiin hakeutumisvaihe, opiskelu-  
vaihe sekä työelämään siirtyminen. Jokaista vaihetta tarkastellaan mikrota-  
solla, instituutiotasolla sekä makrotasolla. Vetovoimaisuuden elementtejä ovat  
yksilö, sosiaalinen verkosto, peruskoulu, ammatillinen oppilaitos, yritys, koulu-  
tusjärjestelmä sekä työelämä. Vetovoimaisuutta tutkitaan eri elementtien  
avulla. Elementit joko edistävät tai estävät koulutuksen ja ammatin vetovoi-  
maisuuksia. Mallin kolme toiminnallista ulottuvuutta ovat koulutuksen ja amma-  
tinvalinnan onnistuminen, elinkeinoelämän ja oppilaitosten kehittäminen sekä  
työelämän ja koulutuksen vuorovaikutus. Saatujen tutkimustulosten mukaan  
opiskelijat pitävät ammattitaitoisia opettajia ja oppilaitoksen hyvää ilmapiiriä  
opiskelupaikan vetovoimatekijöinä. Koulutusalan vetovoimatekijäksi puoles-  
taan osoittautui monipuolinen ja haastava työ. Vetovoimaisuuden onnistumi-  
nen on riippuvainen yksilön tyytyväisyydestä ammatinvalintaan ja koulutuk-  
seen. Tässä voidaan onnistua elinkeinoelämän ja ammatillisen koulutuksen  
yhteistyön ja vuorovaikutuksen avulla. (Siikaniemi 2005, 7–8.)

Opiskelijoiden ja potentiaalisten tulevien opiskelijoiden on tärkeää ymmärtää  
se, millaista osaamista tarvitaan työelämässä ja mihin koulutuksella pyritään.  
Yritykset haluavat saada osaavaa ja motivoitunutta työvoimaa. Alan vetovoi-  
maisuuksia oppilaitoksen sisällä nostavat hyvät yhteydet työelämään ja mielen-

kiintoiisiin yrityksiin. Ammatillinen koulutus paitsi tarjoaa osaamista koulutus-  
alalle, jota opiskellaan, mutta myös mahdollistaa jatko-opinnot ammattikorkea-  
koulussa tai yliopistossa. (Parantainen & Jernberg 2018, 27–39.)

Opiskelijan uraa voidaan kuvata osaamisen kertymänä ja osaamisen kasvuna,  
joka liittyy taitoihin, asiantuntijuuteen ja vuorovaikutusverkkoihin. Uran aikana  
opiskelijan asiantuntijuus kehittyy ja vuorovaikutusverkostot kasvavat. Tiedon  
luomisen prosessit ja yksilön osallistuminen ovat opiskelijan uran määrittäjiä.  
Muuttuvissa olosuhteissa yksilön reflektion tulisi tapahtua oppimistapahtu-  
massa ja siitä saadun kokemuksen aikana. (Karusaari 2020, 42.) Ammattitai-  
toon liitetään usein ammatillinen kompetenssi eli työntekijän oma pätevyys tai  
kyvykkyys. Kompetenssiin voidaan yhdistää yksilön kyky oppia jatkuvasti uutta  
sekä ylläpitää omaa ammattitaitoaan. Kompetenssin ja elinikäisen oppimisen  
lisäksi kvalifikaatiot ovat osa ammattitaitoa. (Ojala-Paloposki 2005, 45–46.)

Kvalifikaatioilla tarkoitetaan niitä ammattitaitovaatimuksia, joita jossakin työssä  
tai ammatissa edellytetään. Kvalifikaatiot voidaan jakaa kolmeen eri aluee-  
seen, jotka ovat tuotannolliset, normatiiviset ja innovatiiviset kvalifikaatiot.  
Tuotannollisilla kvalifikaatioilla tarkoitetaan työprosessin hallintaa. Normatiivi-  
set kvalifikaatiot voidaan jakaa mukautumis-, motivaatio- ja sosiaalikulttuurisiin  
kvalifikaatioihin. Mukautumiskvalifikaatioilla tarkoitetaan työhön ja työympäris-  
töön sopeutumista, kuten työaika ja työtavat. Motivaatiotekijät kertovat moti-  
vaatiosta oman työn tekemiseen. Näitä ovat oma-aloitteisuus, palvelualltius ja  
tiimityötaidot. Sosiokulttuurisilla kvalifikaatioilla tarkoitetaan vuorovaikutusta  
työyhteisössä sekä sen ulkopuolella ja esimerkiksi omaan ammattikuntaan sa-  
maistumista. Innovatiiviset kvalifikaatiot puolestaan mahdollistavat toiminnan  
kehittämisen muuttuvissa tilanteissa. (Helakorpi 2010, 65–69.)

Ammatillisen koulutuksen tehtävänä on yksilön työmarkkinakelpoisuuden ja  
ammatillisen osaamisen parantaminen, työvoiman ammattitaidon ylläpitämi-  
nen ja kehittäminen ja työelämän tarpeisiin vastaaminen. Lisäksi työelämän  
kehittäminen ja alueellinen vaikuttaminen kuuluvat ammatillisen koulutuksen  
tehtäväkenttään. Työelämän muutoksiin ja työelämästä tuleviin vaatimuksiin  
oppilaitoksen pitäisi kyetä vastaamaan kehittämällä uusia yhteistyön muotoja

työelämän ja ammatillisen koulutuksen kesken. Vastavuoroisuuden periaatteen on todettu edistävän parhaiten työelämän kanssa tehtävää yhteistyötä. (Karusaari 2020, 40; Pohjonen 2007, 224–232.)

Työpaikoilla työtehtävät, toiminta ja työn sisältö ovat jatkuvassa muutoksessa ja siksi työpaikoilla tarvitaan jatkuvaa, elinikäistä oppimista. Ammatillisen koulutuksen pitää pystyä vastaamaan työelämän muuttuviin osaamistarpeisiin. Sen takia koulutuksen järjestäjien ja opettajien on tiivistettävä yhteistyötään oman alansa työelämän edustajien kanssa. (Lahdenkauppi 2016, 54–56.)

### **6.3 Yhdessä parasta! –kumppanuushanke**

Opetus- ja kulttuuriministeriö toteuttaa yhteistyössä Opetushallituksen kanssa vuosina 2020–2022 ammatillisen koulutuksen laatua ja tasa-arvoa parantavan *Oikeus osata*-kehittämishjelman. Ohjelman tarkoituksena on varmistaa, että kaikki ammatillisessa koulutuksessa opiskelevat saavat hyvän ammatillisen osaamisen sekä hyvät perustaidot työtä, elinikäistä oppimista ja elämää varten. Oikeus osata-kehittämishjelman tavoitteena on varmistaa, että ammatillinen koulutus on laadukasta ja tukea laadun jatkuvaa parantamista laatustrategian linjausten ja vaikuttavuustavoitteiden mukaisesti. Lisäksi ohjelman tavoitteena on kaventaa ja ennaltaehkäistä sukupuolesta, sosioekonomisesta taustasta, asuinpaikasta tai tuen tarpeesta johtuvia eroja oppimisessa ja oppimistuloksissa. Tällä pyritään edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta ammatillisessa koulutuksessa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2020.)

*Yhdessä Parasta!*-hanke on OPH:n laatu- ja tasa-arvo-ohjelmaan kuuluva hanke, joka tähtää HOKS-työn (henkilökohtainen osaamisen kehittämisen suunnitelma) ja työelämässä oppimisen prosessien tasalaatuisuuteen Suomessa. Hanketta valtakunnallisesti koordinoi Tredu. Luksia on osatoteuttajana Etelä 1-alueverkostossa, jota puolestaan koordinoi Keuda. Hankkeen aikana on tarkoitus jatkaa OKM-rahoituksella syntyneiden Parasta-mallien käyttöönottoa ja niiden integrointia koulutuksen järjestäjien toimintaan. (Luksia 2020.)

Etelä 1-alueverkostossa työskennellään vertaisoppien yhdessä ja samalla edistäen jokaisen verkoston osahankkeen tavoitteita. Luksian osahankkeen tavoitteina ovat:

- Verkoston toimijoilta vertaisoppiminen palveluprosessin rakentamisessa ja kumppanuuksien kehittämisessä.
- Parasta-kehittämisohjelmissa verkostossa kehitettyjen toimintamallien hyödyntäminen, soveltaminen ja niiden jalkauttaminen pysyväksi toiminnaksi omaan organisaatioon.
- Luksian toimijuuden ja osallistuvuuden vahvistaminen ammatillisen koulutuksen alueellisessa ja valtakunnallisessa verkostossa.

(Luksia 2020.)

Yhdessä parasta! -hankekokonaisuus muodostuu henkilökohtaistamisen sekä palvelu- ja toimintaprosessien kehittämisestä vertaisoppimisen keinoin ja menetelmin. Tavoitteena on kokeilla, kiteyttää ja käyttöönottaa laadukas henkilökohtaistamisen toimintamalli sekä ohjauksen ja tuen mallit, laadukas koulutus- ja oppisopimusprosessi sekä laadukas työelämässä oppimisen palveluprosessi. Luksiassa on havaittu olevan erilaisia käsityksiä kumppanuudesta. Yhdenäistä tapaa kumppanuuksien määrittelemiseen ja menettelytapoja kumppanuuksien luomiseen ei ole. Syvemmän työelämäkumppanuuden, oppilaitoskumppanuuden tai mahdollisen strategisen kumppanuuden synnyttämiseen ja kehittämiseen sovittua yhteistä menettelytapaa ei ole. Yhdessä parasta-hankkeen tavoitteena Luksiassa on muun muassa saada kumppanuusvalmentajat kumppanuuksien hoidon osalta tueksi toimi-/opintoaloille, tuoda valmiita työkaluja ja konsepteja kumppanuuden rakentamiseen ja ylläpitämiseen sekä olla tukena käynnistämässä tiivistä ja suunnitelmallista yhteistyötä Luksiassa sisäisesti sekä ulkoisesti työelämän kanssa. (Hätönen 2021.)

## **7 PUHTAUSPALVELUALAN VETOVOIMAISUUTEEN LIITTYVÄT HANKKEET JA ILMIÖT**

OPH:n *Koulutus ja työvoiman kysyntä 2035* -raportin (2020) mukaan kiinteistöala sisältäen kiinteistöpalvelualan on yksi niistä aloista, jolle ennakoidaan avautuvan eniten työpaikkoja vuosina 2017–2035 (OPH 2020). Viime vuosien aikana puhtausalan vetovoimaisuutta on pyritty vahvistamaan erilaisin hankkein ja kampanjoin. Näitä ovat olleet esimerkiksi *Kohti kutsumuksellista puhtausalaa* -hanke sekä *PUHKI*-hanke (SSTL Puhtausala ry s.a.). Monet puh-

tausalan yritykset viestivät positiivisesti alasta ja työstä esim. yritystensä blogeissa. Siistiihommaa.fi on Kiinteistötyönantajat ry:n ylläpitämä sivusto. Sen tarkoituksena on kertoa kiinteistöpalvelualan koulutus- ja uramahdollisuuksista sekä antaa tietoa alan ammattilaisten työn merkityksestä arjessamme. Sivusto on suunnattu pääasiassa 15–20-vuotiaille nuorille, jotka miettivät omia uravaihtoehtojaan. (Siistiihommaa.fi s.a.) Valtakunnallinen puhtauspäivä on teemapäivä, jota vietetään joulukuun ensimmäisenä maanantaina vuosittain. Puhtauspäivää vietettiin ensimmäisen kerran vuonna 2015. Puhtauspäivän teemana on "Kiitä siivoojaa", ja sen tarkoituksena on auttaa ihmisiä huomaamaan siivoustyön merkitys. (SSTL Puhtausala ry s.a.)

## 7.1 Some-ilmio

Sosiaalinen media on synnyttänyt erilaisia ilmiöitä. Suomalainen Auri Kananen on noussut maailmanlaajuisen suosioon alettuaan julkaista videopalvelu TikTokissa tekemiään siivousvideoita. Ne ovat keränneet seuraajia jo pitkäksi yli 3 miljoonaa, ja suosituin video on jo kerännyt yli 70 miljoonaa katselukertaa. TikTok on suosittu sovellus erityisesti nuorison keskuudessa. Videoilla hän siivoaa tuntemattomien koteja ja likaisia ongelmakohtia ilmaiseksi. Hän tekee paljon hyväntekeväisyystyötä esim. ikäihmisten tai mielenterveyskuntoutujien kodeissa. "Siivouskuningattereksi", "siivousguruksi" ja TikTok-sensaatioksi" kutsuttu Auri Kananen on herättänyt ulkomaalaismedioissa ansaittua huomiota. Hänestä julkaistiin artikkeli *Daily Mail-tabloidissa* marraskuussa 2020, ja hänet kutsuttiin vieraaksi suosittuun ABC Newsin *Good morning America-aamuhjelmaan* joulukuussa 2020. (Daily Mail 2020.)

Kanasen mukaan siivousvideoiden tavoitteena on houkutella nuoria kiinnostumaan siivouksesta. Videoilta välittyy iloinen tekemisen meininki, joka näyttää helpolta ja mukavalta. Kun tunnistaa liian tyypin, käyttää oikeita siivousaineita ja hyviä työvälineitä, siivous sujuu ja siitä voi alkaa Kanasen mukaan tykätä tai jopa nauttia. Kananen haluaakin tehdä siivouksesta erityisesti nuorten silmissä samalla tavalla "seksikästä" kuin ruoanlaitto tai sisustaminen. Hän työskentelee palveluesimiehenä siivousalan yrityksessä ja kertoo tarvitsevansa alalle nuoria työntekijöitä. Instagram on osoittautunut hyväksi kanavaksi palkata uusia työntekijöitä. Lisäksi hän on myös jo saanut jonkin verran nuorilta

viestejä siitä, että heidän unelma-ammattinsa on nykyisin siivooja. Kananen haluaa korostaa työntekijöilleen, että on tärkeää ensisijaisesti arvostaa itse sitä, mitä tekee. (Vainio, 2021.)

*PUHKI*-hankkeen päätösseminaarissa 21.4.2021 Kananen antoi esimerkin so-memmarkkinoinnin voimasta. Kun hän julkaisi TikTokissa ensimmäisen siivousvideonsa heinäkuussa 2020, hänellä ei ollut lainkaan seuraajia, mutta jo neljässä kuukaudessa seuraajia oli miljoona ja seminaarin aikaan pitkästi yli 3 miljoonaa. Kananen näkee suomalaisen siivouksen osaamisen ehdottomasti vientitutuotteena. Suomessa on huippuosaamista sekä koulutusta puhtausalalla. Tätä osaamista voidaan hyvin viedä maailmalle. Kananen itse onkin alkanut TikTokin ja Instagramin lisäksi tehdä siivousvideoita myös YouTubeen. Hän korostaa, että omalla työllä ja oman työn arvostuksella alan mainetta voidaan parantaa. (Kananen, 2021.)

## **7.2 Kohti kutsumuksellista puhtausalaa**

Filosofian Akatemia toteutti yhdessä SSTL Puhtausala ry:n, 11 puhtauspalveluja tuottavan organisaation sekä Työsuojelurahaston kanssa vuosina 2014-2015 *Kohti kutsumuksellista puhtausalaa* -hankkeen. Hankkeen tavoitteena oli selvittää, kuinka puhtausalasta tehdään vetovoimainen ja palkitseva työllistäjä. Hankkeessa kartoitettiin hyvän ja vetovoimaisen työn ajatusta motivaatiotutkimuksen avulla. Motivaatioteorioiden mukaan ihminen ohjautuu tekemään asioita, jotka tyydyttävät hänen psykologiset perustarpeensa. Perustarpeet ovat autonomian, kyvykkyyden ja merkityksellisyyden kokemukset. Monet itseohjautuvuusteorian tutkimukset osoittavat, että hyvinvointi perustuu keskeisesti kolmen psykologisen perustarpeen tyydyttymiselle. Ne ovat tarve itsenäiseen ja omaehtoiseen toimintaan (vapaus), tarve asioiden aikaansaamiseen ja itsensä kehittämiseen (virtaus) ja tarve merkitykselliseen tekemiseen (vastuu). Lähtökohtana hankkeessa oli, että siivoustyö täyttää nämä tarpeet jo erittäin hyvin. (Jarenko, 2015, 1-3.)

*Kohti kutsumuksellista puhtausalaa*-hankkeen avulla saatiin tietoa siitä, millä konkreettisilla toimilla voidaan vahvistaa puhtausalan työntekijöiden työtyytyväisyyttä ja sisäistä motivaatiota (Jarenko, 2015, 4).

Taulukko 2 Kiteytys työn mielekkyyden kriittisistä tekijöistä puhtausalalla (Jarenko 2015, 29)

Vapaus	Virtaus	Vastuu
Vapaus suunnitella ja kehittää omaa työtä	Hyvät työvälineet	Luotettava, reilu, läsnä oleva ja asiat osaava esimies
Joustava työaika	Asiakailta saatu kiitos	Innostava, arvostava ja oikeudenmukainen johtamis- ja organisaatiokulttuuri
	Onnistuminen työssä	Tyytyväiset asiakkaat
	Hyvät prosessit (ml. viestintä)	

Taulukko 2 kuvaa puhtausalan mielekkyyden kriittisiä tekijöitä. Siivoojien kokemus työn mielekkyys kiteytyy mahdollisuuksiin toimia itsenäisesti ja suunnitella oma työnsä sekä reiluun ja osaavaan esimieheen ja asiakkaaseen, joka arvostaa tehtyä työtä.

Työn mielekkyyttä heikentävänä tekijänä hankkeessa nousi korkeimmalle sijalle huono esimies, joka hankaloittaa työn sujuvuutta. Työn mielekkyyttä heikensi sellainen organisaatio- tai johtamiskulttuuri, jossa ei luoteta siihen, että työntekijä hoitaa työnsä hyvin, vaan syynätään siivoojan tekemisiä ja mikromanageroidaan. Esimiesten työmotivaation tärkeimmät lähteet olivat oma hyvä esimies, ammattitaitoinen tiimi, omassa työssä koetut onnistumiset sekä ihanat asiakkaat. Hankkeessa työn iloa huonontaviksi tekijöiksi koettiin heikko tiedonkulku, epäselvät prosessit ja hierarkkinen byrokratia. (Jarenko 2015, 12–18.)

Hankkeessa nousivat esiin itsenäisyyden ja omatoimisuuden lisääminen siivoojan työssä ja valmentavan otteen vahvistaminen esimiestyössä. Näihin asioihin kiteytyi iso osa hankkeessa esille nousseista haasteista. Oman työn johtaminen pitäisi siirtää työntekijöille, jolloin esimiehen rooli on tukea ja valmentaa heitä. Ylin johto toimii visionäärinä ja merkityksiä luovana johtajana, joka mahdollistaa toiminnan. Itsenäisyys ja itseohjautuvuus tarkoittavat monenlaisia asioita. Tilanteesta, asiakkaasta ja siivoojan omasta halusta ja kyvykkyydestä riippuu se, miten itsenäisesti siivooja saa toimia. Minimissään itseohjautuvuudella tarkoitetaan sitä, että siivooja päättää itsenäisesti pienistä arkisista



asioista omassa työssään ja toimii osaamiseensa perustuvan harkinnan mukaan. Omatoimisuutta voidaan parantaa esimerkiksi tiimityöskentelyllä niin, että tiimit organisoivat itsenäisesti oman toimintansa, eivätkä kaikki asiat kulje esimiehen kautta. Nopeasti muuttuvissa toimintaympäristöissä työntekijän täytyy kyetä reagoimaan nopeasti, eikä hierarkkinen toimintatapa enää toimi. Motivaatiotutkimusten mukaan autonomian kokemus ja tunne siitä, että työnantaja arvostaa työntekijää oman työn osaajana ja ammattilaisena, on erittäin tärkeä työmotivaation lähde. Omatoimisuuden ja itseohjautuvuuden mahdollistaminen työpaikoilla parantaa työtyytyväisyyttä ja sitä kautta myös toimintakykyä ja tehokkuutta. Hankkeessa kerätyn aineiston perusteella omatoimisuutta vahvistamalla voitaisiin kehittää kriittisimpiä työn mielekkyyden osatekijöitä. Näitä ovat arvostuksen tunteen lisääminen, itsenäisyyden vahvistaminen sekä prosessien sujuvoittaminen. Siivoojan työnkuvaa voisi laajentaa esimerkiksi laatukierrosten hoitamisella tai siivoustarpeiden kartoittamisella siivoojan ja asiakkaan kesken. Kun työnkuva laajenee, myös uuden oppiminen mahdollistuu. Tämä vaikuttaa myös työn vetovoimaisuuteen. (Jarenko 2015, 30–31.)

Toinen hankkeessa havaittu kehittämiskohde on esimiestyön parantaminen ja parhaiden esimiestyön käytäntöjen jakaminen. Valmentavalla tavalla toimiva esimies auttaa työntekijää ratkaisemaan oman työnsä haasteet antamalla valmiita vastauksia. Valmentavalla esimiestyöllä välitetään kunnioitusta ammattilaisista kohtaan. (Jarenko 2015, 31.)

### **7.3 Johtamisen merkitys sisäisen motivaation syntymiselle**

Psykologinen johtamisorientaatio tarkoittaa kunnioittavaa ja arvostavaa suhtautumista ihmisiin. Ihmisläheinen johtaja on kiinnostunut työntekijöiden näkemyksistä, kuuntelee heitä ja haluaa oppia tuntemaan heitä yksilöinä. (Perttula 2006, Syväjärvien & Vakkalan mukaan 2019, 209.) Haslam ym. (2009, 16–17) kiteyttävät tehokkaan johtamisen niin, että johtajat ja johdettavat kokevat aidosti olevansa osina yhteisessä tiimissä tai ryhmässä saman sisäryhmän jäseninä. Tärkeää on, että työntekijät kokevat johtajan kuuluvan yhteiseen ryhmään ja toimivan oman ryhmän tavoitteita edistäen. Johtajien menestystä auttaa se, että he pystyvät esittämään omat kehittämissuhteensa niin, että ne

vastaavat ryhmän arvoja, normeja ja prioriteetteja sekä auttamaan ryhmäänsä saavuttamaan tavoitteet. (Haslam ym. 2009, 16–17.)

Syväjärvi ja Vakkala (2012, 210) jakavat useiden tutkijoiden näkemyksen positiivisesta psykologiasta, jonka mukaan tärkeää on löytää ihmisestä positiivisia sekä hänen menestystään ja kehittymistään tukevia elementtejä, kuten esimerkiksi vahvuudet, lahjakkuus, tunneäly ja luovuus (Syväjärvi & Vakkala 2012, 210). Nopeasti muuttuvissa organisaatioissa positiivinen, vuorovaikutteinen ja ihmisyyttä kunnioittava johtaminen parantaa työntekijöiden sitoutumista ja työhyvinvointia. Myönteisyys ja avoimuus johtamiskulttuurissa lisäävät työn tekemisen motivaatiota ja mielekkyyttä parantaen samalla työn tulosta. (Syväjärvi & Vakkala 2019, 219–220.)

Sisäinen motivaatio merkitsee ihmisen omaehtoista kiinnostusta ja innostusta työnsä tekemiseen. Sitä ei voi johtaa ulkoisella palkitsemisella, kontrollijärjestelmillä, käskyillä tai säännöillä. Jos johtaminen ymmärretään pyrkimyksenä luoda mahdollisimman hyvät edellytykset yksilölle tehdä oma työnsä hyvin, sisäistä motivaatiota voi johtaa. Esimies on edellytysten luoja, jonka tehtävänä on luoda sellaiset työolosuhteet, että työntekijällä ei ole mitään estettä tehdä työnsä hyvin. Tämän lisäksi esimies on valmentaja ja sparraaja, joka pyrkii yhdessä työntekijän kanssa johtamaan kiinnostuksen kohteet ja osaamistason kohti sovittuja päämääriä. Tämä vaatii perinteisestä johtamistavasta poisoppimista. Jos organisaatio haluaa menestyä, kontrollijohtamisesta kannattaa pyrkiä luopumaan. Sisäisen motivaation johtaminen koostuu vapaaehtoisuuden, kyvykkyyden, yhteenkuuluvuuden ja hyvän tekemisen perustarpeiden ymmärtämisestä. Ymmärtämällä nämä tekijät ja tukemalla näiden tarpeiden toteutumista työssä esimies vahvistaa johdettaviensa mahdollisuutta löytää sisäinen motivaatio tekemiseensä. (Martela & Jarenko 2015, 155–157.)

Tiedon läpinäkyvyys on keskeinen tekijä työntekijän itsenäisen toiminnan mahdollistamiselle. Kun työntekijä tietää, mikä on yrityksen tilanne ja mitä kohti yritys on menossa, hänen on mahdollista tehdä omassa työssään sellaisia ratkaisuja, jotka osaltaan vievät yritystä oikeaan suuntaan. Kun yrityksellä on selkeä missio, tarvitaan vähemmän kontrollia, kun yhteinen päämäärä saa aikaan tekemisen palon. Kyvykkyys puolestaan vahvistaa hyvän tekemistä,

sillä ihminen tarvitsee kokemuksia aikaansaamisesta, jotta hän voi nauttia työnsä tuloksista yhteisen päämäärän saavuttamiseksi. Sisäisen motivaation johtaminen on kokonaisuus, joka vaatii kaikkien neljän perustarpeen huomioimista. Sisäisen motivaation johtaminen on yksilön johtamista, koska innostuksen lähteet ovat erilaisia eri ihmisillä. Sisäisen motivaation johtamisessa keskeistä on ymmärtää, mikä yksilöitä kiinnostaa ja pyrkiä yhdessä eri yksilöiden kanssa rakentamaan juuri heille sellainen toimintaympäristö, jossa huomioidaan heidän hyvinvointiaan ja motivaatiotaan edistäviä tekijöitä. Sisäisen motivaation johtaminen on enemmänkin mahdollisuuksien luomista kuin ylhäältä alaspäin tapahtuvaa käskyttämistä. Sisäisen motivaation työkuultuurissa moni managerointiin liittyvä asia poistuu esimiestyöstä, kun työntekijät voivat tehdä itsenäisiä päätöksiä ja edistää yrityksen tavoitteita omalla toiminnallaan itsenäisesti. Tällöin esimiehelle vapautuu aikaa johdettaviensa aidolle kohtaamiselle ja heidän tukemiselleen. (Martela & Jarenko 2015, 157–160.)

#### **7.4 Puhtausala kiinnostavaksi -hanke**

PUHKI eli *Puhtausala kiinnostavaksi* -hankkeen (1.3.2019–28.2.2021) tarkoituksena oli edistää alan tunnettavuutta nuorille, maahanmuuttajille sekä alanvaihtajille. Hankeaikaa jatkettiin 30.6.2021 asti. Hanketoimijoina olivat Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä Riveria, Koulutuskuntayhtymä Tavastia, Careeria sekä SSTL Puhtausala ry. Lisäksi hankkeen yhteistyökumppanina oli Kotityöpalveluyhdistys ry. Hanketta rahoittivat muun muassa Euroopan Sosiaalirahasto ja ELY-keskus. Hankkeen aikana kehitettiin puhdistuspalvelualan erilaisia oppimisympäristöjä, osaamisen tunnistamismenetelmiä ja työpaikoilla järjestettävää koulutusta yhteistyössä puhtausalan yritysten kanssa. Lisäksi eri kanavissa kerrottiin alan monipuolisista työmahdollisuuksista ja avoimista työpaikoista. Hankkeen tavoitteena oli alan koulutuksen vetovoimaisuuden lisääminen ja sen avulla ammattitaitoisen työvoiman saamisen turvaaminen myös tulevaisuudessa. Hankkeen aikana tuotettiin esittelymateriaalia puhtausalasta myös opinto-ohjauksen tarpeisiin. (PUHKI-hanke s.a.)

Jylhä-Ollilan (2021) mukaan monet asiantuntijat ovat sitä mieltä, että mielikuva puhtausalasta ei vastaa todellisuutta. Mielikuvaa pitäisi uudistaa niin,

että hakeutuminen puhtausalalle kasvaisi. Nuoria alan perustutkinnon suorittaneita valmistuu vuosittain noin 150, ja aikuisille suunnattujen ammatillisten koulutusten kautta alalle valmistuu noin 1600 uutta ammattilaista vuosittain. PUHKI-kehittämishankkeen avulla haluttiin viestiä puhtausalan monista vetovoimatekijöistä. Vetovoimatekijöitä ovat esimerkiksi mahdollisuus itsenäiseen työskentelyyn, kädentaitojen hyödyntäminen ja oman työn tuloksen näkeminen välittömästi sekä tulevaisuudessa digitalisoitumisen ja robottien käytön mahdollisuudet työn fyysisen kuormittavuuden vähentämiseksi. Puhtausalalla on usein yhteistä kosketuspintaa toisiin aloihin, kuten rakennus-, kiinteistönhuolto- ja ravitsemispalveluihin. Tämän koetaan lisäävän puhtausalalla työskentelevien tarvetta hallita monipuolisesti eri aloja yhdistäviä työtehtäviä. (Jylhä-Ollila 2021, 2–3.)

*Puhtausala kiinnostavaksi*-hankkeen avulla haluttiin varmistaa, että puhtausalasta saadaan hyvällä tiedottamisella annettua nykyaikainen ja tulevaisuuteen suuntaava mielikuva perusopetuksen päättävälle ja muille potentiaalisille kohderyhmille, kuten maahanmuuttajille. Lisäksi hankkeen tavoitteena oli myös alan koulutuksen työelämälähtöinen kehittäminen tekemällä tiivistä yhteistyötä puhtausalan yritysten ja koulutuksen järjestäjien kesken. (PUHKI-hanke s.a.) Hankkeen aikana järjestettiin erilaisia tapahtumia, joissa pyrittiin tavoittamaan edellä mainittuja kohderyhmiä. Tapahtumien markkinoinnissa ja toteutuksessa käytettiin tilanteeseen ja kohderyhmälle sopivaa markkinointiviestintää. (Jylhä-Ollila 2021, 3.)

Jylhä-Ollilan tutkimuksen (2021, 43) kohderyhmänä olivat Hämeenlinnan peruskoulujen opinto-ohjaajat sekä TE-toimistoissa työskentelevät virkailijat, jotka ohjaavat työttömiä etsimään työpaikkoja tai koulutuksia. Opinnäytetyössä tutkittiin vallitsevia käsityksiä puhtausalasta. Tutkimuksen avulla saatiin tietoa PUHKI-hankkeen markkinointiviestinnän vaikutuksista ja siitä, miten markkinointiviestintä tavoitti tai kiinnosti kohderyhmää. (Jylhä-Ollila 2021, 43.) Tutkimuksen validiteettiin vaikutti Jylhä-Ollilan mukaan (2021, 48) koronapandemian vaikutukset, jotka aiheuttivat muutoksia olosuhteissa. Pandemian vuoksi jouduttiin hankkeen aikana perumaan useita tapahtumia, joissa markkinointiviestintää oli suunniteltu toteutettavan.

Johtopäätöksenä Jylhä-Ollilan (2021) tutkimuksesta saatiin tieto, että markkinoitviestinnällä ei ole tavoitettu haluttuja muutoksia mielikuvien muuttamiseksi. Vastauksista oli pääteltävissä, että peruskoululaisille kerrotaan vain vähän puhtausalan ura- ja koulutusmahdollisuuksista. Puhki-hankkeen internetsivut sisältöineen olivat pääosin opinto-ohjaajille uusi asia, eikä heillä ollut niistä tietoa etukäteen. Myöskään opinto-ohjaajille tehty puhtausalan tietopaketti ei ollut tuttu. TE- toimistossa ohjaustyötä tekevien henkilöiden vastauksista oli tulkittavissa, että suurin osa vastaajista tiesi puhtauspalvelualan ura- ja koulutusmahdollisuuksista, mutta tieto oli jokseenkin suppeaa. TE-toimiston ohjaava henkilöstö vastasi, että Puhki-hankkeen internetsivut ovat heille uutta informaatiota ja he kuulivat siitä kyselyn kautta ensimmäistä kertaa. Opinnäytetyössä toteutettujen kyselyiden perusteella Puhki-hanketta ja puhtausalan ura- sekä koulutusmahdollisuuksia tulee Jylhä-Ollilan (2021) mukaan markkinoida lisää, koska vastausten perusteella näitä ei tunneta riittävästi. (Jylhä-Ollila 2021, 73–75.)

PUHKI-hankkeen tavoitteena oli kiinnostavien oppimateriaalien ja työpaikoilla järjestettävän koulutuksen kehittäminen. PUHKI-hankkeessa tuotettiin paljon hyvää materiaalia opetus- ja perehdytyskäyttöön. Materiaalia on viety esimerkiksi Thinglink-ympäristöön. Sen avulla ihmisellä on mahdollisuus hahmottaa ja omaksua opittava kokonaisuus kokonaisvaltaisesti, koska kaikki samaan asiaan liittyvät ohjeet on koottu havainnollistavaan 360°-kuvaan. Ohjeet löytyvät yhden linkin takaa ja niitä on helppo päivittää, koska kaikki muutokset päivittyvät linkin saaneelle automaattisesti. Videoiden käyttö opetuksessa ja perehdytyksissä on nykyään helppoa ja suosittua. Videoita voi jakaa esim. YouTuben tai jonkin muun yrityksessä käytössä olevan jakokanavan kautta. QR-koodin avulla videon katsominen helpottuu entisestään, koska koodin voi kiinnittää esimerkiksi siivouskoneeseen, ja sen saa katsottua helposti esim. älypuhelimella. Lisäksi hankkeen sivustolta löytyy runsaasti S2-tuettuun opiskeluun sopivia materiaaleja ja monenlaisia uratarinoita. Ajankohtaisista aiheista kirjoitetut blogit tuovat myös runsaasti tietoa ja käytännön vinkkejä puhtausalan työhön. PUHKI-hanke on myös järjestänyt erilaisia tapahtumia ja seminaareja ajankohtaisista teemoista, mutta koronatilanteesta johtuen pitkälti verkossa. (PUHKI-hanke s.a.)

## 8 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA METODOLOGIA

Tutkimusongelma ratkaistaan menetelmien kokonaisuudella, jota kutsutaan lähestymistavaksi tai tutkimusotteeksi. Tutkimusotteen muodostavat tiedonkeruu- ja analyysimenetelmät (Kananen 2015, 63.) Opinnäytetyö on kvalitatiivinen kehittämistutkimus, jonka tavoitteena oli saada tietoa keinoista lisätä puhtausalan koulutusten vetovoimaisuutta, turvata alueella osaavan työvoiman saanti sekä kehittää Luksian puhtausalan koulutustarjontaa ja työelämäyhteistyötä Länsi-Uudellamaalla. Kehittämistutkimuksen tavoitteena on Kananen (2015, 76) mukaan saada aikaan muutos. Kehittämistutkimus voidaan nähdä usein tutkimusstrategiana, eikä erillisenä menetelmäkokonaisuutena. Kehittämistutkimuksessa menetelmävalintaan vaikuttavat kehitettävä ilmiö, ongelman määrittely ja asetetut tavoitteet. (Kananen 2015, 67.) Opinnäytetyössä lähtökohtina ovat palvelumuotoilun perusteet ja ennakoitavuus sekä kumppanuusajattelu työelämäyhteistyössä. Aineisto kerättiin ryhmäkeskustelun avulla kumppanuuspajassa ja sitä analysoitiin PESTEL-analyysin viitekehyksen avulla. Saatua aineistoa täydennettiin myös SWOT-analyysillä.

### 8.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimusongelma

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, millaisessa toimintaympäristössä puhtausalalla tällä hetkellä toimitaan, millaiset ilmiöt vaikuttavat puhtausalan koulutukseen ja työhön, mitkä ovat työelämän odotukset ammattiin valmistaville, mikä on koulutuksen merkitys opiskelijoille sekä työnantajalle ja millaisia keinoja on löydettävissä koulutusten vetovoimaisuuden parantamiseksi ja ammattitaitoisen työvoiman saannin turvaamiseksi Länsi-Uudellamaalla. Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tietoa kehittämistoimista, joilla puhtausalan työn ja koulutusten vetovoimaisuutta voidaan alueellisesti parantaa.

Tutkimusongelman muuntaminen tutkimuskysymyksiksi helpottaa työskentelyä (Kananen, 2015, 28). Opinnäytetyön tutkimuskysymyksiksi muodostuivat:

- Mitkä tekijät vaikuttavat puhtausalan työhön?
- Miten alan koulutusten vetovoimaisuutta voidaan lisätä?
- Miten voidaan turvata osaavan työvoiman saatavuus puhtauspalvelu-  
alalla Länsi-Uudellamaalla?

Uusiutumiskykyisessä organisaatiossa kiinnitetään huomiota kyseenalaistamisen taitoon, tosiasioden tunnustamiseen, terveeseen itsetuntoon ja nöyryyteen, luovuuteen ja innovatiivisuuteen sekä herkkyyteen ympäristölle. Kaikkiin organisaatioihin kertyy ajan mittaan erilaisia uskomuksia ja selviöitä, joista jossakin vaiheessa tulee vanhentuneita. Tulevaisuutta koskevat näkemykset ja suunnitelmat perustuvat sekä julkituotuihin että ei-julkituotuihin oletuksiin. Hyvän strategin perusominaisuus on kyseenalaistamisen taito: Organisaatiossa kyseenalaistamista pitäisi pystyä tekemään joka suuntaan: itseen, sivulle, ylös ja alas. Strategiatyössä ennen tosiasioden tunnustamista on tärkeää tunnistaa tosiasiat. Näitä ovat asiakkaan tarpeiden, kilpailutilanteen, muutostrendien, omien vahvuuksien ja heikkouksien sekä kannattavuuden ja organisaatiokulttuurin tunnistaminen. Organisaation uusiutumisen kannalta tärkeimpiä, mutta vaikeimpia, asioita on saavuttaa terveen itsetunnon ja nöyryyden välinen tasapaino ja sen säilyttäminen. Terve nöyryys edellyttää tervettä itsetuntoa. Terveen itsetunnon saavuttaminen edellyttää onnistumisia ja menestystä. Menestys ruokkii usein uutta menestystä, jolloin on vaara, että itsetunto kasvaa liian suureksi ja nöyryys katoaa. Mahdolliset takaiskut ja epäonnistumiset johtavat liian matalaan itsetuntoon, ja silloinkin on vaikea olla nöyrä. Luovan työskentelyn peruskysymys on: ”Voisiko olla toisin?” Systemaattisesti on etsittävä uusia ideoita ja kehitettävä erilaisia vaihtoehtoja. Uudistuksia pitäisi etsiä koko liiketoimintaketjusta ja kaikista sen elementeistä, kuten asiakassuhteista, palvelukonsepteista ja verkottumisesta. Yrityksen pitäisi seurata ja reagoida kansantaloudellisten tekijöiden, toimialaympäristön sekä sidosryhmien ja verkostokumppaneiden muutoksiin. Organisaation pitää seurata, ennakoida ja tulkita globaalin maailman kehitystä. Hyvän viitekehyksen tähän antaa PESTEL-analyysi. (Kamensky 2014, 32–37.)

## **8.2 Palvelumuotoilu**

Lähtökohtana opinnäytetyössä käytetään palvelumuotoilun tausta-ajatuksia. Opinnäytetyössä keskityttiin lähinnä hankkimaan tietoa tämänhetkisestä puhtaustausalan koulutusten vetovoimaisuudesta sekä työelämän näkemyksistä alan vetovoimaisuudesta alueellisesti tilanteen ja työelämän tarpeiden ymmärtämiseksi. Tavoitteena oli kerätä tietoa ja näkemyksiä mahdollisista puhtaustausalan

tulevaisuuteen vaikuttavaista tekijöistä ja siitä, millaisia keinoja kannattaisi ko- keilla toisaalta asiakashankinnassa oppilaitokselle ja toisaalta uusien työnteki- jöiden saamiseksi alalle. Oppilaitoksen ja työelämän edustajien vuoropuhelun avulla mahdollistui yhteinen ideointi keinoista vetovoimaisuuden lisäämiseksi.

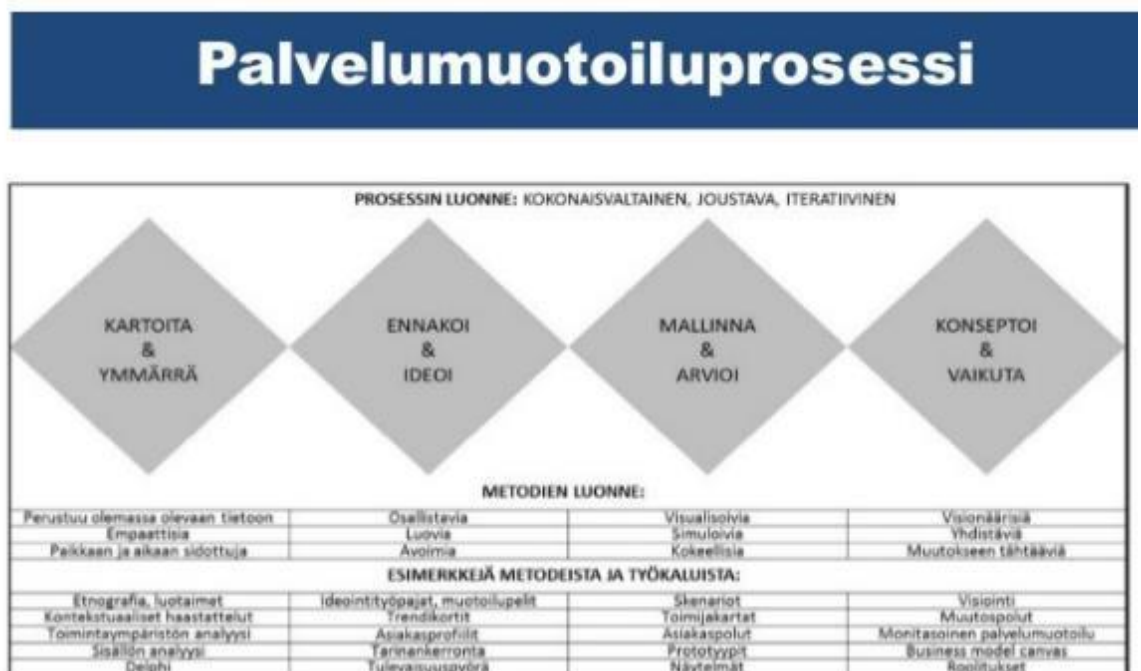
Palvelumuotoilua (*service design*) käytetään lähestymistapana yritysten kehit- tämistyössä. Palvelumuotoilu asettaa palvelun käyttäjät keskiöön ja pyrkii sel- vittämään asiakaslähtöistä arvomaailmaa. Palvelujen muotoilulla pyritään pa- rempaan toimivuuteen, taloudellisuuteen, ekologisuuteen, kestävyYTEEN ja es- teettisyyteen. Palvelumuotoilua voidaan soveltaa palvelun kehittämiseen kai- killa tasoilla, kuten strategiassa, prosesseissa, palveluympäristöissä sekä asiakaskontakteissa. Palvelumuotoilun tavoitteena on luoda käyttäjälle help- pokäyttöisiä, hyödyllisiä ja kiinnostavia palvelukokemuksia. Palveluorganisa- tion näkökulmasta palvelumuotoilun tavoitteena on luoda vaikuttavia, tehok- kaita, kannattavia ja erottuvia palvelukonsepteja. Tavoitteena on laaja tiedon- keruu käyttämällä monipuolisesti erilaisia menetelmiä palvelun taustalla ole- vien tekijöiden ymmärtämiseksi ja asiakkaiden osallistamiseksi uusien ideoi- den luomiseen yhteiskehittämisen menetelmin. (Ojasalo ym. 2014, 71–72.)

Strategiatasolla yritys voi palvelumuotoilun avulla löytää uusia mahdollisuuk- sia liiketoiminnassa tai saavuttaa uudenlaista kilpailuetua. Kehittämistyön läh- tökohtana oleva asiakasarvo ja sen syvälinen ymmärrys luo tärkeän pohjan kilpailuedun löytämiseksi. Kun palvelumuotoilun prosessia yhdistetään enna- koinnin menetelmiin, on hyvät edellytykset onnistua kehittämistyössä. Tavoit- teena on saada syvällistä tietoa tulevaisuuden mahdollisista kehityskuluista ja nykyisten sekä tulevien asiakkaiden piilevistä tarpeista ja luoda yhteisöllisten menetelmien avulla tarpeita vastaava strategia. Palvelumuotoilun keskeinen periaate on luovuus. Sen avulla uusien innovaatioiden ja visioiden ideointi hel- pottuu. Kun palvelumuotoilu tuodaan osaksi yrityksen arkea eri organisaatiota- soille johdosta työntekijöihin, se myös kehittää organisaatiokulttuuria asiakas- keskeisemmäksi. (Ojasalo ym. 2014, 73.)

Palvelumuotoiluun on kehitetty erilaisia prosessimalleja. Kuvassa 6 esitellään niistä yksi. Yhteistä kaikille malleille on laaja tiedonhankinta, yhteisöllinen ide-



ointi, erilaisten mallien luominen ja testaus sekä analysointi ja uudelleen määrittely oppimisen avulla. Palvelumuotoiluprosessin alussa korostuu syvällisen asiakas- ja toimintaympäristön ymmärryksen hankkiminen. Kehitysprosessi perustuu asiakkaiden tilanteen, tarpeiden, käyttäytymisen ja arvojen sekä muiden tämän kaltaisten tekijöiden ymmärtämiseen. Ensimmäinen vaihe on nimetty ”kartoita ja ymmärrä” -vaiheeksi. Ensimmäisessä vaiheessa kerätään faktatietoa ja näkemyksiä todennäköisistä tulevaisuuden kehityskuluista. Kun asiakas- ja toimintaympäristöymmärrys on hankittu, palvelumuotoilussa korostuvat luovuus ja yhteisöllisyys. Toinen vaihe nimetään ”ennakoi ja ideoi” -vaiheeksi, joissa osallistetaan monenlaisia sidosryhmiä, esimerkiksi asiakkaita ja kohdeorganisaation työntekijöitä. Ideointivaiheen jälkeen seuraavat ”mallinna ja arvioi” -vaihe sekä ”konseptoi ja vaikuta” -vaihe. (Ojasalo ym. 2014, 74–76.)



Kuva 6 Palvelumuotoilun prosessi (Ojasalo, Koskelo & Nousiainen 2014)

Kuvassa 6 on esitetty visuaalisessa muodossa edellä kerrottu palvelumuotoilun prosessi. Lisäksi siihen on koottu esimerkkejä niistä metodeista ja työkaluista, joita palvelumuotoilun eri vaiheissa voi käyttää. Palvelumuotoilun prosessiin sisältyvät vaiheet ymmärryksen muodostamisesta ideointiin, prototyypin rakentamiseen ja testaamiseen ja lopuksi konseptointiin. Prototyypinnilla tarkoitetaan sitä, että kehitettävää palvelua mallinnetaan edullisesti ja helposti.

Testaamisen avulla kerätään palautetta ja tarvittaessa jatkokehitetään palvelua. Palvelumuotoilun prosessi on iteratiivinen eli eri vaiheet saattavat usein toteutua päällekkäisinä ja aiempiin vaiheisiin voidaan aina palata. Palvelumuotoilu on myös jatkuvaa eli palvelua voidaan kehittää jatkuvasti keräämällä lisää ymmärrystä. (Kinnunen 2021.)

### **8.3 Ennakointityö**

Tavoitteena opinnäytetyössä oli kartoittaa olemassa olevaa tietoa puhtausalalla ja alan koulutuksissa havaittavissa olevista muutosvoimista yhdessä opilaitoksen ja työelämän toimijoiden kanssa. Lisäksi oli tarkoitus pohtia, miten voisimme yhdessä toimia niin, että saisimme puhtausalalle uusia osaajia jatkossakin niin opiskelijoiksi kuin työntekijöiksi työelämän tarpeisiin.

Ennakoinnilla tarkoitetaan aktiivista tulevaisuuden tekemistä. Ennakointityöhön voi jokainen antaa oman panoksensa. Havainnoimalla ympärillä tapahtuvia muutoksia ja niitä yhdessä tulkitsemalla voidaan ennakoida tulevaisuutta. Ennakoinnin tarkoitus on olla osallistavaa, avointa ja toimintasuuntautunutta. Erilaisten menetelmien ja työkalujen avulla ennakointitietoa voidaan käsitellä systemaattisesti ja samalla luoda erilaisia kuvia mahdollisista tulevaisuuksista. Oman tulevaisuuden tekemisessä keskeisiä tekijöitä ovat halutun tulevaisuuden määrittely, siihen johtavan reitin suunnittelu ja tämän hetkiset tulevaisuuteen suuntautuneet valinnat ja päätökset. (Lapin Luotsi s.a.)

Kuvaan 7 on koottu Lapissa toteutettujen ennakointiosaamisen koulutusten ennakointia tukevat kokonaisuudet.



Kuva 7 Ennakoivan organisaation kehittäminen (Lapin Luotsi, Ennakoinnin pohjoinen yhteistyö -hanke (ESR) s.a)

Ennakoivan organisaation kehittämisen osatekijät ovat ennakoititieto, ennakoinnin menetelmät sekä ennakoiva työote. Ennakoinnissa on keskeistä se, miten epävarmaa tietoa hyödynnetään, ja kuinka tehdään päätöksiä epävarman tiedon pohjalta. Kun jatkuvasti muuttuvassa maailmassa haluaa menestyä, ei riitä, että reagoi muutoksiin, vaan organisaation täytyy aktiivisesti havainnoida, tulkita ja hyödyntää muutoksia omassa toiminnassa. (Lapin Luotsi s.a.) Ennakoinnissa seurataan megatrendejä, trendejä, heikkoja signaaleja ja mahdollisia villedä kortteja, joiden avulla voidaan ymmärtää ympärillä tapahtuvia muutoksia. Toimintaympäristön jatkuvassa muutoksessa organisaation on tärkeää tietoisesti tutkia toimintaympäristöään. Keskittyminen vain oman toimialan trendeihin ei riitä, vaan havainnointia pitää suunnata myös muihin toimialoihin ja globaaleihin muutosajureihin. Niiden avulla voidaan tutkia ja tulkita systemaattisesti toimintaympäristöä. Näin voidaan paremmin ymmärtää trendien ja muutosvoimien vaikutusta omaan organisaatioon tulevaisuudessa. Skenaariotyötä varten on tärkeää tehdä laajaa toimintaympäristön muutosvoimien kartoitusta esimerkiksi PESTEL-analyysin avulla. Prosessiin on hyvä osallistaa myös mahdollisimman laaja joukko toimijoita. (Lapin Luotsi s.a.)

## 8.4 PESTEL-analyysi

Aineiston keruu PESTEL-analyysiä varten toteutui järjestämällä yhteinen kumppanuuspaja Luksian puhtausalan opettajille, oppisopimuskeskuksen koulutustarkastajalle, keskeisille työelämän yhteistyökumppaneille sekä opiskelijoille tai vastavalmistuneille opiskelijoille. Koska korona vaikutti kokoontumisrajoitukseen, emme voineet kokoontua perinteisesti yhteen tilaan, vaan toimimme etäyhteydellä Teamsin välityksellä.

Yrityksessä on tiedettävä, mitä sen toimintaympäristössä tapahtuu ja tulee tulevaisuudessa tapahtumaan. Yrityksen täytyy vastata toimintaympäristössä oleviin mahdollisuuksiin ja uhkiin mahdollisimman hyvin. PESTEL-analyysi antaa hyvän pohjan yrityksen strategiatyölle. Analyysi kohdistuu yritystä ympäröivän makroympäristön muutoksiin, joihin yritys ei voi itse toiminnallaan vaikuttaa. (Jaakkola & Niemelä 2015, 10.) Vaillinainenkin toimintaympäristötuntemus voi olla ratkaiseva kilpailutekijä, jos se on kilpailijoita parempi (Kamensky 2014, 136). Toimintaympäristön analysointi on tärkeää yrityksen koko elinkaaren ajan. Strategia voidaan määritellä yrityksen suuntaviivojen, tavoitteiden ja niiden saavuttamiseksi tarvittavien keinojen avulla niin, että yritys menestyy muuttuvilla markkinoilla. Strategian avulla yritys pystyy myös hallitsemaan muuttuvaa toimintaympäristöään. Strategian avulla yritys voi vaikuttaa sisäisiin ja ulkoisiin tekijöihin sekä niiden keskinäisiin vuorovaikutussuhteisiin niin, että yrityksen kannattavuus-, jatkuvuus- ja kehittämistavoitteet saavutetaan. Toiminnan jatkuva kehittäminen on välttämätöntä jatkuvuuden turvaamiseksi. (Kamensky 2014, 18–20.)

Yrityksessä on tärkeää tiedostaa ja ottaa huomioon toimintaympäristössä tapahtuvat muutokset (Vuorinen 2013, 226). Toimintaympäristöanalyysin avulla kuvataan ilmiöitä, jotka ovat merkityksellisiä yrityksen toiminnan suunnittelussa. Ilmiöt eivät asioina ole sellaisenaan hyviä tai pahoja, uhkia tai mahdollisuuksia, mutta sellaisiksi ne voivat muuttua, kun niitä tarkastellaan Luksian puhtauspalvelualan koulutusten omista lähtökohdista. Ilmiöille täytyy analyysin avulla antaa merkitys. Sillä tarkoitetaan sitä, mitä ne edellyttävät opintoalan toiminnalta: miten vahvistetaan hyvää, vastustetaan pahaa, hyödynnetään mahdollisuudet ja torjutaan uhat. (Lintunen ym. 2008.)

Yrityksen toimintaympäristön laajimman tason eli makroympäristön muodostaa kaikkiin yrityksiin vaikuttava PESTEL-viitekehys, joka esitellään kuvassa 8.



Kuva 8 PESTEL-analyysi (Vuorinen 2013, 222; Jaakkola & Niemelä 2015, 11)

PESTEL-viitekehys sisältää kuusi osa-alueita: poliittinen, ekonominen, sosiaalinen, teknologinen, ekologinen ja lainsäädännöllinen. PESTEL-analyysissä käytävissä kategorioissa on runsas joukko teemoja, joista yleisimpiä on esitetty kuvassa 8. PESTEL-analyysin tarkoitus on selvittää näissä kategorioissa tapahtuvien muutosten mahdollisia vaikutuksia yritykseen. Analyysissä tärkeää on löytää tarkasteltavan yrityksen kannalta olennaisimmat teemat, joiden muutosvoimilla on vaikutuksia liiketoimintaan. Analyysin tarkastelujaksona pidetään yleensä 3–10 vuotta. (Vuorinen 2013, 220–222.)

PESTEL-analyysi tehdään vaiheittain. Ensin listataan muutosvoimat, jotka voidaan jaotella tärkeisiin ja vähemmän merkityksellisiin. Tämän jälkeen nostetaan esiin 5–20 keskeisintä muutosvoimaa, joilla on suurimmat vaikutukset yrityksen toimintaan. Nämä teemat voidaan pisteyttää sen mukaan, millaisia vaikutuksia niillä on yrityksen toimintaan ja miten todennäköistä on, että ne toteutuvat. Samalla voidaan määrittää aikajänne, jonka aikana muutos mahdollisesti vaikuttaa. Näin voidaan määrittää keskeiset organisaatioon vaikuttavat

muutosajurit, joilla on vaikutusta yrityksen toimintaan. Lopuksi mietitään toimintavaihtoehtoja joko muutosajurin hyödyntämiseen (positiivinen voima) tai siltä suojautumiseen (negatiivinen voima) eli miten yritys aikoo muuttaa liiketoimintaansa ja strategiaansa. Yrityksessä kannattaa pohtia myös muutosvoimien yhteisvaikutuksia ja yrittää tiivistää muutokset muutamaksi muutosajuriksi. Muutosajuri tarkoittaa useammista muutosvoimista johtuvaa yhteisvaikutusta. Muutama muutosajuri moneen muutosvoimaan verrattuna on helpompi ottaa huomioon strategian suunnittelussa. (Vuorinen 2013, 220–223.)

### 8.5 SWOT-analyysi

Nelikenttäanalyysi (SWOT) on yleisesti käytössä oleva yksinkertainen yritystoiminnan analysointimenetelmä. Sen avulla voidaan selvittää yrityksen vahvuudet (*strengths*) ja heikkoudet (*weaknesses*) sekä tulevaisuuden mahdollisuudet (*opportunities*) ja uhat (*threats*). (Suomen riskienhallintayhdistys s.a.) Opinnäytetyössä PESTEL-analyysin, teorian tiedon ja omien ajatusten pohjalta tehtiin SWOT-analyysi, jonka avulla muutosvoimia tarkasteltiin.

PESTEL-analyysin lisäksi myös muita ympäristön analyyskejä kannattaa hyödyntää strategiatyössä. PESTEL nostaa esiin sellaisia teemoja, jotka ovat olennaisia sisältöjä myös SWOT-analyysissä. Loppuvaiheen työskentelyssä voidaan hyödyntää SWOT-analyysiä yrityksen uhkien ja mahdollisuuksien peilaamiseksi yrityksen heikkouksiin ja vahvuuksiin eli muutosvoimien peilaamista yrityksen voimavaroihin. Etenkin myönteisen muutosvoiman vaikutus toteutuu parhaiten silloin, kun yritys omilla toimillaan reagoi muutoksen mahdollisuuteen. (Vuorinen 2013, 221.)

### 8.6 Kumppanuudet työelämäyhteistyössä

Opinnäytetyöhön liittyvässä työelämän ja oppilaitoksen yhteisessä kumppanuuspajassa oli tarkoitus tehdä yhteistyötä kehittävän kumppanuuden näkökulmasta puhtauspalveluopintoalan ja työelämän toimijoiden kesken. Tarkoituksena oli saada koottua faktaa ja ennakoitietoa tulevien kehittämistoimien pohjaksi. Tutkimusaineiston keräämiseen työelämän ja oppilaitoksen edustajien yhteiseen kumppanuuspajaan sain fasilitaattoriksi Luksian työelämäpalve-

luista kumppanuusvalmentajan, joka samalla pilotoi ja tuotteisti jatkotyösken- telyä varten opintoalan ja työelämän kanssa verkossa toteutettavaa kumppa- nuuspajaa.

Ammatillista koulutusta kehitetään tällä hetkellä kumppanuuksien kautta. Kehi- tystyötä ohjaavat laki ammatillisesta koulutuksesta ja siinä työelämän kanssa tehtävä yhteistyö sekä ammatillisen koulutuksen laatustrategia 2030. (Parasta palvelua -kehittämishjelma 2019.)

Ammatillisen koulutuksen osapuolet ovat työelämän edustajia, opettajia, opis- kelijoita, asiakkuuksien asiantuntijoita ja johdon edustajia. Kaikkien osapuolten käsitykset asiakaslähtöisyydestä vahvistavat yhteissuunnittelun ja kumppa- nuuden merkitystä. Kumppanuudella tarkoitetaan sitä, että oppilaitos suunnit- telee ja toteuttaa ammatillista koulutusta yhdessä asiakkaidensa kanssa. Kumppanuutta tarvitaan, jotta oppilaitos pystyy tarjoamaan työelämää uudista- vaa osaamista ja opiskelijoille yksilöllisiä polkuja työelämäänsä. Kumppanuus- työllä on merkitystä, koska opiskelija- ja työelämäpalautteet vaikuttavat tule- vaisuudessa merkittävästi koulutuksen järjestäjien saamaan rahoitukseen. Jatkovaa ja tiivistä vuoropuhelua tarvitaan, jotta oppilaitos pystyy vastaamaan asiakkaidensa sekä laajemmin ajateltuna työ- ja elinkeinoelämän nopeasti muuttuviin osaamisen tarpeisiin. Asiakkaiden tarpeet avautuvat parhaiten kumppanuustyön ja yhteiskehittämisen kautta. (Parasta palvelua -kehittämis- ohjelma 2019.)





Kuva 9 Vastavuoroisen kumppanuuden muotoja (Parasta palvelua -kehittämishjelma 2019)

Kuvassa 9 esitellään Parasta palvelua -kehittämishjelmassa luotu vastavuoroisen kumppanuuden toimintamalli. Vastavuoroisen kumppanuuden muotoja ovat arjen kumppanuus, kehittävä kumppanuus, strateginen kumppanuus sekä kumppanuus- ja palveluverkostot. Arjen kumppanuus on oppilaitoksen ja työpaikan edustajien päivittäistä yhteistyötä opiskelijan opintoihin liittyen. Kehittävä kumppanuus on alueellista tai toimialakohtaista yhteistyön kehittämistä. Strateginen kumppanuus tapahtuu koulutuksen järjestäjän ja organisaation johdon välillä palvelukokonaisuuksia kehittämällä. Eri koulutusasteiden toimijat ja alueen toimijat muodostavat yhteisiä palveluverkostoja.

## 8.7 Ryhmäkeskustelut laadullisena tutkimusmetodina

Tiedonhankinnan menetelmäksi valikoitui ryhmäkeskustelu etäyhteydellä Teamsin välityksellä, koska koronapandemia rajoitti kevään 2021 aikana koontumismahdollisuuksia. Opintoalalta selvitettiin etukäteen ryhmäkeskusteluun kutsuttavat työelämän edustajat. Tarjottavia ei voitu etätoteutuksessa järjestää osallistujille, mutta muuten tapahtuman runko noudatteli ryhmäkeskustelun mallia. Kumppanuuspajan fasilitoi kumppanuusvalmentaja Luksian työelämäpalveluista. Kumppanuuspajassa jaettiin vetovastuu kumppanuusvalmentajan ja opinnäytetyöntekijän kesken. Lisäksi kolmas henkilö oli vielä tek-



nisenä tukena ja aikatauluista huolehtimassa. Puhtauspalvelualan kumppanuustyöpajan tavoitteena oli tuottaa PESTEL-aineistoa sekä ideoida yhdessä, miten puhtauspalvelualan vetovoimaisuutta Länsi-Uudellamaalla saataisiin lisää.

Ryhmäkeskustelu tarkoittaa tilaisuutta, johon on kutsuttu joukko vapaaehtoisia ihmisiä keskustelemaan tietystä aiheesta vapaamuotoisesti, mutta fokuroidusti. Ryhmäkeskustelussa vetäjä pyrkii saamaan osallistujat vuorovaikutukseen toistensa kanssa keskustelemaan kohteena olevasta aiheesta. Tämä tuottaa ryhmäkeskustelulle tyypillisen tutkimusaineiston. Tiedontuotanto tapahtuu siis sosiaalisessa vuorovaikutuksessa, ja tieto muokkautuu vuorovaikutusta ehdollistavien tekijöiden mukaisesti. Ryhmäkeskustelun osallistujat tulkitsevat toisten keskusteluun osallistuvien puheita ja eleitä. Ryhmänvetäjä saattaa myös omilla viestintäratkaisullaan vaikuttaa keskustelun kulkuun esittämällä lisäkysymyksiä toisista teemoista ja sivuuttamalla toisia teemoja. Tiedontuotantoa ehdollistavat tekijät täytyy ottaa huomioon osana tutkimusprosessia. Vuorovaikutusta ei tarvitse nähdä metodisena ongelmana, vaan erityispiirteenä tuotettavan aineiston määrittelyssä. Vuorovaikutus on myös osa tutkittavaa ilmiötä. (Valtonen & Viitanen 2020, 118–119.)

Ryhmien koostaminen on tärkeä osa tutkimusprosessia. Tutkimuksen tavoite määrittelee pitkälti sen, millaisista henkilöistä ollaan kiinnostuneita. Halutaanko kohdeilmioista saada ymmärrystä esimerkiksi työntekijöiden, johdon, asiakkaiden vai muiden toimijoiden näkökulmasta? Vuorovaikutuksen näkökulmasta ryhmän homogeenisuutta pidetään lähtökohtaisesti tärkeänä, kun yhteinen kieli voidaan löytää helposti. Ryhmäkeskusteluun osallistuva ryhmä on ainutkertainen ja se on olemassa ryhmänä vain lyhyen ajan. Keskustelijat eivät välttämättä tunne toisiaan etukäteen. Keskusteluteeman aihe on tärkeä, jotta osallistujat kokevat mielekkääksi keskustella aiheesta. (Valtonen & Viitanen 2020, 120–121.)

Ryhmänvetäjän päätehtävänä ryhmäkeskustelussa on virittää otollinen ilmapiiiri, ohjata keskustelua tavoitteiden mukaisesti sekä rohkaista ja kannustaa osallistujia käymään keskustelua. Alussa tapahtuvaa ryhmäytymistä voi edistää vaikkapa tarjoilujen avulla. Myös ryhmänvetäjän aloituspuheenvuoro on

tärkeä osa ryhmäytymistä. Silloin tuodaan esiin ryhmän säännöt ja rajat. Vetäjä motivoi osallistujia puhumaan ja palkitsee heitä osoittamalla sanallista kiitollisuutta siitä, että he ovat tulleet paikalle. Ryhmätilanne on hyvä aloittaa yhteisellä avauskierroksella, jonka aikana jokainen pääsee ääneen esimerkiksi esitellessään itsensä esiteltävän aiheen kautta. Ryhmänvetäjä ottaa alussa hallinnollisen roolin ja käynnistää tilanteen. Varsinaisen sisällöllisen osan aikana johtajuus siirtyy keskustelun osanottajille. Vetäjä siis siirtää keskusteluvastuun ja vallan osallistujille. Kuuntelu on merkittävä tekijä puheentuottamisen keinona. Vetäjä antaa tilaa osallistujien kertomuksille ottamalla kannustavan ja aktiivisen kuuntelijan roolin. Visuaaliset tekniikat ja projektiiviset menetelmät ovat myös hyvä keino edistää puhetta. Ryhmäkeskustelun lopussa vetäjänrooli taas korostuu. Hänen kannattaa vetää yhteen keskustelun sisältöä, jotta hän voi osoittaa keskustelijoille kuunnelleensa keskustelua ja että heillä on vielä mahdollisuus korjata tai täydentää sanomaansa. (Valtonen & Viitanen 2020, 122-125.)

Kun keskustelu on käyty, tutkijan työ jatkuu. Ryhmäkeskus- teltelu usein nauhoitetaan ja puretaan eli litteroidaan. Vuorovaikutuksellisen aineiston tallentaminen ja raportointi hankalaa, vaikka vuorovaikutus on ryhmäkeskustelun erityinen piirre. Kaikkea ei saa dokumentoiduksi tai raportoiduksi. Keskusteluaineistoa voi analysoida erilaisilla laadullisilla analyysimeto- deilla. Analyysiprosessi alkaa tutustumalla aineistoon lukemalla sitä useaan kertaan, tekemällä muistiinpanoja ja suhteuttamalla aineistoa aikaisempaan kirjallisuuteen. Prosessin avulla alkaa syntyä ymmärrys siitä, mistä aineistossa on kyse ja mikä siinä on kiinnostavaa. Prosessin aikana tutkimuskysymys muokkautuu uudelleenlaiseksi. Se on merkki siitä, että aineistolle on annettu mahdollisuus puhua. Ryhmäkeskustelun etuina voidaan pitää sitä, että se antaa äänen ryhmälle ihmisiä ja mahdollistaa ryhmän ymmärtämisen sen omista lähtökohdista. Osallistujilla on enemmän mahdollisuuksia ja valtaa tuoda tärkeiksi kokemiaan teemoja ja asioita esiin. Ryhmäkeskustelu mahdollistaa myös luovia, uusia ja asiakaslähtöisiä ideoita. (Valtonen & Viitanen 2020, 125–126, 130.)

## 8.8 Aineiston keruu Luksian puhtauspalvelualan kumppanuustyöpajassa

Luksian puhtausalan opettajille, länsi-uusimaalaisille työnantajille sekä valmistuneille opiskelijoille järjestettiin 12.5.2021 toiminnallinen kumppanuustyöpaja yhteistyössä Luksian työelämäpalvelujen kumppanuusvalmentajan kanssa. Hän fasilitoi tilaisuuden sekä samalla pilotoi ja tuotteisti opintoalan ja työelämän kanssa verkossa toteutettavaa kumppanuuspajaa. Koska kokoontumismahdollisuuksia koronan takia rajoitettiin, työpaja järjestettiin etäyhteydellä Teamsin avulla. Teknisenä tukena ja aikatauluista huolehtijana oli mukana myös toinen kumppanuusvalmentaja työelämäpalveluista.

Palvelualojen koulutuspäällikön kanssa sovittiin kumppanuuspajasta ja sen ajankohdasta etukäteen. Lisäksi selvitettiin opintoalalta, mitkä ovat heidän alallaan tärkeimmät yhteistyökumppanit. Terveysten- ja sairaanhoidon laitosten, kuntatyönantajan, palveluliikkeiden sekä ammatillisen oppilaitoksen esimiehiä ja palveluohjaajia sekä näissä työskenteleviä opiskelijoita tai juuri valmistuneita opiskelijoita kutsuttiin yhteiseen Luksian puhtausalan kumppanuuspajaan eri paikkakunnilta. Kutsuttaville soitettiin etukäteen, ja vasta tämän jälkeen lähetettiin sähköpostitse kutsut. Puhelimitse asia sai positiivisen vastaanoton ja kutsuun tuli myös henkilökohtainen sävy. Lisäksi kutsuttiin kaikki Luksian puhtausalan opettajat, koulutuspäällikkö sekä oppisopimuskeskuksesta kaksi koulutustarkastajaa. Kutsu on liitteenä 1.

Kaikki kutsutut eivät päässeet osallistumaan työpajaan. Oppilaitoksesta osallistui koulutuspäällikkö ja viisi opettajaa. Lisäksi osallistui työnantajia kunta-puolelta, oppilaitoksesta ja palveluliikkeistä yhteensä seitsemän sekä kaksi entistä opiskelijaa/työntekijää.

Kumppanuuspaja oli kestoaltaan lyhyehkö, 2 tuntia 15 minuuttia. Pajassa käytetty materiaali on liitteenä 2. Pajan alussa esiteltiin työpajan aikataulutukset sekä käytännön ohjeet. Tämän jälkeen käytiin lyhyt esittäytymiskierros. Sitten kumppanuusvalmentaja kertoi lyhyesti, mitä vastavuoroisella kumppanuudella tarkoitetaan ja opinnäytetyön tekijä opinnäytetyöstä sekä sen tutkimuskysymyksistä lyhyesti. Mentimeter-työkalun avulla johdateltiin kevyesti teemaan ja

osallistujat pääsivät vastaamaan kysymykseen siivousalan positiivisesta merkityksestä. Ryhmän energiatasoa nostatettiin pienellä taukoliikunnalla ennen siirtymistä PESTEL-analyysin johdantoon ja ryhmätyöskentelyyn pienryhmissä Padlet-alustalla. Ryhmätöiden esittelyn jälkeen käytiin yhteistä reflektiokeskustelua liittyen ryhmien tuotoksiin. Lopuksi käytiin keskustelua siitä, miten yhdessä voimme lähteä houkuttelemaan uusia ammattilaisia alalle ja tukea heidän ammatillista kasvuaan. Tämän jälkeen keskusteltiin jatkotoimista yhteistyön merkeissä ja esitettiin ajatus opinnäytetyön saattamisesta esimerkiksi Suomen siivousteknisen liiton tietoisuuteen. Tilaisuudessa pyydettiin lupa esitysten, keskustelujen ja reflektoinnin nauhoittamiseen, jotta aineistoa dokumentoidessa opinnäytetyöntekijän oli helpompi toimia aineistoa luokitellessaan. Lopuksi käytiin vielä lyhyt palautekeskustelu, jossa työelämän osallistujat saivat kertoa, miltä tämäntyyppinen yhteistyötapa tuntui.

## **9 LUKSIAN PUHTAUSPALVELUALAN KUMPPANUUSPAJAN TULOKSET**

Tässä luvussa kerrotaan Luksian puhtauspalvelualan kumppanuuspajan tuloksista. Tulokset osoittavat, että työelämän ja oppilaitoksen väliselle keskustelulle ja yhteistyölle on tarvetta. Osaavien ammattilaisten saaminen ja puhtauspalvelualan vetovoiman lisääminen koettiin vahvasti yhteiseksi ongelmaksi. Arjen kumppanuus esim. työpaikalla järjestettävän koulutuksen ja näyttöjen ohella syventyy kehittäväksi kumppanuudeksi yhteiseksi koetun ongelman ja sen ratkaisuehdotusten ympärille.

### **9.1 Mentimeter-kysely**

Kumppanuuspajassa lämmittelykysymyksenä osallistujille annettiin tehtäväksi Mentimeter-työkalun avulla pohtia, miksi siivousala on ”siistii hommaa” ja kertoa 1–2 asiaa, miksi näin on. Osallistujat vastasivat itsenäisesti tai pareittain mobiililaitteellaan. Kyselyn tulokset on avattu kuvassa 10.



Kuva 10 Kumppanuuspajan Mentimeter-kyselyn tulos aiheesta Puhtausala on siistiä hommaa! Kerro 1-2 asiaa, miksi näin.

Kuten kuvasta 10 havaitaan, vastauksista suurin osa (19 %) liittyi oman työn tuloksen välittömään näkemiseen ja oman käden jäljen näkymiseen. Työn itsenäisyys, vapaus, elintärkeän työn tekeminen, usko siihen, että työtä alalla riittää sekä työn fyysisuus, jonka avulla kunto pysyy hyvänä, mainittiin kaikki kaksi kertaa. Lisäksi myös työn vastuullisuus, mahdollisuus vaikuttaa, viimeisimmät työvälineet, monipuoliset työtehtävät, hyvät työntekijät sekä työn palkitsevuus ja siisti työ mainittiin tekijöinä, jotka tekevät puhtausalan työstä ”siistiä hommaa”.

Yhteisessä keskustelussa kyselyn tuloksista pohdittiin esimerkiksi sitä, käytetäänkö puhtausalan hyviä puolia riittävästi hyödyksi työpaikkailmoituksia laadittaessa. Näillä sanoilla voidaan herättää tulevien alan työntekijöiden mielenkiinto puhtausalaa kohtaan. Keskustelussa nousivat esiin myös työnantajien mahdollisuus toimia oppilaitoksen kummiyrityksinä ja sitä kautta lähettää omia työntekijöitä opiskelemaan tai tehostaa työssä järjestettävän koulutuksen aikana työssäoppimismahdollisuuksien tarjoamista opiskelijoille ja samalla perehdyttää omalle yritykselle tulevaa työvoimaa. Yhteistyö selkeästi kiinnostaa työn kehittämisen ja puhtausalan vetovoiman lisäämiseksi.

Keskustelussa nousivat esiin myös ympäristöarvot, kemikaaliton siivous ja työn turvallisuus sekä työntekijälle että ympäristölle. Näiden asioiden lisäksi hyvien työvälineiden sekä mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön koettiin lisäävän myös työntekijöiden hyvinvointia.

Korona-ajan vaikutuksena koettiin siivoajan työn merkityksen kasvaneen. Se on näkynyt muun muassa työntekijöiden ymmärryksenä oman ammattiosaimisen merkityksestä toisten työntekijöiden ja asiakkaiden hyvinvoinnin edistäjänä. Tämän on koettu lisänneen siivoajien ammattitilpeyttä omaa työtään kohtaan. Aseptiikan on koettu selkeämmin muuttuneen korona-ohjeistuksen myötä niin, että kosketuspinnat ovat nousseet entistäkin tärkeämpään asemaan lattiapintoihin nähden siivouksen kannalta. Myös asiakkaiden arvostuksen siivoustyötä kohtaan on koettu korona-aikana lisääntyneen.

## **9.2 PESTEL-analyysin tulos**

Osallistujat jaettiin kahteen pienryhmään keskustelemaan puhtausalan veto-voimaisuudesta ja tekijöistä, jotka vaikuttavat puhtausalan koulutukseen ja/tai puhtausalan työhön vetovoimaisuuteen positiivisesti tai negatiivisesti. Etukäteen oli sovittu, että Luksian opettaja toimii ryhmässään kirjurina ja koostaa ryhmän ajatuksia yhteisesti jaetulle Padlet-pohjalle. Padlet-pohjaan oli luotu PESTEL-viitekehys, jossa kategorioina olivat poliittiset, ekonomiset, sosiaaliset, teknologiset, ekologiset ja lainsäädännölliset tekijät. Ryhmä valitsi keskuudesta henkilön, joka esitteli tärkeimmät teemat käymästään keskustelusta. PESTEL-viitekehyseskustelun tuotos kokonaisuudessaan on esitelty liitteessä 3 Kumppanuuspajassa tuotettu PESTEL-aineisto.

Keskustelu PESTEL-työskentelyn ryhmätöiden esittelystä nauhoitettiin. Tämä helpotti analyysivaiheen tekoa, jossa litteroinnin jälkeen vastaukset ryhmiteltiin ja luokiteltiin. Tämän jälkeen kuvasta tuli hieman eri näköinen, kun asioita siirtyi kategoriasta toiseen tai järjestys vaihtui. Luokittelun jälkeen muokattu PESTEL-analyysin aineisto on liitteenä 4.

Poliittisista tekijöistä ryhmissä nousivat esille kilpailutusten kriteerit. Siivoustyö on tiukasti mitoitettua ja kilpailu on kovaa. Liian tiukoiksi viedyt kilpailutusten

kriteerit aiheuttavat haittaa alalle ja vetovoimaisuus kärsii. Kuka haluaa työskentelemään alalle, jossa omaa työtään ei ehdi kunnolla tehdä vaatimusten mukaisesti.

Ekonomisista tekijöistä ryhmissä heräsi keskustelua hyvistä henkilöstöeduista sekä reiluista työnantajista erityisesti matalapalkkaisella puhtausalalla. Rekrytointitilanteessa haastattelijoina pitäisi toimia kaksi esihenkilöä eli tehdä haastatteluja ristiin. Taloudelliseen merkitykseen liittyy pintamateriaalien hyvä, oikein toteutettu hoito. Näin toteutetaan myös kestävä kehitys ja lisätään kiinteistön arvoa sekä pidennetään mahdollisia remonttitarpeita kiinteistöjen elinkaaren aikana.

Sosiaalisista tekijöistä tärkeiksi teemoiksi ryhmissä nousivat puhtausalan ammattien uudelleen brändäys sekä alan mielikuvan muuttumaan saaminen.

Eräs osallistujista kiteytti pohdintaa näin:

*Nimenomaan nyt sillä alalla, millasta työtä, millasia apuvälineitä, miten kehitetään, miten koneet on kehittynyt, miten työtä tehdään monipuolisissa ympäristöissä, itse voit suunnitella työtäsi, miten milloin ja missä eli missä toimintaympäristössä. Alkuvaiheessakin tuotiin esille itsenäinen työ ja vapaus. Luulen, että silläki on erilainen merkitys tähän meidän nuorempiin sukupolviin.*

Alan toimijoiden olisi tuotava voimakkaammin esille alan monipuolisuutta, itsenäisyyttä sekä vapautta valita itse miten, missä ja milloin työtään tekee. Koulutautumismahdollisuudet ja alalla olevat hyvät etenemismahdollisuudet eivät tunnu olevan riittävästi tunnettuja, joten niistä kertominen olisi yksi mahdollinen vetovoiman lisääjä. Nuorille ulkonäkö ja vaatetus ovat tärkeitä, joten alan työvaatteisiin ja niiden trendikkyyteen pitäisi kiinnittää huomiota entistä enemmän ja myös sillä tavoin nostaa imagoa. Työn fyysisyyden voisi kääntää vahvuudeksi. Jos työ ei nyt kuntoa varsinaisesti kohota, se auttaa kunnon ylläpitämisessä, ja koska työssä liikutaan paljon, on se aivan toista kuin yhtäjaksoinen näyttöpäätetyö. Tätä kautta myös työhyvinvointiin satsaaminen toisi lisäarvoa alalle. Jo koulutusten aikana pitäisi satsata oman työhyvinvoinnin edistämiseen, ja tässä olisi hyvä ottaa hyvinvointialojen ammattilaiset avuksi. Ergonomian hallinta on siivoustyössä perustaito. Hyvä esimiestyö on myös ehdottoman tärkeää alalla viihtymisessä.

Koronasta voidaan saada työntövoimaa alalle, totesivat osallistujat. Alalla työskentelevät saivat enemmänkin tuoda julki oman työnsä arvostamista ja omaa osaamistaan toisten terveyttä ja hyvinvointia edistävinä ammattilaisina, jotka huolehtivat asiakkaistaan. Ala kehittyy koko ajan ja uutta teknologiaa ja robotiikkaa otetaan käyttöön. Ergonomian hallintaa voidaan myös edistää sillä, että työpaikalle hankitaan hyvät työvälineet ja tarvittavat siivouskoneet. Robotit voivat sillä aikaa puhdistaa lattiapintoja, kun ihmistyönä puhdistetaan kosketuspintoja ja muita kohteita, joiden siivoamisessa vaaditaan myös ajattelua. Oman työn suunnittelu on tärkeää, etenkin kun siivoustyölle on annettu tiukat aikaraamit, mutta toteutuksen suhteen tekijällä on vapaus valita käyttämänsä siivousmenetelmät, -aineet, -välineet sekä -koneet.

Koulutuksen myötä tärkeäksi taidoksi työntekijälle näyttäisi myös nousevan viestimisen taito. Vuorovaikutukseen ja eri tavoilla viestimiseen pitää koulutuksen aikana harjaannuttaa opiskelijoita monin tavoin. Kun siivoustyön ammattilainen osaa kertoa rohkeasti omasta työstään ja tuoda ammattitaitoaan työhyteisössään esille, asiakkaiden luottamus ja arvostus hänen osaamistaan ja työtään kohtaan kasvavat. Näin asiaa kuvattiin työpajassa:

*Koulutuksen myötä... Silloin kun siivooja, laitoshuoltaja, toimitilahuoltaja osaa viestiä ja olis semmonen rohkea viestijä, eikä olis se hajuton ja näkymätön siellä työkohteessa. Vaan olis rohkea työhyteisön jäsen ja porukat tietäisivät, että hän on alan ammattilainen, häneltä voi kysyä ja hän tietää enemmän alasta kuin muut. Työhyteistö pystyy luottamaan hänen osaamiseensa ja hyötymään hänen asiantuntemuksestaan. Se olis vetoimatekijä, kun työntekijä tuntee olevansa tärkeä tekijä koko kokonaisuudessa ja hänen osaamista arvostetaan.*

Ekologisuus ja taloudellisuus liittyvät toisiinsa. Kestävästä kehityksestä huolehtiminen vaikuttaa myös taloudellisuuteen. Siivousalalla kestävä kehitys pyritään edistämään monin tavoin, esimerkiksi ohjaamalla jätteiden kierrätyksessä, kiinnittämällä huomiota veden käyttöön siivouksessa ja oikeilla ja järkevillä siivousmenetelmien, -aineiden sekä -välineiden valinnoilla suhteessa poistettavaan likaan. Kemikaalien käytölle on tarjolla myös vaihtoehtoisia menetelmiä, joista mainittakoon mikrokuituiset siivousvälineet ja otsonoitu vesi. Nuorille ympäristönäkökulma on tärkeä ja kiinteä osa heidän elämäänsä, joka



näky heidän kestävän kulutuksen valinnoistaan ja ostopäätöksistään esimerkiksi ruoan tai tavaroiden suhteen ja todellisesta huolesta ilmastonmuutoksen suhteen.

Lainsäädännölliset tekijät herättivät ajatuksia siitä, että jos työpaikoilla voitaisiin hieman tulla työajassa vastaan ja samalla kannustaa kouluttautumaan. Palkkaus koetaan huonoksi, mutta jos työnantajilla olisi mahdollisuuksia tarjota työntekijän hyvinvointiin joitakin työsuhte-etuja palkan lisäksi, se voisi houkutella uusia työntekijöitä. Kuntapuoli nähtiin turvallisenä työnantajana, ja alalla työllistymistä pidettiin melko varmana. Joustavien työaikojen mahdollisuus tuotiin myös esille eli työntekijällä on mahdollisuus valita, millaisessa työympäristössä haluaa työskennellä sekä miten, missä ja milloin työtään haluaa tehdä. Ammatillisen koulutuksen reformin yhteydessä toteutettiin tutkintouudistus, jossa tutkintojen määrää supistettiin 351 ammatillisesta tutkinnosta nykyiseen 164 ammatilliseen tutkintoon. Nykyisissä tutkinnoissa valinnaisuutta sekä osaamisalojen kautta erikoistumista on lisätty. Tähän pienryhmissä otettiin kantaa toivomalla tutkintonimikkeistä nykyistä selkeämpiä. Kuitenkin valinnaisuudesta huolimatta nykyiset tutkinnot koettiin liian kapea-alaisiksi, joista on vaikea rakentaa monipuolista, yksilöityä opintopolkua, kuten esimerkiksi vahtimestari, siivooja, kiinteistöhoitaja.

Tärkeimmäksi muutosajuriksi keskustelun perusteella nousi ammatin uudelleen brändääminen ja alan yleisen mielikuvan muuttaminen korostamalla alan hyviä puolia. Korona-aikaa voisi käyttää työntövoimana alalle ja alan arvostuksen nostamisessa. Korona-aika on nostanut alalla työskentelevien ammattiylipeyttä ja osaamista sekä kirkastanut siivoustyön merkitystä ja nostanut hygieniosaamisen merkitystä, niin tekijöiden kuin asiakkaiden silmissä. Uuden teknologian ja robotiikan tuleminen alalle monipuolistaa entisestään työskentelyä puhtausalalla.

Oppilaitoksella ja työelämällä on tässä selkeä yhteinen kehittämistavoite, johon pitää jatkossa yhdessä miettiä toimintamalli markkinoinnin ja viestinnän keinoin. Enää ei riitä, että kaikki alalla työskentelevät tiedostavat, kuinka hieno

ala puhtausala on, vaan siitä pitää rohkeasti ja positiivisesti kertoa potentiaalisille alan tuleville tekijöille ja uraohjauksesta vastaaville tahoille. Osallistujan puheenvuoro työpajassa:

*Tavallaan näkyvyyttä, medianäkyvyyttä ja meidän pitäis enemmän näkyä. Ja sitte se, että jos me halutaan niitä nuoria, ni opot-han on se yksi, se tärkein homma. Heidän pitäis olla tietoisia ja sit on tää siivous ja eihän ketään kiinnosta. Heidät pitäis saada jotenkin ymmärtämään ja toki uudelleen koulutukseen tulevat myös. Onko se sitten videoilla ja millä se sit saadaan? Pitäis olla mainostoimisto, joka tekis kaikista siivousaloista todenmukaisen mutta nykyaikaisen kuvan. No täältä tulee taas tää mediaseksikkyyys. Ihan porukka, ne ammattilaiset, kertomaan mitä tää on. Ei se mihkään mene, jos ei sitä jotenkin levitetä, sitä tietosuutta.*

Mielestäni ainakin alkuvaiheessa kannattaa hyödyntää PUHKI-hankkeessa tuotettuja tietopaketteja opinto-ohjaajille ja hankkeen muuta esittelymateriaalia alasta. Näitä ovat videot alasta eri kielillä, uratarinat, alan esittelymateriaali opitunneilla esiteltäväksi tai opas TET-jaksolle. (PUHKI-hanke s.a.)

Kestävä kehitys nousi keskusteluissa myös vahvasti puhtausalan muutosajuriksi. Edelleen kannattaa nostaa esiin, mitä kaikkea puhtausalalla jo tehdään kestävän kehityksen ja ympäristöteemojen edistämiseksi. Veden käyttö, jatkuvasti kehittyvät pintamateriaalit, siivousmenetelmät ja -välineet, kemikaalien käyttö sekä turvallisuus ja terveellisyys ovat tässä keskeisiä teemoja. Pintamateriaalien hyvällä siivouksella ja hoidolla on merkitystä myös kiinteistöjen elinkaareen ja taloudellisuuteen. Myös asiakkaiden ohjaamisessa jätteiden lajittelussa ja kierrättämisessä syntyy taloudellisia vaikutuksia. Tämä toteutuu siivoustyössä pitkälti jo nyt, mutta kuitenkin on syytä korostaa alan olevan osaltaan vahvasti mukaan edistämässä kestävää kehitystä.

Kolmanneksi teemaksi keskusteluissa nousi työhyvinvointiin satsaaminen. Puhtausala on matalapalkka-ala, jolloin erilaiset muut työsuhde-edut voisivat olla palkan ohella houkuttavia tekijöitä tiettyyn työnantajaan kiinnittymisessä. Näin asiaa kiteytettiin työpajassa:

*Työhyvinvoinnista ja eduista, kun kuitenkin on matalapalkka-ala, että niin paljon kuin työnantaja vaan pystyis tuomaan kivoja etuja*

*työn lisäksi. Ehkä tää vois parantaa, että alalle hakeudutaan ja tullaan niihin työhaastatteluihin. Kenties mikä on vaan sitten mahdollista työnantajille.*

Vaikka työ itsessään on liikkuvaa, niin myös vapaa-ajan liikkumiseen ja muuhun hyvinvointiin pitää kiinnittää huomiota, jotta jaksaa tehdä fyysistä työtä. Toki opintojen aikana ja työhön perehdytyksessä ergonomiaan ja oikeaan työvälineiden käyttämiseen kiinnitetään paljon huomiota. Voisiko työajalla käyttää tietyn ajan omasta työkunnosta huolehtimiseen tai vaikka opiskeluun?

### **9.3 Yhteistä keskustelua ja ideointia Luksian puhtauspalvelualan kumppanuuspajassa**

Kumppanuuspajan pienryhmäkeskustelujen tuotosten innoittamina jatkettiin pajassa keskustelua ja ideointia, mitä alan vetovoiman parantamiseksi voisi tehdä.

Yhteinen näkemys oli, että yleinen mielikuva alasta pitäisi päivittää nykyi-  
kaan. Työn monipuolisuus, itsenäisyys, vapaus sekä työn tekeminen monen-  
laisissa toimintaympäristöissä samalla kouluttautuen ja uralla etenemisen  
mahdollisuuksia hyödyntäen pitäisi saada jaettua tulevaisuuden tekijöille. Siivoustyön merkitys yhteiskunnallisesti olisi hyvä saada kiteytettyä ohjaushenkilöstölle ja potentiaalisille alalle hakeutujille. Siivoojan merkitys työyhteisön puhtausalan asiantuntijana pitäisi myös nostaa vahvasti esiin.

Väylänä oikean tiedon jakamiseen voisi käyttää peruskoulujen opinto-ohjaajia. Opinto-ohjauksella on keskeinen merkitys nuoren ensimmäiseen ammatinvalintaan ja työuran aloitukseen. Yksi mahdollisuus olisi siivousyritysten tarjoamat mahdollisuudet tulla tutustumaan laitoshuoltajan työpäivään ja tilaisuuksien markkinoiminen peruskouluille. Monesti siivous on nuorelle ensimmäinen kesätyö, ja sen onnistumiseenkin olisi hyvä kiinnittää huomiota.

Teknologia-aloilla on Luksiassa käynnissä kampanja, jossa koulutetut kokemusasiantuntijat eli ammatillisessa koulutuksessa opiskelevat nuoret käyvät opettajan ohjauksessa esittelemässä omaa alaansa yläkoulujen oppilaille. Voisiko malli toimia myös puhtausalalla? Huoltajille kannattaisi kertoa faktatietoa

siivousalan monipuolisista mahdollisuuksista niin kouluttautumisen kuin urapolun näkökulmasta. Luksiassa perinteisesti puhtauspalvelualan koulutusta ei ole tarjolla yhteishaussa. Toisaalta tämä mahdollistaisi puhtauspalvelualasta ja onnistumistarinoista kertomisen muuna ajankohtana kuin silloin, kun kaikki tahot markkinoivat yhteishakua. Tämä mahdollistaa alan joustavamman markkinoinnin läpi vuoden.

Myös yhteistyö TE-palvelujen kanssa nousi keskustelussa esiin. Kaivattiin mahdollisuuksia käydä esittelemässä alaa ja sen monia mahdollisuuksia niin TE-palvelujen henkilöstölle kuin heidän asiakkailleen. Korona-aika on huomattavasti vaikeuttanut tämän kaltaista toimintaa. Myös alueellisesti toteutetut työllisyyden kuntakokeilupalvelut hämmentävät tässä toimintakentässä yhteistyötä.

Keskustelua syntyi myös alan mediaseksikkyydestä. Ovatko siivousalan ammattilaiset turhan kainoja tuomaan osaamistaan esiin alan arvostuksen nostamiseksi? Alalla on monipuoliset työ- ja koulutusmahdollisuudet unohtamatta teknologiaa, hyvinvointia ja ympäristönäkökulmia. Alan ammattilaisten pitäisi nykyistä aktiivisemmin tuoda monipuolisesti alaa esiin hyvänä uravaihtoehtona eri kanavissa.

Myös televisio-ohjelmiin pitäisi saada puhtausalan näkökulmaa. Esimerkiksi remonttiohjelmiin olisi hyvä saada myös siivousosio. Näin yhdessä puheenvuorossa kuvailtiin tarvetta tälle:

*Jotenkin meidän pitäis saada ujutettua, ajatellaan jotain Huvilaa ja huussia tai tån kaltasii ohjelmii. Siellä hienosti suunnitellaan ja toteutetaan ja sitte hups vaan se onki siisti ja viihtyisä. Saisiko sinne pienen pätkän edes, että ammattilaiset sen sitten siivoaa, niin että sitä pääsee sisustelemaan.*

Nykyisistä ohjelmista tällainen puuttuu, ja suoraan remontin tekemisestä siirtään näyttämään valmista kaunista lopputulosta ikään kuin rakennustyössä ei olisi siivousvälivaihetta lainkaan. Muutamia vuosia sitten televisiossa esitettiin *Sillä siisti* -ohjelmaa. Siinä seurattiin, kuinka siivousalan ammattilaiset vierailivat epäsiisteissä kodeissa ja siivosivat ne. Nykyisin Auri Kananen siivoaa ilmaiseksi sotkuisissa kodeissa ja esittelee videoiden avulla ennen ja jälkeen

-tilannetta TikTokissa ja Instagramissa.

Keskustelua syntyi julkisuuden lisäämisestä Suomen siivousteknisen liiton kautta. Sitä pidettiin valtakunnallisella tasolla tärkeänä tahona mahdollisen julkisuuskampanjan osalta. Kun opinnäytetyö valmistuu, siitä ehdotettiin kirjoitettavan ammattilehden artikkeli tai toimitettavaksi siivoustekniselle liitolle. Tähän palataan, kun opinnäytetyö on valmis. Yhtenä ehdotuksena mainittiin siivousalan yhteisesti sovittu työnseisaus tietyinä ajankohtana. Tällöin olisi mahdollista antaa jonkinlainen puhtausalan julistus.

Koulutuspäällikön loppupuheenvuorossa todettiin, että asioita pitää yhdessä viedä eteenpäin. Työpaikoilla järjestettävä koulutus on iso osa ammatillisia opintoja. Tällöin iso merkitys on ohjauksella. Jos ohjaus toteutetaan hyvin, työpaikalle saadaan jatkossa hyviä ja osaavia tekijöitä, ja työnantajan vetovoimaisuus kasvaa. Markkinoinnissa voitaisiin hyödyntää yritysten kanssa tehtävää yhteistyötä, saada yrityksistä henkilöitä mukaan ja kertoa, että esim. näillä työpaikoilla on avoimia työpaikkoja. Koulutusten aloituksissa työelämän edustajia voisi olla läsnä tai vaikka pienryhmissä voisi vierailta yrityksissä tutustumassa. Yhteistyön olisi hyvä olla jatkuvaa. Työelämän edustajat toivat esiin, että mukaan kannattaisi ottaa myös osaavia ja taitavia vasta valmistuneita siivoustyöntekijöitä kertomaan omia kokemuksiaan opiskelusta ja työstä.

Luksian puhtausalan kumppanuuspaja sai osallistujilta positiivista palautetta. Osa koki verkostoitumisen suurena antina, mutta päällimmäisenä olivat jääneet useimmille mieleen hyvät ja antoisat keskustelut. Oivallus opiskelun merkityksestä syntyi myös siitä, että työnantajat voivat ikään kuin esittää toiveita opiskeluun liittyvistä asioista, joita yhdessä toimeenpannaan opiskelujen aikana ja lopulta työnantajat saavat valmiin lopputuotteen eli valmistuneen ammattilaisen töihin.

*Tavallaanhan me ollaan työnantajina sellasia loppukäyttäjiä. Te teette meille tuotteen ja me otetaan ne käyttöön. Meil on toiveita ja te täytätte niitä.*

Keskusteluille koettiin olleen riittävästi aikaa. Tulevaisuuden yhteistyölle tällainen loi hyvää pohjaa. Yhteistyön koettiin olevan mahdollisuus muuttaa alaa ja mielikuvia alasta.

#### 9.4 SWOT-analyysin tulos

Strategiatyössä PESTEL-analyysiä kannattaa täydentää muilla analyyseillä. PESTEL-analyysin, teoretiedon ja opinnäytetyöntekijän omien ajatusten pohjalta tehtiin lisäksi SWOT-analyysi. PESTEL-analyysi nosti esille teemoja, jotka ovat keskeisiä sisältöjä myös SWOT-analyysissä. Lähtökohtana olivat puhtausalan vahvuudet (*strengths*) ja heikkoudet (*weaknesses*) sekä tulevaisuuden mahdollisuudet (*opportunities*) ja uhat (*threats*). SWOT-analyysi on kuvattu taulukkoon 3.

Taulukko 3 SWOT-analyysi puhtausalan ja koulutusten vetovoimatekijöistä

<b>VAHVUUDET (strengths)</b>	<b>HEIKKOUEDET (weaknesses)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alan osaaminen Suomessa huippua maailmassa</li> <li>• Itsenäinen ja vapaa työ</li> <li>• Hyvät urakehitysmahdollisuudet</li> <li>• Hyvät kouluttautumismahdollisuudet</li> <li>• Työtä tarjolla monenlaisissa työympäristöissä</li> <li>• Eri elämäntilanteisiin sopivia työmahdollisuuksia (päivätyö, vuorotyö, osa-aikatyö, tiimityö, yksin työskentely jne.)</li> <li>• Työhön voi yhdistyä monipuolisesti muita palvelutehtäviä, esim. laitoshuoltopalvelut, ateriapalvelut</li> <li>• Ala työllistää myös vähän koulutettuja</li> <li>• Ala kehittyy koko ajan</li> <li>• Kestävän kehityksen ja ympäristöasioiden huomioiminen alalla jo käynnissä</li> <li>• Pitkäkestoinen yhteistyö oppilaitoksen ja työnantajaorganisaatioiden kanssa</li> <li>• Alan toimijat suhtautuvat innokkaasti kumppanuustyöhön</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Matalapalkka-ala</li> <li>• Alan heikko arvostus</li> <li>• Jääkö mielikuva työntekijöistä liian maahanmuuttajakeskeiseksi?</li> <li>• Ala ei kiinnosta nuoria</li> <li>• Alasta puutteellista tietoa esim. opinto-ohjaajilla tai muilla uraohjauksen kanssa tekemisissä olevalla henkilöstöllä</li> <li>• Tiukka mitoitus alalla</li> <li>• Pulaa työntekijöistä</li> <li>• Työntekijöiden ikääntyminen</li> </ul>
<b>MAHDOLLISUUDET (opportunities)</b>	<b>UHAT (threats)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yhdessä alan toimijoiden kanssa puhtausalan uudelleen brändääminen, mielikuva työstä mahdollista saada muuttamaan</li> <li>• Imagoon panostaminen, esim. työvaate-tukseen satsaaminen lisää myönteistä kuvaa alasta</li> <li>• Onnistumistarinat ja uratarinat esille</li> <li>• Oikean tiedon jakaminen alasta oikeissa kanavissa kumppanuus työn avulla-&gt; alalle ohjautuvuuden parantaminen (media, opinto-ohjaajat, TE-palvelut, kuntien</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jos ei mielikuville alasta tehdä jotain, ei saada tekijöitä alalle</li> <li>• Kilpailutuksen inhimillisuus otettava huomioon, pelkkä raha ei ratkaise kaikkea. Kun alasta mielikuva epäinhimillisen kiihtyneenä ja tiukkaan mitoitettuna työnä, jota ei ehdi tehdä kunnolla, ei houkuta tekijöitä</li> <li>• Jos siivoustehtäviä käytetään rangaistuksena pystymättä perustelemaan kasvatuksellisella ja/ tai pedagogisella näkökulmalla esim. yläkouluikäisillä, ei</li> </ul>

<p>työllisyyspalvelut, tapahtumat, joissa liikkuu paljon väkeä)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teknologian kehittyminen ja robotiikan mahdollisuudet mahdollistavat toimenkuvien monipuolistumisen entisestään</li> <li>• Nuorten työelämäjaksoihin (TET) ja kesätöiden perehdytykseen ja ohjaukseen panostaminen vaikuttavat mielikuviin alasta ja herättävät kiinnostusta alaa kohtaan</li> <li>• Työnantajien mahdollisuudet satsata työntekijöiden työhyvinvointiin näkyviksi, esim. hyvien ja ergonomisten työvälineiden hankkiminen ja niiden oikean käytön opastaminen, siivouskoneisiin satsaaminen, työvuorojärjestelyt, koulutuksen mahdollistaminen, oman työkunnan ylläpitämiseen kannustaminen ym.</li> <li>• Hyvä, valmentava ja kannustava esimiestyö ja sen tukeminen esim. koulutuksen keinoin</li> <li>• Alan vetovoimahankkeissa tuotettujen materiaalien hyödyntäminen, esim. PUHKI-esittelymateriaalit</li> </ul>	<p>houkuta alan valintaan myöhemmässä vaiheessa, jos tilanteessa ohjaus epäonnistuu</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisaation kulttuuri, jossa mikro-managerointia ja epäluottamusta siivoustyöntekijän tekemiseen, on uhka työpaikassa viihtymiselle</li> <li>• Vaikuttaako vuokratyön teettäminen siivoustyössä vaadittavaan osaamiseen?</li> </ul>
--	--

Taulukossa on tarkasteltu puhtausalan vahvuuksia ja mahdollisuuksia alueellisesti. Yhteistyön kehittäminen kumppanuustyön kautta nousi esiin Luksian puhtauspalvelualan kumppanuustyöpajassa vahvasti. Koska alalla on hyvät mahdollisuudet kouluttautua läpi työuran, tulisi alueellisesti taata elinikäisen oppimisen ja itsensä kehittämisen mahdollisuudet työuran alusta sen loppuun asti. Myös esimiehet tarvitsevat tukea omassa johtamistyössään, ja koulutus on siihen oiva keino. Aiemmissa hankkeissa on valtakunnallisesti tuotettu hyvää markkinointi- ja ohjausmateriaalia, ja sitä kannattaa ehdottomasti hyödyntää. Nuorten houkuttelemiseksi alalle kannattaa kiinnittää huomiota oikean tiedon jakamisen lisäksi myös TET-jaksojen ohjaukseen sekä kesätyökokemusten onnistumisiin. Keskeisiä tekijöitä mielikuvan muuttamisessa ovatkin tiedottaminen alan monipuolisista ura- ja koulutusmahdollisuuksista, ohjaukseen panostaminen, elinikäisen oppimisen mahdollistaminen sekä kumppanuustyön kehittäminen.

## 10 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kerätä tietoa puhtausalan vetovoimatekijöistä. Tavoitteena oli selvittää, miten puhtausalan ja koulutusten vetovoimaisuutta voisi nostaa alueellisesti Länsi-Uudellamaalla. Asiaa tarkasteltiin sekä alueen

työelämän tarpeista että oppilaitoksessa tarvittavan kehittämistyön näkökulmista. Saatujen tulosten mukaan oppilaitoksen ja työelämän yhteiselle kumppanuustyölle alan vetovoimaisuuden parantamiseksi on suuri tarve. Puhtausalasta ja sen monista mahdollisuuksista realistisen tiedon jakaminen ohjaushenkilöstölle sekä yhteinen markkinointi koettiin tärkeäksi vetovoimaisuutta edistäväksi tekijäksi.

### **10.1 Menetelmien tarkastelu**

Opinnäytetyössä tutkimusaineisto kerättiin puhtauspalvelualan kumppanuustyöpajassa ryhmäkeskustelun avulla. Kumppanuuspajan tavoitteena oli saada oppilaitoksen ja työelämän osallistujat vuorovaikutukseen toistensa kanssa ja keskustelemaan puhtausalan vetovoimaisuudesta. Kumppanuuspajassa saatu aineisto dokumentoitiin nauhoittamalla yhteenvetokeskustelu sekä koostamalla ryhmätyöt Padlet-pohjalle. Lisäksi aiheeseen johdatteluna teetetystä Mentimeter-kyselystä puhtausalan hyvistä puolista syntyi kuvakooste. Koska korona vaikutti tilanteeseen, ryhmäkeskustelu toteutettiin verkossa Teams-videokokouksena. Keskustelujen aikana ei osallistujien edellytetty pitävän videoyhteyttä avoinna. Vetäjien kesken oli sovittu, että videoyhteys pidetään auki omien puheenvuorojen aikana. Ryhmänvetäjät ja ryhmäkeskustelun osallistujat eivät pystyneet tulkitsemaan toistensa eleitä ja ilmeitä, ainoastaan keskustelut. Sanattoman viestinnän osuutta ei siis voinut havainnoida, ja tältä osin ryhmäkeskustelun aineisto jäi puutteelliseksi. Muuten ryhmäkeskustelu onnistui hyvin, ja sen avulla saatiin paljon hyvää materiaalia lyhyessä ajassa. Etukäteissuunnittelu, aikataulutus, joustavuus ja vetäjien positiivinen, mutta tavoitteellinen asenne olivat tärkeitä tekijöitä tilaisuuden onnistumiselle.

Ryhmäkeskusteluun osallistuva ryhmä on olemassa ryhmänä vain lyhyen ajan. Ryhmä ohjattiin keskustelemaan puhtausalan koulutusten ja yleensä puhtausalan vetovoimaisuudesta. Käsiteltävän aiheen valinta on tärkeä, jotta keskusteluun halutaan osallistua. Kaikki osallistujat kokivat alan vetoimaisuuden olevan tärkeä ja yhteinen asia sekä siihen vaikuttamisen olevan yhdessä tehtävä asia. Opintoalan kanssa oli etukäteen keskusteltu yhteistyökumppaneista, joita haluttiin tästä teemasta kuulla. Kutsuttuina kumppanuuspajaan oli opintoalan henkilöstön lisäksi alueellisesti tärkeimpiä puhtausalan



työnantajia ja oppilaitoksesta valmistuneita puhtausalan ammattilaisia sekä oppisopimuskeskuksen edustajia. Joku yhteistyökumppani pyysi myös mukaan omaa verkostoaan. Harmittavaa oli, että peruutuksia tuli aivan viime hetkillä ja osallistujia jäi saapumatta. Osallistujia kuitenkin oli riittävästi, jotta pajassa saatiin aikaan vilkasta ja avointa keskustelua, ja kaikki keskustelijat uskalsivat tuoda julki mielipiteitään. Kaikkiaan kutsuttuja oli 23 henkilöä, joista osallistui 15 (65 %). Kolme henkilöä joutui poistumaan työesteen takia hieman ennen kuin tilaisuus päättyi.

Ryhmänvetäjän päätehtävänä ryhmäkeskustelussa Valtosen ja Viitasen (2020) mukaan on virittää suotuisa ilmapiiri, ohjata tavoitteiden mukaisesti keskustelua sekä rohkaista ja kannustaa osallistujia käymään keskustelua. Toimintatavaksi tilaisuuteen valikoitui malli, jossa Luksian työelämäpalvelujen kumppanuusvalmentaja fasilitoi tilaisuuden ja toimi Teams-kokouksen vetäjänä. Itse toimin opinnäytetyöni asiantuntijana. Lisäksi aikatauluista ja teknisistä huolehti kolmas henkilö. Onnistuimme luomaan tilaisuuteen positiivisen ja avoimen ilmapiirin, minkä asetimme etukäteen tavoitteeksi. Aikataulu oli tiukka, mutta tarkalla etukäteissuunnittelulla ja tilanteen edellyttämällä soveltamisella saimme tilaisuuden onnistumaan ja pysyimme hyvin aikataulussa.

Ryhmäkeskustelun alussa kumppanuusvalmentaja avasi tilaisuuden ja kertoi tilaisuuden kulusta ja säännöistä. Kokouksen aikana useaan kertaan osallistujia kiitettiin ja kannustettiin hyvistä puheenvuoroista ja ideoista. Ryhmätilanteen alussa jokainen esitteli lyhyesti itsensä ja kertoi odotuksistaan ja ajatuksistaan puhtausalasta ja sen vetovoimasta. Keskustelijat ottivat aktiivisen roolin ja toivat mielipiteitään ja ajatuksiaan avoimesti yhteiseen keskusteluun. Vetäjänä mahdollistimme tämän ottamalla kuuntelijan roolin. Tehtävien välissä ja lopussa vedimme keskustelujen antia yhteen ja teimme nostoja esiin tulleista asioista. Opinnäytetyön tekijän roolissa jäin pohtimaan, osasinko olla riittävän tasapuolinen loppukeskustelussa. Nostinko esiin vain minua kiinnostavia teemoja ja yksityiskohtia? Sivuuinko jotakin olennaista ja tärkeää? Teinkö lisäksymyksiä juuri oikeista asioista?

Työstäessäni PESTEL-analyysiä huomasin, että keskustelujen tuloksena oli paljon samoja teemoja ja asioita, joihin olin jo teoriaosuudessa tutustunut.

Prosessin aikana tutkimuskysymys jäsentyi koko alaa koskevaksi vetovoimakysymykseksi, ei pelkästään koulutuksen vetovoimatekijöiden tarkasteluksi.

PESTEL-analyysiä varten aineistoa syntyi yllättävän paljon lyhyessä ajassa (liite 1). Sähköinen Padlet-alusta ryhmätöiden koontia ja purkua varten osoitautui hyväksi – myös itse analyysin teossa. Tehtävänanto oli alkuperäisessä muodossaan liian laaja. Sitä helpotettiin kumppanuuspajassa tehtävänannon yhteydessä. Korostimme, että keskustelu, tekijöiden tunnistaminen sekä yhteinen ideointi on tärkeintä, luokittelut ja muut muotoseikat hoituvat sitten analyysivaiheessa. Vähälle käsittelylle jäivät seuraavat teemat: Millaista yhteistyötä yritykset odottavat oppilaitokselta? Mitä ajatuksia oppilaitoksen edustajilla on työnantajayrityksille? Millaisia oppisopimustarpeita yrityksillä on?

Saatu aineistoa täydennettiin myös SWOT-analyysillä. PESTEL-analyysi osoitautui hyväksi tavaksi tuottaa tietoa monipuolisista näkökulmista puhtausalan ammatillisen koulutuksen toimintaympäristöstä.

Opinnäytetyön avulla saatiin ennakointitietoa niistä tarpeista ja toimista, joihin oppilaitoksessa kannattaa ryhtyä puhtausalan vetovoimaisuuden parantamiseksi. Palvelumuotoilun periaatteen mukaisesti kumppanuuspajassa nostettiin palvelun käyttäjät keskiöön ja pyrittiin selvittämään asiakaslähtöisesti työelämän näkemyksiä alan vetovoimaisuutta parantavista tekijöistä. Opinnäytetyössä palvelumuotoilu toimi lähinnä tausta-ajatuksena kartoitettaessa asiakas- ja toimintaympäristöä ymmärryksen hankkimiseksi. Aineiston avulla voidaan ymmärtää työnantajien tilannetta, tarpeita ja arvoja. Kumppanuuspajassa tuotettiin tietoa ja näkemyksiä todennäköisistä tulevaisuuden kehityskuluista. Lisäksi yhdessä ennakoitiin ja ideoitiin asioita, joita puhtausalan vetovoimaisuuden parantamiseksi voidaan tehdä. Aineiston analysoinnin yhteydessä muodostui asiakasymmärrys nykytilanteesta sekä tahtotilasta.

## **10.2 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset**

Johtopäätösten on tarkoitus toimia vastauksina tutkimusongelmiin (Kananen 2019, 46). Tutkimusongelmana oli selvittää, miten puhtausalan ja koulutusten vetovoimaisuutta voisi nostaa alueellisesti Länsi-Uudellamaalla.

Opinnäytetyön tulokset vastaavat tutkimusongelmaan ja sen alakysymyksiksi muodostuneisiin tutkimuskysymyksiin. Asiaa lähestyttiin alueen työelämän tarpeista ja oppilaitoksessa tarvittavan kehittämistyön näkökulmista. Tutkimuskysymysten avulla kartoitettiin, mitkä tekijät vaikuttavat puhtausalan työhön ja koulutukseen sekä miten puhtausalan koulutusten vetovoimaisuutta voitaisiin lisätä. Lisäksi selvitettiin, miten osaavan työvoiman saatavuus voidaan turvata puhtauspalvelualalla Länsi-Uudellamaalla. Tuloksena saatiin toimintaympäristön kuvaus käyttäen PESTEL-analyysin viitekehystä. Lisäksi kumppanuustyön pohjalta keskeiset toimenpide-ehdotukset vetovoimatyön kehittämiseksi saatiin koottua tulevan kehitystyön pohjaksi. Tulokset tukivat aiempia puhtausalan vetovoimaisuuteen liittyviä hankkeita ja lähteinä käyttämäni kirjallisuutta. Keskeisiksi tekijöiksi nousi samoja elementtejä kuin aiemmissa tutkimuksissa. Tärkeimmiksi kehittämiskohteiksi nousivat puhtausalan uudelleen brändääminen ja yhteisen viestintä- ja tiedotussuunnitelman laatiminen ammatillisten ohjaustahojen sekä potentiaalisten alalle hakeutuvien tietoisuuden lisäämiseksi. Varsinaisesti koulutusten kehittämiseksi ei työpajassa ajatuksia herännyt, mutta oma ajatteluni työpajan ja SWOT-analyysin jälkeen tuotti joitakin ehdotuksia tästä.

Kumppanuus työelämän kanssa ohjaa vahvasti ammatillisen koulutuksen kehitystyötä tänä päivänä. Oppilaitoksen arjessa kumppanuus näkyy siinä, että ammatillista koulutusta suunnitellaan ja toteutetaan yhdessä työnantajien kanssa työssä järjestettävän koulutuksen sekä tutkintojen suorittamisen osalta. Jatkuvaa ja tiivistä vuoropuhelua tarvitaan, jotta oppilaitos pystyy vastaamaan työ- ja elinkeinoelämän nopeasti muuttuviin osaamisen tarpeisiin. Kehittävän kumppanuuden avulla voidaan Parasta palvelua -kehittämisohjelman (2019) mukaan yhteistyössä kehittää palveluita ja prosesseja, luoda edellytyksiä koulutus- ja oppisopimusten uusille mahdollisuuksille sekä tuotteistaa ja kokeilla uusia palveluja ja tuotteita. Kaikki työpajaan osallistuneet kokivat yhteistyön tärkeänä asiana. Työpajan osallistujat olivat innokkaita yhdessä osallistumaan ja miettimään yhteisiä toimia alan vetovoiman lisäämiseksi. Yhteisille työpajoille toivottiin saatavan jatkoa, ja yhteistä suunnitelmaa puhtausalan vetovoiman lisäämiseksi odotetaan innokkaasti.

Työsuojelurahaston rahoittamassa Duunarit-hankkeessa (2020) alustavien tutkimustulosten mukaan kiinteistöpalvelualan ammattilaiset eivät saa ulkoista arvostusta, eivätkä suurta palkkaa fyysisesti raskaasta työstä, mutta työntekijät kokevat tekevänsä tärkeää työtä, josta he voivat olla ylpeitä. He kuvailevat tekevänsä ”työtä, jota ilman Suomi ei toimi.” (Saari & Koivunen 2020.) Työpajassa lämmittelytehtävänä toiminut Mentimeter-kysely puhtausalan hyvistä puolista tuki Duunarit-hankkeen tulosta ja teoreettista viitekehystä. Vastauksissa tärkeimmiksi tekijöiksi nousivat työn itsenäisyys, vapaus, elintärkeän työn tekeminen, työn riittävyys sekä työn fyysisyys, jonka avulla kunto pysyy hyvänä. Lisäksi vastauksissa kävivät ilmi myös työn vastuullisuus, mahdollisuus vaikuttaa, viimeisimmät työvälaineet, monipuoliset työtehtävät, hyvät työajat sekä työn palkitsevuus ja siisti työ. Nämä kaikki tuntuvat olevan alan toimijoille selkeitä ja motivoivia tekijöitä, mutta ongelmana on se, miten tietoa monipuolisesta alasta saadaan levitettyä niin, että useampi tulevaisuuden tekijä, myös nuori, kiinnostuisi puhtausalasta tulevana ammattina. Yhtenä vaihtoehtona työpajassa nousi esiin puhtausalan positiivisen julkisuuskampanjan toteuttaminen esimerkiksi Suomen siivousteknisen liiton avulla.

Tärkeimpänä PESTEL-analyysin teemana pidettiin puhtausalan uudelleen brändäystä ja mielikuvan muuttamista alalla työskentelystä. Yhteistä tiedottamista ja markkinointia kaivattiin osallistujien keskuudessa. Tässä voisi hyödyntää PUHKI-hankkeessa tuotettua alan ohjaus- ja esittelymateriaalia. Hankkeessa on ansiokkaasti tuotettu videomateriaalia onnistuneista urapolkutari-noista kattavasti alan eri työtehtäviin liittyen sekä esittelymateriaalia alasta eri kielillä. Työelämän toimijoiden ja oppilaitoksen kannattaa luoda markkinointiin ja viestintään yhteinen strategia, jonka avulla tietoutta lähdetään levittämään peruskoulujen opinto-ohjaajille, työvoimatoimiston ohjaushenkilöstölle ja alasta kiinnostuneille asiakkaille. Strategian suunnittelussa kannattaa hyödyntää Luksian kumppanuusvalmentajien osaamista.

Työpajassa puhtausalan vahvuuksiksi koettiin hyvät kouluttautumis- ja etene-mismahdollisuudet uralla. Tämä ilmeni myös useista teorialähteistä. Siksi monipuoliseen koulutustarjontaan tulisi oppilaitoksessa kiinnittää huomiota. Tulisi tarjota riittävästi myös täydennys- ja jatkokoulutusmahdollisuuksia, jotta alan

ammattilaisten osaamista voidaan ylläpitää ja kehittää. Esimiesten onnistumisesta esimiestyössä pitää myös kehittää ja tukea koulutuksen avulla. Oppilaitoksessa pitääkin miettiä, miten erikoisammattitutkintoa järjestetään sekä millaisia muita, ei-tutkintotavoitteisia, koulutuksia alan ammattilaisille voidaan tarjota.

Puhtausalan koulutuksia ei pitäisi mielestäni suunnata pelkästään maahanmuuttajille, vaikka he muodostavatkin tällä hetkellä keskeisen osan Luksian puhtausalan opiskelijoista. Markkinointia pitäisi kohdentaa nykyistä laajemmin myös nuorille ja ammatin vaihtajille puhtausalan vetovoiman kasvattamiseksi. Koska perinteisesti Luksiassa puhtausalan koulutuksia ei ole tarjottu yhteishaussa nuorille, tämän voi kääntää myös positiiviseksi näkökulmaksi. Koulutusta voidaan siis markkinoida milloin vain, ei pelkästään yhteishaun aikaan, jolloin peruskoululaisille kohdennetaan paljon muutakin koulutusmarkkinointia. Mielestäni oppilaitoksessa kannattaa kuitenkin pohtia, kannattaisiko alan koulutusta kokeilla tarjota yhteishaussa ja täydentää ryhmää jatkuvalla haulla. Jatkuvan haun sisäänottojen hyvä suunnittelu mahdollistaa myös joustavan opintojen aloituksen.

Yksi vaihtoehto koulutuksen ja alan vetovoiman lisäämiseksi voisi mielestäni olla myös koulutusten suunnittelu ja toteutus työelämän kanssa yhteistyönä, oppisopimuskoulutuksena tai RekryKoulutuksena. RekryKoulutus on yksi vaihtoehto, jos työnantaja ei löydä ammattitaitoisia työntekijöitä, eikä alan osaajia ole valmistumassa lähiaikoina. Työnantaja ja työ- ja elinkeinohallinto rahoittavat tämän tyyppisen koulutuksen yhdessä ja se voidaan toteuttaa myös useamman työnantajan kanssa yhteistyössä. Koulutuksen tavoitteena on antaa opiskelijoille ammatillista osaamista työtehtävään työnantajan tarpeen mukaan, mutta sen aikana ei ole tarkoitus suorittaa tutkintoa tai osatutkintoa. Koulutuksen hyväksytysti suorittaneet työllistyvät yritykseen. RekryKoulutus on työelämälähtöistä, jonka tavoitteena on lisä-, täydennys- tai ammatinvaihtoon tähtäävä koulutus. Se sisältää sekä teoriaopetusta että ohjattua työssäoppimista. Te-palvelut kilpailuttaa koulutuksen järjestäjät. (TE-palvelut s.a.) Oppisopimuskoulutus poikkeaa RekryKoulutuksesta siinä, että koulutuksen aikana opiskelija on työsuhteessa työnantajaan, saa palkkaa ja tavoitteena on

suorittaa ammatillinen tutkinto tai osatutkinto. Työnantaja mahdollistaa osallistumisen teoriaopintoihin ja näyttöjen suorittamiseen. Lisäksi koulutuksia toteutetaan omaehtoisina ja työvoimakoulutuksina. Näissäkin voisi entistä enemmän hyödyntää työnantajia koulutusten suunnittelussa.

Kumppanuuspajassa osallistujilta nousi vetovoima -käsitteen rinnalle sana työntövoima. Koronasta voidaan työpajan osallistujien mielestä saada työntövoimaa alalle. Tämä voidaan tuoda esiin siten, että viestinnässä siivoustyön merkitys ja siivoustyön tekijöiden ammatillinen osaaminen pandemian aikana tehdyssä elintärkeässä työssä nostetaan keskiöön. Ylipäätään pitäisi korostaa siivoustyön tekijän olevan oman alansa asiantuntija. Hyvällä siivouksella vaikutetaan ihmisten hyvinvointiin huolehtimalla ympäristön viihtyisyydestä, turvallisuudesta ja terveellisyydestä. Siivouksen avulla myös ylläpidetään kiinteistöjen arvoa hoitamalla pintamateriaaleja hyvin. Myös kestävä kehitys ja ympäristöteemat ovat tärkeitä arvoja puhtausalalla. Näitä kaikkia tulisi alan viestinnässä korostaa.

Työpajan tuloksista ilmeni, että puhtausalalla työskentelevien hyvinvointiin satsaaminen toisi alalle vetovoimaa. Puhtausala on perinteisesti erittäin tiukkaan kilpailutettu matalapalkka-ala. Jos työnantaja pystyy satsaamaan työntekijöiden hyvinvointiin, se toisi palkan lisäksi sellaista etua, jonka avulla työnantaja voi saada hyviä työntekijöitä. Puhtausalan työntekijällä on mahdollisuus tehdä työnsä hyvin, kun hänellä on käytettävissään hyvät ja ergonomiset työvälineet, toimivat siivouuskoneet sekä oikein mitoitettu työaika ja riittävä osaaminen. Toimiva työterveyshuolto, mahdollisuus kehittää itseään työajalla, työaikaan sovitettu liikuntamahdollisuus tai työnantajan tukemat liikunta- ja kulttuurietuudet vapaa-ajalla tapahtuvaan työkyvön ylläpitoon ovat esimerkkejä työnantajan satsauksista työhyvinvointiin.

Itse opin prosessin aikana paljon perehtyessäni lähteinä käyttämiini materiaaleihin. Myös ryhmäkeskustelun toteuttaminen oli antoisaa. Opinnäytetyön avulla arjen yhteistyö saa kumppanuusajattelun myötä syvemmän merkityksen. Itselle keskeisimpinä oivalluksina olivat ammatillisen koulutuksen vetovoimamalli, kumppanuustyö vetovoimatyönä ja sen avulla saavutettavissa oleva

puhtausalan vetovoiman kehittyminen ja ammattilaisten työllistyminen jatkosakin. Opin myös yhdistämään asioita ja laajentamaan näkökulmaani. Vaikka opinnäytetyön avulla ei varsinaisesti löydetty uutta mullistavaa tietoa, aiempi tutkimustietous asioista tukee hyvin omaa opinnäytetyötäni. Ymmärsin työtä tehdessäni ammatillisen koulutuksen laajemman yhteiskunnallisen merkityksen. Monipuolisen elinikäisen oppimisen mahdollistavan koulutustarjonnan lisäksi työelämän kehittäminen ja alueellinen vaikuttaminen ovat tärkeä osa ammatillista koulutusta.

### **10.3 Toimenpide-ehdotuksia kumppanuustyöhön**

Opinnäytetyön avulla saatiin arvokasta tietoa puhtausalan toimintaympäristöstä ja ideoita tulevaan kumppanuustyöhön. Opinnäytetyön tuloksena syntyi ideoita ja ehdotuksia toimenpiteistä puhtauspalvelualan vetovoiman lisäämiseksi, imagon parantamiseksi ja alan koulutusten vetovoiman lisäämiseksi. Koska alan vetovoima on sekä oppilaitoksen että työelämän yhteinen asia, siihen voidaan parhaiten vaikuttaa yhteisen kumppanuustyön avulla.

Opinnäytetyön pohjalta toimenpide-ehdotukset kumppanuustyön vetovoimaisuuden lisäämiseksi puhtausalalla ovat seuraavat:

- Selvitetään, onko mahdollista hakea hankerahoitusta puhtausalan vetovoimaisuuden parantamiseksi resurssien varmistamiseksi.
- Kartoitetaan alueellisesti työelämän tarpeet ja ongelmat työvoiman saatavuudessa, esim. kyselytutkimuksen avulla.
- Kartoitetaan mahdollisuudet järjestää alan RekryKoulutuksia yhdessä te-palvelujen ja yritysten kanssa, mutta on huomattava, että työ- ja elinkeinohallinto kilpailuttaa koulutuspalvelujen tuottajan.
- Luodaan oppilaitoksen ja työelämän yhteinen viestintä- ja markkinointistrategia puhtausalan vetovoimaisuuden parantamiseksi
- Toteutetaan puhtausalan markkinointi oppilaitoksen ja työelämän yhteistyönä
- Mietitään yhdessä julkisuusnäkökulma tärkeään asiaan: mitä medioita ja keinoja käytetään?
- Suunnitellaan täydennys- ja lisäkoulutukset asiakaslähtöisesti yhdessä työelämän kanssa työuran eri vaiheisiin, huomioidaan myös esimiesten ja aivan uransa alussa olevien erilaiset tarpeet (työelämän tarpeiden huomioiminen, monipuolisten koulutusvaihtoehtojen hyödyntäminen ja yhteinen sisältöjen sekä aikataulutuksen pohtiminen sekä uusien toteutusmallien kehittäminen)

Työpajaan osallistuneet toivoivat jatkoa yhteisille tapaamisille. Puhtausalan vetovoimatekijöiden kehitystyö vaatii pitkäjänteistä työstämistä ja siinä riittää vastaisuudessakin työtä. Luksian kumppanuusvalmentajan avulla alan opettajat sekä työelämän edustajat pääsevät luomaan yhteisten tapaamisten mallin ja vakiinnuttamaan toimintatavan osaksi kehittävää kumppanuutta.

Hankerahoituksella voitaisiin turvata kehitystyöhön tarvittavat resurssit ja saada nimetyt tekijät vetovoimatyötä kehittämään. Oppilaitoksessa kannattaa heti aluksi selvittää, olisiko mahdollista tehdä hankehakemus, ja mitkä tahot työelämästä voisivat osallistua hankkeeseen. Kun rahoitus on turvattu, voidaan toimenpide-ehdotuksia käyttää hankesuunnittelussa hyödyksi. Tärkeää olisi saada yhdessä työelämän kumppanien kanssa luotua viestintä- ja markkinointistrategia alan vetovoiman lisäämiseksi. Kumppanuustyön jatko jää opintoalan omaan päätäntään. Toimenpide-ehdotukset koettiin alalla kiinnostaviksi, mutta liikkeelle vetovoimatyössä lähdetään aluksi pienin askelin.

#### **10.4 Luotettavuus ja eettisyys**

Tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan reliabiliteetin ja validiteetin avulla. Reliabiliteetillä tarkoitetaan tulosten pysyvyyttä. Samat tulokset voidaan saada uusintatutkimuksen yhteydessä. (Hirsjärvi ym. 2009, 231–233). Usein validiteettiin kiinnitetään laadullisessa tutkimuksessa enemmän huomiota kuin reliabiliteettiin. Validiteetillä tarkoitetaan tutkimuksen pätevyyttä. Sen avulla voidaan arvioida, onko tutkimus tehty perusteellisesti ja ovatko saadut tulokset ja tehdyt päätelmät "oikeita"? (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Luotettavuuden parantamiseksi olen esimerkiksi PESTEL-aineiston analysoimisessa kategorisoinut aineiston ja avannut sen kirjoittamalla. Lisäksi osa kumppanuuspajan keskusteluista on nauhoitettu ja videoitu. Tällöin materiaalia pysyy analysoimaan myös sellainen henkilö, joka ei ole ollut työpajassa mukana.

Ryhmäkeskustelun avulla saatiin hyvää materiaalia, joka täydentyi jatkoajatuksilla SWOT-analyysin yhteydessä. Keskustelu nauhoitettiin osittain, johon pyydettiin lupa etukäteen. Nauhoitettua ja litteroitua aineistoa käytetään vain tämän opinnäytetyön aineistona ja sen käsittely on luottamuksellista.



Opinnäytetyötä tehdessäni olen tutustunut Arene ry:n (2019) julkaisemiin Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettisiin suosituksiin. Opiskelijan muistilistan (Arene 2019, 14) ohjeistuksia olen noudattanut parhaani mukaan ja pyrkinyt siten hyvän tieteellisen käytännön mukaiseen toimintaan. Hyvällä tieteellisellä käytännöllä tarkoitetaan rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimuksen kaikissa vaiheissa. Laadullista tutkimusta raportoidessa tutkija reflektoi tekemiään eettisiä valintoja. (Vuori s.a.) Olen kertonut ratkaisuihini, perustellut niitä ja arvioinut niiden merkitystä lopputulokselle.

Lähdemateriaalina olen käyttänyt tuoreita tutkimuksia, selvityksiä, opinnäytetöitä ja väitöskirjoja. Opinnäytetyöprosessini edetessä huomasin, että aiemmat tutkimustulokset vahvistavat oman tutkimukseni tuloksia ja yhtymäkohtia löytyy. Punaisena lankana omassa opinnäytetyössäni on kumppanuus eli työelämän ja oppilaitoksen puhtausalan yhteistyö. Tälle tausta-ajatuksena toimi myös Siikaniemen (2005) ammatillisen koulutuksen vetovoimaisuuden malli, jossa vetovoimaisuuden onnistumisen todettiin olevan riippuvainen yksilön tyytyväisyydestä ammatinvalintaan ja koulutukseen. Siinä onnistutaan työelämän ja ammatillisen koulutuksen yhteistyön ja vuorovaikutuksen avulla.

### **10.5 Jatkotutkimus- ja kehittämiskohteet**

Yhtenä tutkimuskohteena voisi tarkemmin olla alalla työskentelevien erilaiset urapolut. Onko alalle tultu kiinnostuksesta alaa kohtaan vai onko alanvalinta ollut enemmänkin sattumankauppaa? Miten alalla pitkään työskennelleet ovat tehneet ratkaisujaan esimerkiksi kouluttautumisen tai työpaikan vaihtamisen suhteen? Mitkä tekijät ovat saaneet pysymään alalla tai vaihtamaan sitä? Toisaalta myös puhtausalan tulevaisuustyöskentely erilaisten skenaarioiden avulla voisi avata aivan uusia näkökulmia siitä, mihin suuntaan alaa pitäisi kehittää.

Opinnäytetyön tuloksena saatiin Luksiassa yhteiselle kumppanuustyölle toimenpide-ehdotuksia puhtausalan vetovoiman lisäämiseksi. Jatkossa olisi hyvä kuulla ajatuksia puhtausalan vetovoimaisuudesta myös niiltä työnantajilta ja opiskelijoilta sekä koulutustarkastajalta, jotka eivät päässeet mukaan kumppa-

nuuspajaan. Myöskin te-palvelujen kanssa olisi hyvä saada keskusteluja asiasta käyntiin. Kolmannen sektorin työnantajat voisivat myös osallistua kehitystyöhön. He mahdollistavat vähän koulutetuille, pitkäaikaistyöttömille ja maahanmuuttajille työllistymisen työkokeilujen tai palkkatukityön avulla ja ohjaavat heitä kouluttautumaan ammatillisesti. Myöskin heille oikea tieto alasta ohjauksen tueksi on tarpeellista.

Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualoilla on toteutettu viime aikoina useita hankkeita ja projekteja, joissa alan vetovoimatekijöihin on kiinnitetty erityistä huomiota. Ehkä nämä toteutuneet hankkeet tuottavat tuloksia lähiaikoina eli alalle tulijoiden kiinnostus kasvaa ja ammattitaitoisia tekijöitä riittää työmarkkinoille tulevaisuudessakin. Hankkeissa tuotettuja materiaaleja voisi hyödyntää paikallisessa vetovoimatyössä. Nyt olisi aika yhdessä tehdä ja toteuttaa positiivista markkinointia, kun puhtausalan vetovoimatekijöitä on selvitetty monen hankkeen ja tutkimuksen toimesta. Työpajassa ideoitiin, olisiko mahdollista saada Suomen siivoustekninen liitto ry. mukaan tekemään tärkeää markkinointityötä valtakunnallisesti alan vetovoiman lisäämiseksi. Kumppanuuspajan osallistuja kiteytti mielestäni osuvasti, että: *”Ei se mihkään mene, jos ei sitä jotenkin levitetä, sitä tietosuutta.”*

## LÄHTEET

Ammattitieto. 2020. Työmarkkinatori. Verkkosivusto. Saatavissa: <https://ko-keile.tyomarkkinatori.fi/ammattit/Siivooja> [viitattu: 3.1.2021].

Arene. 2020. Vastuullinen opinnäytetyö. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%20C3%84YTET%20C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf? t=1578480382> [viitattu 20.7.2021].

Aro, T., Aro, R., Honkala, N., Huttula, T. & Mäkelä, I. 2020. Mille väestölle? Ikäryhmäkohtaiset ja alueelliset väestöennusteet sekä uusien opiskelijoiden määrien ennuste kaikilla koulutusasteilla Suomessa 2018-2040. Sitra. Sitran selvityksiä 167. Saatavissa: <https://media.sitra.fi/2020/06/09113032/mille-vaestolle.pdf> [viitattu: 16.9.2020].

Baker, S. 2020. Self-proclaimed 'best cleaner in the world' becomes a TikTok sensation with videos of her scrubbing dirty houses - and loves it so much she does it for FREE. *Daily Mail* 18.11.2020. Verkkolehti. Saatavissa: <https://www.dailymail.co.uk/femail/article-8958165/Finnish-TikTok-cleaning-guru-cleans-strangers-grimy-houses-free.html> [viitattu: 22.2.2021].

Bencsik, A., Horváth-Csikós, G. & Juhász, T., 2016. Y and Z Generations at Workplaces. *Journal of Competitiveness*. Artikkele. Saatavissa: Vol. 8, Issue 3, pp. 90 - 106, September 2016 ISSN 1804-171X (Print), ISSN 1804-1728 (Online), DOI: 10.7441/joc.2016.03.06 [viitattu: 6.1.2021].

Dufva, M. 2020. Megatrendit 2020. Sitran selvityksiä 162. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://media.sitra.fi/2019/12/15143428/megatrendit-2020.pdf> [viitattu: 16.9.2020].

ePerusteet. 2017. Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan erikoisammattitutkinto. Tutkinnon perusteet. Verkkosivusto. Saatavissa: <https://eperusteet.opinto-polku.fi/#/fi/kooste/2257061> [viitattu: 13.10.2020].

ePerusteet. 2020. Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan perustutkinto. Tutkinnon perusteet. Verkkosivusto Saatavissa: <https://eperusteet.opinto-polku.fi/#/fi/kooste/6749300> [viitattu: 13.10.2020].

ePerusteet. 2021. Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan ammattitutkinto. Tutkinnon perusteet. Verkkosivusto. Saatavissa: <https://eperusteet.opinto-polku.fi/#/fi/kooste/7534955> [viitattu: 7.9.2021].

Haikkola, L. & Myllyniemi, S. (toim.) 2020. Hyvää työtä! Nuorisobarometri 2019. PDF-julkaisu. Saatavissa: <https://tietoanuorista.fi/nuorisobarometri/nuorisobarometri-2019/> [viitattu: 29.12.2020].

Harju, J., Jysmä, S., Koivisto, A. & Kosonen, T. 2021. Kotitalousvähennyksen vaikutukset kotitalouspalvelujen kulutukseen, työllisyyteen ja harmaaseen talouteen. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus VATT Institute for Economic Research. Muistio. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-274-268-1> [viitattu: 22.2.2021].

Haslam, A., Reicher, S. D & Platow, M. J. 2012. Esipuhe. Uusi johtamisen psykologia, sivut 16-17. Gaudeamus Oy.

Heikkilä, T. 2019. Työelämän trendi on polarisaatio, ei yleinen prekarisaatio. *Alusta!* Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteiden tiedekunnan verkkolehti. Artikkelit 16.1.2019. Saatavilla: <https://alusta.uta.fi/2019/01/16/tyoelaman-trendi-on-polarisaatio-ei-yleinen-prekarisaatio/> [viitattu 6.1.2021]

Helakorpi, S. 2010. Työ ja ammattitaito. Teoksessa Helakorpi, S., Aarnio, H. ja Majuri, M. Ammattipedagogiikka uuteen oppimiskulttuuriin. Sivut 55-80. HAMK. Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja 1/2010. e-kirja. Saatavilla: [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/96136/AmmattipedagogiikkaUuteenOppimiskulttuuriin\\_e-kirja.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/96136/AmmattipedagogiikkaUuteenOppimiskulttuuriin_e-kirja.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [viitattu: 25.2.2021].

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15., uudistettu painos. Kariston kirjapaino Oy, Hämeenlinna 2009.

Hämäläinen, P. & Parkman, J-P. 2005. Puhdistuspalveluala–vetovoimaisuutta mielikuvista. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Ammatillinen opettajakorkeakoulu. Kehittämishankeraportti. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.theseus.fi/handle/10024/20090> [viitattu: 22.2.2021].

Hätönen, A-M. 2021. YHDESSÄ PARASTA Kumppanuutta kehittämässä. PowerPoint-diaesitys. Luksia.

Ikkala, M. 2020. Digitalisaatio hiipii myös puhtausalalle ja muuttaa siivoojan työtä – asiantuntijan mukaan parempaan suuntaan. *Työelämä*. Verkkolehti. 14.08.2020. Saatavissa: <https://www.pam.fi/uutiset/digitalisaatio-hiipii-myos-puhtausalalle-ja-muuttaa-siivoojan-tyota-e2-88-92-asiantuntijan-mukaan-parempaan-suuntaan.html> [viitattu: 25.4.2021].

Jaakkola, L. & Niemelä, M. 2015. Pestel-analyysi yrityksen toimintaympäristötuntemuksen edistäjänä. Teoksessa Korkiakangas, M. (toim.) Laureasta uutta osaamista palveluliiketoimintaan: Artikkeleita restonomikoulutuksesta. Sivut 9-16. Laurea Julkaisut 56. Laurea-ammattikorkeakoulu. PDF-dokumentti. [viitattu: 26.2.2021].

Jylhä-Ollila, P. 2021. PUHTAUSALA KIINNOSTAVAKSI muuttuuko mielikuva puhtausalasta markkinointiviestinnällä? HAMK. Liiketoiminnan kehittäminen. Ylemmän ammattikorkeakoulututkimuksen opinnäytetyö. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.theseus.fi/handle/10024/356575> [viitattu: 22.2.2021].

Kamensky, M. 2014. Strateginen johtaminen Menestyksen timantti. 4., tarkistettu painos. Helsinki: Talentum.

Kananen, A. 2021. Suomalainen siivous vientituotteena. Puheenvuoro PUHKI-hankkeen päätösseminaarissa 21.4.2021.

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Suomen yliopistopaino Oy-Juvenes Print.

Kananen, J. 2019. Opinnäytetyön ja pro gradun pikaopas. Avain opinnäytetyön ja pro gradun kirjoittamiseen. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 262. Jyväskylä.

Karusaari, R. 2020. Asiakaslähtöisyys osaamisperusteisessa ammatillisessa koulutuksessa. Lapin yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Väitöskirja. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-337-189-7> [viitattu: 5.4.2021].

Kela. S.a. Opintotuki. WWW-sivu. Saatavilla: <https://www.kela.fi/opintotuki> [viitattu: 22.2.2021].

Kiinteistötyönantajat ry. S.a. #Siistiihommaa. Verkkosivusto. Saatavissa: <http://www.siistiihommaa.fi/> [viitattu: 2.1.2021].

Kinnunen, O. 2021. Palvelumuotoilun ABC. Vision Factory. Koulutusmateriaali 21.5.2021. PDF-dokumentti.

Koivunen, T. & Saari, T. 4.5.2020. Siivoojat ovat korona-aikaan tervetullut näky – nouseeko ammatin arvostus? *Ilmiö* 4.5.2020. Verkkolehti. Saatavissa: <https://ilmiomedia.fi/artikkelit/siivoojat-ovat-korona-aikaan-tervetullut-naky-nouseeko-ammatin-arvostus/> [viitattu: 5.1.2021].

3DBear. Yrityksen WWW-sivut. Saatavissa: <https://www.3dbear.io/> [viitattu: 25.4.2021].

Kortet, M. 15.4.2021. Kumppanuusyhteistyö on ammatillisen koulutuksen vetovoimatekijä Teknologiateollisuus ry. Puheenvuoro Kumppanuuskahvikissä Luksian henkilöstölle.

Käkönen, S. 2021. Puhtausalan käytännön työelämätaitojen vahvistamista virtuaalisesti. Puheenvuoro PUHKI-hankkeen päätösseminaarissa 21.4.2021.

Lahdenkauppi, M. 2016. Ammattipedagogisen osaamisen työelämälähtöinen arviointi ammatillisessa opettajankoulutuksessa: Toimintatutkimus HAMK ammatillisessa opettajakorkeakoulussa. Kasvatustieteiden yksikkö. Tampereen yliopisto. Lisensiaatintyö. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/99716> [viitattu: 5.4.2021].

Lapin Luotsi. S.a. Ennakoinnin pohjoinen yhteistyö -hanke (ESR). Ennakoinnin työkalupakki. Verkkosivusto. Saatavissa: <https://lapinluotsi.fi/lapin-ennakointityo/ennakoinnin-koulutusmateriaali/tyokalupakki/> [viitattu 5.4.2021]

Lappalainen, T. 2018. Ammatit ykkösestä viimeiseen Katso, miten arvostettu ammattisi on ja keneltä arvostusta tulee. Entä keneltä ei?. *Suomen Kuvalehti*. Verkkosivu. Saatavissa: <https://suomenkuvalehti.fi/jutut/kotimaa/onko-ammattisi-nousussa-vai-laskussa-katso-mita-ammatteja-suomi-arvostaa-ja-mita-ei/> [viitattu: 5.1.2021].

Leiwo, H. 2015. Uusi koulu valmistaa lapsia lisämuistikirurgieiksi ja digisiivoojiksi. Yle 1.12.2015. Uutinen. Saatavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-8491545> [viitattu: 29.12.2020].

Lintula, A. 2019. Sukupolvi Z töissä: Näin nuoret haastavat johtajuuden, työyhteisön ja rekrytoinnin. Future Challenges in Hospitality 2019-seminaari. Mikkeli 31.10.2019. Luento.

Luksia. 2019. Talousarvio 2020 ja talous- ja toimintasuunnitelma 2020–2022. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.luksia.fi/assets/liitteet/tietoa-luksiasta/2019-12-Luksia-talousarvio-2020.pdf>. [viitattu: 12.10.2020].

Luksia. 2020. Tilinpäätös 1.1.–31.12.2019. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.luksia.fi/assets/liitteet/tietoa-luksiasta/Luksia-tilinpäätös-2020.pdf> [viitattu: 12.10.2020]

Luksia. 2020. Yhdessä parasta! –kumppanuushanke Etelä 1. Hankkeen esitely WWW-sivulla. Saatavilla: <https://www.luksia.fi/tietoa-luksiasta/kehittämiprojektit/oph-projektit/yhdessae-parasta-kumppanuushanke/> [viitattu: 5.4.2021]

Martela, F. & Jarenko, K. 2015. Draivi Voiko sisäistä motivaatiota johtaa? Talentum, Helsinki.

OECD. 2019. Employment Outlook 2019: The Future of Work. Raportti. Saatavilla: <http://www.oecd.org/employment-outlook/2019/> [viitattu: 29.12.2020].

Ojala-Paloposki, T. 2007. Puhdistuspalvelualan kehitys, ammatillinen osaaminen ja alan tulevaisuuden näkymiä. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Pro Gradu-tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uta-1-17086> [viitattu: 4.1.2021].

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät - Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3. uudistettu painos. Sanoma Pro Oy, Helsinki.

Opetushallitus. 2020. Koulutus ja työvoiman kysyntä 2035. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2020:6. Raportti. Saatavilla: <https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/koulutus-ja-tyovoiman-kysynta-2035>

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2020. Ammatillisen koulutuksen laadun ja tasa-arvon kehittämisohjelma. Verkkosivu. Saatavissa: <https://minedu.fi/oikeus-osata> [viitattu: 5.4.2021]

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2020. Oppivelvollisuuden laajentaminen. Verkkosivu. Saatavissa: <https://minedu.fi/oppivelvollisuuden-laajentaminen> [viitattu: 14.3.2021].

Opetus- ja kulttuuriministeriö. S.a. Suomen koulutusjärjestelmä. Verkkosivu. Saatavissa: <https://minedu.fi/koulutusjarjestelma> [viitattu: 14.10.2020]

Opintopolku. S.a. Ammatillinen koulutus. Verkkosivu. Saatavissa: <https://opintopolku.fi/wp/ammattillinen-koulutus/> [viitattu: 5.7.2021]

Oppisopimus.fi. S.a. Verkkosivu. Mikä on oppisopimus? Saatavissa: <https://www.oppisopimus.fi/> [viitattu: 22.2.2021].

Parantainen, A. & Jernberg, J. 2018. Vetovoimaisuuden lisääminen ammatillisessa koulutuksessa. Käsikirja. Vetovoimaa teknologia-aloille -hanke, Turun kaupungin sivistystoimiala/ suunnittelu- ja kehittämispalvelut/ Projektitoimisto. PDF-julkaisu. Saatavissa: [https://drive.google.com/file/d/1e00A\\_ssLH7Z6P7YSo5qjdGS1MJzelP5L/view](https://drive.google.com/file/d/1e00A_ssLH7Z6P7YSo5qjdGS1MJzelP5L/view) [viitattu: 17.1.2021].

Parasta palvelua-kehittämiskokonaisuus. S.a. Työelämässä oppiminen-tietopankki. Saatavissa: <https://trello.com/b/wsHJryxf/ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4ss%C3%A4-oppiminen-tietopankki> [viitattu: 5.4.2021].

Piispa, M. ja Myllyniemi, S. 2019. Nuoret ja ilmastonmuutos: Tiedot, huoli ja toiminta Nuorisobarometriä valossa. *Yhteiskuntapolitiikka* 84 (2019), s. 61-69. Saatavissa: <https://www.julkari.fi/handle/10024/137610> [viitattu: 25.4.2021].

Pohjonen, P. 2007. Ammatillinen osaaminen työelämän kehittäjänä. Teoksessa Saari, S. & Varis, T. (toim.) Ammatillinen kasvu – Professional Growth. Professori Pekka Ruohotien juhlakirja. Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus ja OKKA-säätiö, 224-233.

PUHKI-hanke. S.a. Puhtausala kiinnostavaksi-hankkeen verkkosivusto. Saatavissa: <https://puhki.fi/> [viitattu: 31.1.2021].

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Saatavissa: [https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3\\_3\\_1.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3_1.html) [viitattu: 20.7.2021].

Saari, T. & Koivunen, T. 2020. Duunarit-hankkeen alustavia havaintoja ammattiyleisyydestä kiinteistöpalvelualalla. Duunarit-tutkimushanke. Tampereen yliopisto. Uutinen. Saatavissa: <https://research.tuni.fi/duunarit/uutinen/duunarit-hanke-esilla-sosiologipaivilla/> [viitattu: 20.7.2021].

Siikaniemi, L. 2005. Magnetic Metal - Toward a Model for Satisfaction of Education and Career in Vocational Upper Secondary Education and Training of Machinery and Metal Technology in the Lahti Region. Tampereen yliopisto.



Kasvatustiede, ammattikasvatus. Väitöskirja. Saatavilla: <http://urn.fi/urn:isbn:951-44-6298-X> [viitattu: 4.1.2021].

Sorjonen, P. 2021. Kotitalousvähennys työllistää. Akava Works. Verkkojulkaisu. Artikkelin 3/2021. Saatavissa: <https://akavaworks.fi/julkaisut/kotitalousvähennys-tyollistaa/> [viitattu: 11.4.2021].

SSTL Puhtausala ry. S.a. Verkkosivusto. Toimialatietoa. Saatavissa: <https://puhtausala.fi/tietoa-alasta/toimialatietoa> [viitattu: 2.1.2021].

SSTL Puhtausala ry. S.a. Verkkosivusto. Nuoret puhtausalan kesätöissä. Saatavissa: <https://puhtausala.fi/tietoa-alasta/nuoret> [viitattu: 7.2.2021].

Suomen riskienhallintayhdistys. S.a. Nelikenttäanalyysi- SWOT. WWW-sivu. Saatavissa: <https://pk-rh.fi/tools/swot.html> [viitattu: 7.7.2021].

Suomen virallinen tilasto (SVT) 2019. Ammatillisessa koulutuksessa 320 100 opiskelijaa. Helsinki. Tilastokeskus. Saatavissa: [http://www.stat.fi/til/aop/2019/aop\\_2019\\_2020-09-29\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/aop/2019/aop_2019_2020-09-29_tie_001_fi.html) [viitattu: 13.10.2020].

Suomen virallinen tilasto (SVT). 2019. Ulkomaalaistaustaisten yleisin toimiala vuonna 2017 oli kiinteistöjen siivous. Helsinki. Tilastokeskus. Saatavissa: [http://www.stat.fi/til/tyokay/2017/03/tyokay\\_2017\\_03\\_2019-10-03\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyokay/2017/03/tyokay_2017_03_2019-10-03_tie_001_fi.html) [viitattu: 3.1.2021].

Suomen virallinen tilasto (SVT). 2019. Syntyvyyden lasku heijastuu alueiden tulevaan väestökehitykseen. Helsinki. Tilastokeskus. Saatavissa: [http://www.stat.fi/til/vaenn/2019/vaenn\\_2019\\_2019-09-30\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/vaenn/2019/vaenn_2019_2019-09-30_tie_001_fi.html) [viitattu: 16.9.2020].

Syväjärvi, A. & Vakkala, H. 2012. Psykologinen johtamisorientaatio–positiivisuuden merkitys ihmisten johtamisessa. Teoksessa Perttula J. ja Syväjärvi A. (toim.) Johtamisen psykologia, sivut 195-218. Bookwell Oy, Juva.

Syväjärvi, A. ja Vakkala, H. 2019. Myönteisyys ja voimavaraisuus ihmisten johtamisessa. Teoksessa Pietiläinen V. ja Syväjärvi A. (toim.) Johtamisen psykologia, sivut 201-234. Otavan kirjapaino Oy, Keuruu.

TE- palvelut. S.a. Haku ja valinta työvoimakoulutukseen. Verkkosivu. Saatavissa: [https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/ammatinvalinta\\_koulutus/tyovoimakoulutus/haku\\_ja\\_valinta/index.html](https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/ammatinvalinta_koulutus/tyovoimakoulutus/haku_ja_valinta/index.html) [viitattu: 22.2.2021].

TE-palvelut. S.a. Omaehtoinen opiskelu työttömyysetuudella tuettuna. Verkkosivu. Saatavissa: [https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/ammatinvalinta\\_koulutus/omaehtoinen\\_opiskelu/index.html](https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/ammatinvalinta_koulutus/omaehtoinen_opiskelu/index.html) [viitattu: 22.2.2021].

TE-palvelut. S.a. RekryKoulutus yritysten rekrytointitarpeisiin. Verkkosivu. Saatavissa: <https://www.te-palvelut.fi/tyonantajalle/loyda-tyontekija/etsi-tyontekijaa/rekrykoulutus?inheritRedirect=true> [viitattu: 15.7.2021].



Työ- ja elinkeinoministeriö, Elinkeino-, liikenne ja ympäristökeskus ja TE-palvelut. 2020 Ammattibarometri. Syyskuu 2020. Verkkojulkaisu. Saatavissa: <https://www.ammattibarometri.fi/> [viitattu: 11.12.2020].

Työ- ja elinkeinoministeriö, Elinkeino-, liikenne ja ympäristökeskus ja TE-palvelut. 2021. Ammattibarometri. Maaliskuu 2021. Verkkojulkaisu. Saatavissa: <https://www.ammattibarometri.fi/> [viitattu: 5.4.2021].

Työ- ja elinkeinoministeriö. S.a. Kotouttamispalveluilla tuetaan maahanmuuttajan kotoutumista Suomeen. Verkkojulkaisu. Saatavissa: <https://tem.fi/kotouttamispalvelut> [viitattu: 3.1.2021].

Työterveyslaitos. 2020. Ohjeistus siivoukseen COVID-19-tartuntojen ehkäisemiseksi, päivitetty 16.12.2020. Verkkosivu. Saatavissa: <https://hyvatyo.ttl.fi/koronavirus/ohje-siivoukseen/> [viitattu: 25.4.2021].

Vainio, A. 2021. Hulluna siivoukseen. *Helsingin Sanomat*. 23.1.2021, D2-D3.

Valtonen, A. & Viitanen, M. 2020. Ryhmäkeskustelut laadullisena tutkimusmenetelmänä. Teoksessa Puusa, A. ja Juuti, P. (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät, 118-130. Gaudeamus Oy.

Vipunen -opetushallinnon tilastopalvelu. 2020. Ammatillisen koulutuksen ja lukiokoulutuksen yhteishaku. Verkkosivusto. Saatavissa: <https://vipunen.fi/fi-fi/layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Ammatillisen%20koulutuksen%20ja%20lukiokoulutuksen%20yhteishaku%20-%20koulutusala.xlsb> [Viitattu 4.1.2021]

Väisänen, S. 2020. Siivousrobotti saa hymyn huulille ”Tällainen pitäisi kotonaakin olla!” *Puhtausala* 5/2020. Sivut 43-44. <https://www.e-julkaisu.fi/puhtausala/5-20/mobile.html#pid=18>

Vuori, J. Tutkimusetiikka ihmistieteissä. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaristo Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusetiikka/tutkimusetiikka-ihmistieteissa/> [Viitattu 20.7.2021]

Vuorinen, T. 2013. Strategiakirja: 20 työkalua. Talentum. Helsinki

Xamk\_ONT\_kirjoitusala\_29042020. 2020. Ohjeistusmateriaali. Word-tiedosto. Xamk.

## KUALUETTELO

Kuva 1 Luksian jäsenkunnat (Luksia-talousarvio-2021) .....	10
Kuva 2 Syntyneet, kuolleet, nettomaahanmuutto ja väkiluvun muutos 1990-2018 ja ennuste 2019-2040 (Tilastokeskus 2019).....	16
Kuva 3 Ammatillisen koulutuksen tutkinnon suorittaneet 2012–2019 (Tilastokeskus 2020) .....	19
Kuva 4 Suomen koulutusjärjestelmä (Opetus- ja kulttuuriministeriö s.a.).....	22
Kuva 5 Puhtausalan tutkinnot mukailtuna ePerusteet .....	23
Kuva 6 Palvelumuotoilun prosessi (Ojasalo, Koskelo & Nousiainen 2014) ....	57
Kuva 7 Ennakoivan organisaation kehittäminen (Lapin Luotsi, Ennakoinnin pohjoinen yhteistyö-hanke (ESR)).....	59
Kuva 8 PESTEL-analyysi (Vuorinen 2013, 222; Jaakkola & Niemelä 2015, 11) .....	61
Kuva 9 Vastavuoroisen kumppanuuden muotoja (Parasta palvelua - kehittämisohjelma 2019).....	64
Kuva 10 Kumppanuuspajan Mentimeter-kyselyn tulos aiheesta Puhtausala on siistii hommaa! Kerro 1-2 asiaa, miksi näin. ....	69

Kutsu Luksian puhtausalan kumppanuuspajaan

**Tervetuloa Luksian järjestämään kumppanuustyöpajaan keskiviikkona  
12.5.2021 klo 13-15.15**

**Työpajan teema: Keinoja lisätä puhtauspalvelualan koulusten  
vetovoimaisuutta!**

Opiskelen Xamk:ssa restonomiksi (YAMK). Teen opinnäytetyötäni Luksiaan teemalla Keinoja lisätä puhtauspalvelualan koulutusten vetovoimaisuutta. Luksian perustehtävä on tuottaa osaavia ammattilaisia työelämän tarpeisiin Länsi-Uudellamaalla.

**Puhtauspalvelualan vetovoimaisuuden lisäämisen teemaan liittyen järjestämme vuorovaikutuksellisen työpajan 12.5.2021 klo 13-15.15 Teams-etäyhteydellä. Mukana työelämän edustajia, Luksian puhtauspalvelualan opettajia sekä opiskelijoita.**

Kumppanit ovat Luksialle elintärkeitä ja olemmekin tehneet organisaationne kanssa jo vuosia hyvää yhteistyötä ja yhteisvoimin monta uutta innokasta puhtausalan osajaa on teille jo työllistynytkin ja/ tai kauttanne tullut meille lisäopintoihin. Vastavuoroisen kumppanuuden kehittämisen osalta on tärkeää, että voimme keskustella yhdessä toiveistanne ja odotuksistanne liittyen alan ammatillisen koulutukseen.

Toivon, että pääset mukaan kertomaan mielipiteesi, keskustelemaan ja vaikuttamaan siihen, millaista entistäkin parempaa yhteistyötä jatkossa voimme tehdä. Ilmoitathan minulle osallistumisestasi, kiitos.

Tilaisuuteen valmistautuminen vaatii läsnäoloa ja avointa mieltä yhteistyön merkeissä.

Lämpimästi tervetuloa mukaan!

Kumppanuusterveisin,

Teija Holappa  
Restonomi (YAMK)- opiskelija  
teija.holappa@luksia.fi  
044-3356066

Yhteistyössä fasilitaattorina työpajassa on:  
Anne-Mari Hätönen  
Luksian Työelämäpalvelut  
[anne-mari.hatonen@luksia.fi](mailto:anne-mari.hatonen@luksia.fi)  
044-3355868

LIITE 9



## Luksian puhtauspalvelualan kumppanuustyöpaja 12.5.2021

**Keinoja lisätä  
puhtauspalvelualan  
koulutusten vetovoimaisuutta!**

1 | 12.5.2021|

Teija Holappa ja Anne-Mari  
Hätönen



## Tervetuloa työpajaan

### Aikataulu

- 12.55 – 13.00 sisäänkirjautuminen ja yhteyksien testaus
- 13.00 – 13.40 Kumppanuuspajan aloitus
  - tervetuloa, pajan käytännöt
  - Alustus ja pajan tavoitteet
  - virittäytyminen ja osallistujien esittäytymiset
- 13.40 – 13.55 Puhtausalan vetovoima – herättelyä aiheeseen
  - Mentimeter, yhteinen reflektio
- 13.55 – 14.00 Virkistäytyminen
- 14.00 – 15.00 Pestel analyysi –alustus ja ryhmätyöskentely
  - Padlet, yhteinen reflektio
- 15.00 – 15.10 Palautekierros ja jatkosuunnitelma
- 15.15 Loppusanat ja kiitokset

A M M A T T I T A I T O A

2 | 12.5.2021| Teija Holappa ja Anne-Mari Hätönen



## Työskentelyn käytännönohjeet

Pääroolissa ovat työelämän edustajat.

Pidä mikrofonisi ja kamerasi suljettuina, kun et ole puheenvuorossa.



Puheenvuoroja voit pyytää viittaustoiminnolla tai chatissa.

Kerro aina nimesi puheenvuorosi alussa.

Anna itsellesi lupa osallistua läsnäolevasti. Sulje muut ohjelmat.

Koska emme näe toisiamme, voimme kuitenkin virtuaalisesti peukuttaa, kannustaa, tukea ja tykätä esim. chatissa. Chatiin voi myös kirjoittaa kommentteja.

Työskentelyssä tärkeää suunnata huomio tähän hetkeen ja tulevaisuuteen. Ei kannata käyttää kallisarvoista yhteistä aikaa menneisiin asioihin.



## Osallistujien esittely 1 min / hlö

Kerro nimesi ja missä olet

Kerro edustamasi organisaatio ja oma roolisi

Kerro, mitä odotat tältä kumppanuspajalta



## Mitä vastavuoroinen kumppanuus on parhaimmillaan?

- Vastavuoroinen kumppanuus on yhteinen matka kohti yhteistä tavoitetta, jossa oppilaitos, opiskelija ja työelämä ovat tasavertaisia.
- Kumppanuus on säännöllistä yhteistyötä, vuorovaikutuksessa oppimista sekä joustavuutta osapuolten välillä. Osapuolten yksilölliset tarpeet ja toiveet suunnitellaan yhteensopiviksi.
- Yhteisenä tavoitteena on kaikkien osapuolten osaamisen lisääminen. Vastavuoroinen kumppanuus edellyttää oppilaitoksen ja työelämän sitoutumista yhteistyöhön organisaatioiden kaikilla tasoilla.
- Kumppanuus ammatillisessa koulutuksessa kohottaa ja ylläpitää eri ikäisten ammatillista osaamista, edistää työllisyyttä ja sekä tukee elinikäistä oppimista

## Vastavuoroisen kumppanuuden muotoja





## Keinoja lisätä puhtauspalvelualan koulutusten vetovoimaisuutta

AMMATTITAITOA

- Ammatillisen koulutuksen tehtävänä:
  - parantaa yksilöiden työmarkkinakelpoisuutta ja tuottaa osaavia ammattilaisia työelämälle
  - työvoiman ammattitaidon ylläpitäminen ja kehittäminen
  - työelämän tarpeisiin vastaaminen
  - työelämän kehittäminen ja alueellinen vaikuttaminen
- Ammatillinen koulutus tuottaa osaajia puhtausalalle, jolla työvoimasta on pulaa
- Ammatittaitoisen työvoiman tarve ja koulutuksen vetovoimaisuus liittyvät toisiinsa, yhteinen ongelmamme

7 | 12.5.2021 | Teija Holappa ja Anne-Mari Hätönen



## Keinoja lisätä puhtauspalvelualan koulutusten vetovoimaisuutta

AMMATTITAITOA

- Millaisessa toimintaympäristössä tällä hetkellä toimitaan?
  - Mitkä ilmiöt vaikuttavat puhtausalan koulutukseen?
  - Mitkä ovat työelämän odotukset ammattiin valmistuville?
  - Mikä on koulutuksen merkitys opiskelijoille/ työnantajalle?
  - Miten osaavan työvoiman saatavuus voidaan alueellisesti turvata?
  - Millaisia keinoja on löydettävissä koulutusten vetovoimaisuuden parantamiseksi Länsi-Uudellamaalla?
  - Miten puhtauspalvelualan koulutuksiin saadaan jatkossakin opiskelijoita?

8 | 12.5.2021 | Teija Holappa ja Anne-Mari Hätönen



## Puhtausalasta positiivisesti

Puhtausalan merkityksellisyydestä "sanapilvi" Mentimeter työkalulla

Mene osoitteeseen [www.menti.com](https://www.menti.com)  
ja syötä 33087858 koodi.

Kirjoita laatikkoon 1-2 sanaa ohjeistuksen mukaisesti. Jokainen osallistuja voi kirjoittaa 2 asiaa.

Tulokset jaetaan näkyville ja niistä yhteistä keskustelua 15 min.

### Virittäytyminen: venyttely, ojennus... (fyysinen lyhyt harjoite)

Ryhmän energiataso nousee nopeasti, kun välillä tehdään jotakin konkreettista. Tällä tavalla saadaan veri kiertämään niin kropassa kuin aivoissa.

Etenkin lounaan jälkeen tämä on tärkeää.





## Ennakoiva organisaatio

- Ennakointi on aktiivista tulevaisuuden tekemistä
- Ennakointityöhön voi jokainen antaa oman panoksensa
- Havainnoimalla ympärillä olevia muutoksia ja tulkitsemalla niitä yhdessä, voidaan ennakoida tulevaisuutta
- Yrityksen täytyy vastata toimintaympäristössä oleviin mahdollisuuksiin ja uhkiin mahdollisimman hyvin
- PESTEL-analyysi antaa hyvän pohjan yrityksen strategiatyölle

11 | 12.5.2021 | Teija Holappa ja Anne-Mari Hätönen

## PESTEL- ANALYYSI

- Yrityksen toimintaympäristön laajimman tason eli makroympäristön muodostaa kaikkiin yrityksiin vaikuttava PESTEL-viitekehys
- kuusi osa-aluetta: poliittinen, ekonominen, sosiaalinen, teknologinen, ekologinen ja lainsäädännöllinen
- PESTEL-analyysin tarkoitus on selvittää kategorioissa tapahtuvien muutosten mahdollisia vaikutuksia yritykseen
- Tavoitteena on määrittää keskeiset organisaatioon vaikuttavat muutosajurit, joilla on vaikutusta yrityksen toimintaan.
- Lopuksi mietitään toimintavaihtoehdot joko muutosajurin hyödyntämiseen (positiivinen voima) tai siltä suojautumiseen (negatiivinen voima)

12 | 12.5.2021 | Teija Holappa ja Anne-Mari Hätönen

## Esimerkki Pestel-analysistä



PESTEL-analyysi (Vuorinen 2013, 222, Jaakkola & Niemelä 2015, 11)

13 | 12.5.2021 | Teija Holappa ja Anne-Mari Hätönen

## TEHTÄVÄ

- o Miettikää pienryhmissä puhtausalan koulutusten vetovoimaisuutta ja niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat koulutuksen/ alan vetovoimaisuuteen positiivisesti tai negatiivisesti
- o Luokitelkaa tekijöitä PESTEL-viitekehiksen mukaisesti eri kategorioiden alle: poliittiset, ekonomiset, sosiaaliset, teknologiset, ekologiset ja lainsäädännölliset tekijät
- o Miettikää tärkeysjärjestystä. Jakakaa tekijät mielestänne tärkeisiin ja vähemmän merkityksellisiin. Boldatkaa/merkitkää tärkeimmät. Voitte myös reagoida toisten keksimiin ideoihin.
- o Miettikää myös, miten todennäköisinä pidätte ilmiöitä ja millaisia niiden vaikutukset ovat
- o Ideoikaa myös, miten hyvää vahvistetaan, paha vastustetaan, mahdollisuudet käytetään hyödyksi ja uhat torjutaan.
- o Lopuksi käydään yhteistä keskustelua ja reflektoidaan tuotoksia

14 | 12.5.2021 | Teija Holappa ja Anne-Mari Hätönen



## Pienryhmätyöskentely aika 30 min

**Ryhmäkeskustelu – mene linkistä Padlet alustalle**

[https://padlet.com/am\\_hatonen/kumppanuuspaja\\_pupa](https://padlet.com/am_hatonen/kumppanuuspaja_pupa)

Teidät jaetaan pienryhmiin, joissa pääsette keskustelemaan ja kirjaamaan Pestel-analysiin pohjautuen ajatuksianne.

Kannattaa valita ryhmästä yksi kirjuri, joka kirjoittaa tuotetut ajatukset Padlet-alustalle. Lisäksi valitkaa myös henkilöt, jotka kertovat ryhmänne tuotoksista yhteisessä reflektoinnissa.

Teidät palautetaan automaattisesti takaisin pääryhmään klo 14.45. Kirjuri jakaa tuotoksen kaikille ja valitsemanne ryhmän jäsen/jäsenet kertovat nämä vielä ääneen.



## Ryhmätöiden esittelyn jälkeen yhteistä reflektiokeskustelua liittyen ryhmien tuotoksiin

- Tärkeysjärjestys,
- Todennäköisyys
- Merkitys
- Oivallukset
- Uudet tulokset jne.

## Jatkosuunnitelma

- Ehdotuksia/ keskustelua, miten yhdessä voimme lähteä houkuttelemaan uusia ammattilaisia alalle ja tukea heidän ammatillista kasvuaan.
- Millaista yhteistyötä yritykset odottavat oppilaitokselta?
- Mitä ajatuksia oppilaitoksen edustajilla on työnantajayrityksille?
- Oppisopimustarpeet?





# KIITOS


AMMATTITAITOJA

## Kumppanuuspajassa tuotettu PESTEL-aineisto

**Puhtausalan koulutukset - Pestel analyysi**  
 Työpaikan työntekijät - ajankäyttö ja sisältöanalyysi on toteutettu alle puhtausalan koulutukseen osallistuneilla työntekijöillä.

Politiittiset tekijät	Lainsäädännölliset tekijät	Ekonomiset tekijät	Sosiaaliset tekijät	Ekologiset tekijät	Teknologiset tekijät
<b>Käpäläisten kriiseit</b> Puhdas alalla, alan vetovoimaisuus kääntä	<b>Käntöasteaan kouluttamiseen ja tullaan Neman työssä vastaan</b>	<b>hyvät henkilöstöedut ja teknologiaa käyttöön</b>	<b>Mielikava alasta saatava muutumaan!</b>	<b>Kestävä kehitys, taloudellisuus</b>	<b>Ammatn uudelleen brändäys</b>
0	0	2	1	0	0
Lisää kommentteja	Lisää kommentteja	Lisää kommentteja	Lisää kommentteja	Lisää kommentteja	Lisää kommentteja
	<b>Palkkaus</b>	<b>Haastattelut näytti eli kaksi eri alan esihenkilöä haastattelee</b>	<b>Hyvä esimiestyö on tärkeä</b>	<b>Ympäristönäkökulma tärkeä varsinkin nuorille</b>	<b>ME huolehdimme muista työssä käyviistä, tehdään hyvää toisille</b>
	0	0	2	0	1
	Lisää kommentteja	Lisää kommentteja	Lisää kommentteja	Lisää kommentteja	Lisää kommentteja
	<b>tuokionimikkeet nykyistä se selvemmiksi. Nykyiset tuokionot ovat liian kapea-alaista. Vaikka tekemässä monipuolista, yksilöllistä opintoa (esim. valmentajat, alivoja, kielitutkintoja)</b>	<b>Reilut työnantajat ja henkilöstöetuja</b>	<b>nuorille silloin: vaihtoehto, työvaatteet tärkeä trendikkyyttä alalle</b>		<b>TYÖNTÖVOIMAA KORONASTA "ME OSATAAN TÄMÄ TYÖ" EDISTETÄÄN TERVEYTTÄ, HYVINVOINTIA</b>
0	0	2	2		1
Lisää kommentteja	Lisää kommentteja	Lisää kommentteja	Lisää kommentteja		Lisää kommentteja
	<b>joistavat työntekijät, työllistymisen oika vaimas, kurti-ala peitetään turvallisissa työpaikoissa</b>	<b>Kestävä kehitys, taloudellisuus Huolehtia pitkämatkasta hyvin</b>	<b>Voi valita miten, missä ja milloin tekee työtä</b>		<b>Ala jota kehitetään koko ajan</b>
0	0	0	1		2
Lisää kommentteja	Lisää kommentteja	Lisää kommentteja	Lisää kommentteja		Lisää kommentteja
			<b>työhyvinvointin satsoaminen</b>		<b>Robotikka alalla -</b>
			0		0
			Lisää kommentteja		Lisää kommentteja
			<b>Hyvinvointi maikon koulutuksissa, ammatillaiset avuksi</b>		<b>Oman työn suunnittelu</b>
			0		1
			Lisää kommentteja		Lisää kommentteja
			<b>Oman hyvinvoinnin edistäminen työssä</b>		<b>Ergonomia kuntoon-positiivinen vaikutus</b>
			0		0
			Lisää kommentteja		Lisää kommentteja
			<b>Työn tyydytys vahvuudeksi!</b>		<b>Oman työn arvostaminen</b>
			1		1
			Lisää kommentteja		Lisää kommentteja
			<b>Voi kouluttatus vaikka kuinka pitkälle</b>		<b>Monipuolinen ammatti</b>
			0		0
			Lisää kommentteja		Lisää kommentteja

Luokittelun jälkeen muokattu PESTEL-analyysin aineisto


Maailman Yhteisö  
**Puhtausalan koulutusten vetovoimaisuus**  
Muokattu, versio: 1/2020, 12.3.2020, 10.3.2020, 10.3.2020

POLIITTISET	EKONOMISET	SOSIAALISET	TEKNOLOGISET	EKOLOGISET	LAINSÄÄDÄNNÖLLISET
<b>Kilpailutuksen kriteerit</b> Hartaa alalla, vetovoimaisuus kärkeä	Hyvät henkilötyösuhteet ja teknologian käyttöön  Reilut työehtosuhteet ja henkilöstöetujat  Kärkeä kehitys koulutustarjontaan ja tullaan heidän työnsä vastaan  Kestävä kehitys, taloudellisuus, hoitetaan pitkäaikaista työtä  Haastattelut istuin eli kaksi eri alan esihenkilöä haastatteli	Mielikuvaa olasta saattava muuttamaan  Ammatin uudelleen brändäys  Nuorille ulkonäkö, vaatetus, työvälineet tärkeää = trendikäyttä alalla  Voi voittaa mihin, missä ja milloin tekne työtä  Hyvä esimies/työ on tärkeää  Työtyytyväisyyden saaminen  Hyvinvointi mukaan koulutukseen, ammatilliset arvot  Oman hyvinvoinnin edistäminen työssä  Työn tyydytys väkiväkiksi  Voi koulutuksen vaikuttaa kukaan päälle	<b>TYÖNTYÖVOIMAA KORONASTA "ME OSATAAN TÄMÄ TYÖ"</b> Edistetään terveyttä, hyvinvointia  Oman työn arviointi  ME haastettiin maista työssä käyvästä, tehdään hyvää toisille  Aika, josta kehitetään koko ajan  Robotiikka alalla  Oman työn suunnittelu  Ergonomia kanta-asennuksen vaikutus  Molempuolinen ammatti	Kestävä kehitys, taloudellisuus  Ympäristönäkökulma tärkeä, varsinkin nuorille	<b>Palikouso</b>  Tutkintotoimikkeen nykyistä selvemmiksi nykyiset tutkimukset ovat liian kapea-alaista, kaikkea rakenteita monipuolista, yksittäisiä oppimateriaaleja (esim. valinnat), sitouvo, kirkastettuja  <b>Joustavat työntekijät</b> työntekijöiden olla varmoja, kanta-ala ja ottaa tarvittaessa työntekijä