

Iida Holla & Heidi Saarenpää

## **PYSYNKÖ ALALLA?**

Kysely optisen alan pitovoimasta optikoille ja optometristeille

## **PYSYNKÖ ALALLA?**

Kysely optisen alan pitovoimasta optikoille ja optometristeille

Iida Holla & Heidi Saarenpää  
Opinnäytetyö  
Syksy 2022  
Optometrian tutkinto-ohjelma  
Oulun ammattikorkeakoulu

## TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu  
Optometrian Tutkinto-ohjelma

---

Tekijät: Iida Holla ja Heidi Saarenpää

Opinnäytetyön nimi: Pysynkö alalla? - kyselytutkimus optisen alan pitovoimasta optikoille ja optometristeille

Ohjaajat: Leila Kemppainen ja Anniina Kärkkäinen

Työn valmistuslukukaus ja -vuosi: syksy 2022

Sivumäärä: 58 + 8 liitettä

---

Opinnäytetyömme aiheena on optisen alan pitovoima. Teimme kvantitatiivisen kyselytutkimuksen optisella alalla tällä hetkellä työskenteleville optikoille ja optometristeille. Opinnäytetyömme tarkoitus on kartoittaa optisen alan pitovoimaa. Aikaisempia tutkimuksia aiheesta ei ole tehty. Kyselyllämme selvitimme, mitkä ovat syitä alalta poistumiseen ja alalla pysymiseen. Tavoitteenamme oli tuoda esille niitä ongelmakohtia, jotka ajavat optisen alan ammattilaisen harkitsemaan alanvaihtoa. Tutkimuksemme avaa optikoiden ja optometristien ajatusta siitä, millaista työn tulisi olla, jotta alalla viihdyttäisiin. Opinnäytetyöllämme halusimme vastaukset seuraaviin kysymyksiin: ”Mikä ajaa optometristin vaihtamaan alaa?”, ja ”Mikä saa optometristin ja optikon pysymään alalla?”.

Toteutimme tutkimuksemme kvantitatiivisena kyselytutkimuksena. Käytössämme oli sähköinen strukturoitu tutkimuslomake, johon olimme antaneet vastaajille valmiit vastausvaihtoehdot. Kyselymme toteutettiin täysin anonymisti. Jaoimme kyselyämme Suomen Optometrian Ammattilaiset Ry:n uutiskirjeen kautta. Julkaisimme kyselymme myös ”Optometristit ja optikot” - Facebookin ryhmässä. Lisäksi laitoimme optisen alan isoimmille ketjuliikkeille (Silmäasema, Instru optiikka, Syntam ja Specsavers) sähköpostia, jossa pyysimme jakamaan kyselyä eteenpäin. Vastauksia kyselymme saimme yhteensä 351 kappaletta. Tulokset analysoimme käyttämällä Webropolin omaa analysointiohjelmaa.

Tutkimuksellamme saimme selville, että yli puolet kyselyyn vastanneista (65,8 %) optometristeistä ja optikoista on harkinnut alanvaihtoa jossain vaiheessa työuraansa. Tuloksista kävi ilmi, että suurimmat syyt alanvaihtoon olivat tyytymättömyys omiin työaikoihin tai palkkaan, jatkuva kiire sekä näöntarkastuksissa että myymälän puolella, työnantajan asettamat liian kovat myyntitavoitteet ja liiallinen kaupallisuus. Suurimpia syitä alalla pysymiseen taas olivat mielenkiintoinen ja monipuolinen työ, hyvät työkaverit ja onnistuneet asiakaskohtaukset.

Opinnäytetyönämme tehdyn kyselytutkimuksen tuloksia voi tulevaisuudessa hyödyntää optisen alan kehittämiseen. Kyselymme avulla voidaan pureutua esille nousseisiin ongelmakohtiin ja etsiä niihin ratkaisuja, jotta saisimme tulevaisuudessakin pidettyä optometristit ja optikot työelämässä. Jos ongelmakohtiin puututaan, voidaan paitsi parantaa optisen alan pito- ja vetovoimaa, sekä voidaan tulla tietoisiksi, kuinka optometristien ja optikoiden työhyvinvointia pystytään kehittämään.

---

Avainsanat: optometristi, optikko, alanvaihto, kyselytutkimus

## ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences  
Optometry

Authors: Iida Holla and Heidi Saarenpää

Title of thesis: Will I stay in the industry? - a survey on willingness for staying in the optical industry for opticians and optometrists

Supervisors: Leila Kemppainen and Anniina Kärkkäinen

Term and year for submitting thesis: Fall 2022

Number of pages: 58 + 8

---

The subject of our thesis is about the willingness for staying in the optical field. We made a qualitative survey research for opticians and optometrists who are currently working in the optical industry. The purpose of our thesis is to find out the reasons for staying in the optical field. With our survey we have searched about which are the main reasons for leaving the industry and also which are the main reasons for staying in the optical field. Our goal is to search problems that make an optician consider a change of industry.

We carried out our research as a quantitative survey. We had an electronic structured survey where we gave the respondents ready-made answer options. We did our survey completely anonymously. We distributed the survey through the newsletter of the Association of Professional Optometrists of Finland. Also we delivered our survey in the Facebook group for optometrists and opticians in Finland. We also sent our survey as an e-mail for the large companies of the optician industry in Finland (Silmäasema, Instru optiikka, Synsam and Specsavers). We received 351 responses for our survey in total. We analyzed the results by using Webropol's own analysis program.

In our research we found out that over half of the optometrists and opticians who responded to the survey (65.8%) have considered changing field at some point in their career. The results revealed that the biggest reasons for changing industry have been dissatisfaction of one's working hours or salary, a constant rush at both in the eye examinations and in the store, as well as too hard sale targets set by the employers, and excessive commercialism. The biggest reasons for staying in the industry were interesting and versatile work, nice colleagues and successful customer encounters.

The survey results of our thesis can be used for the development of the optical industry. It is good to analyze the main problems that emerged with the help of our survey and look for solutions so we can keep optometrists and opticians in the working life in the future. If the problem areas are noticed, we can improve the attraction of the optical industry and also increase the well-being in the work of optometrists and opticians.

---

Keywords: optician, optometrist, research in the optical field

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	6
2	OPTOMETRISTIN KOULUTUS JA TYÖ .....	8
	2.1 Optikko ja optometrismi .....	8
	2.2 Koulutus .....	9
	2.3 Työelämä.....	10
3	TYÖHYVINVOINTI .....	11
	3.1 Johtaminen.....	11
	3.2 Mielen terveys .....	11
	3.3 Stressi .....	12
	3.4 Työn imu ja työuupumus .....	13
	3.5 Työelämänmuutos ja työajat.....	13
	3.6 Aiemmat tutkimukset .....	14
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	15
5	TUTKIMUSTULOKSET .....	18
	5.1 Kyselyn rakenne.....	19
6	POHDINTA .....	50
	LÄHTEET.....	59
	LIITTEET .....	63

# 1 JOHDANTO

Optometristin työnkuvaan kuuluvat pääasiassa näöntutkimusten ja silmien terveystarkastusten tekeminen, sekä silmälasimääräyksiä kirjoittaminen. Optometristi valitsee asiakkaalle näönkorjausratkaisun, sekä sovittaa silmälasit ja piilolinssit, sekä muut optiset apuvälineet. Optometristin työtehtäviin kuuluu myös silmien terveydentilan arvioiminen. Optikon työ perustuu suurimmaksi osaksi näöntarkastuksiin ja silmälasien myyntiin, eikä niinkään silmien terveydentilan kartoittamiseen. Optikko myös huoltaa ja korjaa silmälasia. Optometristi ja optikko ovat terveydenhuollon ammattihenkilöitä, joilla on ammattitoiminnan edellyttämä koulutus. (Duunitori, ammattiopas, viitattu 27.1.2022).

Tällä hetkellä sosiaali- ja terveysalalla vaihtuvuus on yleisesti suurta, joten haluamme selvittää koskeeko tämä myös optometristien ja optikoiden työtä. Sosiaali- ja terveysalan työvoiman määrä vaihtelee riippuen tietopohjasta, mutta vuonna 2019 sosiaali- ja terveysalalla on työskennellyt noin 422000 henkilöä. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2021. Viitattu 15.3.2022).

Tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa, kuinka moni alalla olevista todella harkitsee alan vaihtoa ja miksi. Lisäksi haluamme selvittää, mikä saa optisen alan ammattilaiset pysymään alalla vuodesta toiseen. Tavoitteenamme on tuoda esille tutkimuksemme avulla ilmenneitä ongelmakohtia, jotka ajavat työntekijän vaihtamaan alaa. Tästä aiheesta ei ole aiemmin tehty täysin samaa asiaa tutkivaa opinnäytetyötä. Tutkimustuloksista voi olla hyötyä esimerkiksi työnantajille ja esimiesasemassa toimiville henkilöille, sillä he ovat avainasemassa työntekijän hyvinvointiin ja jaksamiseen liittyvissä toimenpiteissä.

Opinnäytetyömme aiheen tarpeellisuus on noussut esille niin työelämässä ilmenneiden palautteiden osalta, kuin myös sosiaalisessa mediassa (Facebook, optikoiden oma ryhmä) käydyn keskustelun pohjalta. Aloitusta on saanut paljon viestejä ja keskustelua aiheesta, joten aihe on ajankohtainen. Facebook-ryhmässä on pohdittu muun muassa sitä, ovatko koulutus ja käytännön työ liukuneet liian kauas toisistaan, onko optometristin työajat syy vaihtaa alaa, tai voiko alan vaihtoon ajaa eettinen stressi tai johtamiskulttuuri.

Tarkoituksenamme on tehdä kysely tällä hetkellä alalla oleville optikoille ja optometristeille. Työelämässä on tällä hetkellä yhteensä noin 1650 optikkoa ja optometristia. (Lindstedt.

Hevosmaan henkilökohtainen sähköposti 17.1.2022) Pyrimme saamaan kyselyn avulla selvitettyä, mitkä ovat syitä alalta lähtemiseen ja alalle jäämiseen. Samankaltainen opinnäytetyö on tehty vuonna 2014, mutta siinä selvitettiin jo alalta lähteneiden optikoiden ja optometristien syitä alan vaihtoon, ei vielä alalla olevien näkemyksiä. Optikoiden ja optometristien työhyvinvoinnista ja jaksamisesta taas on tehty useampia opinnäytetöitä.

## 2 OPTOMETRISTIN KOULUTUS JA TYÖ

Tietoperustassa käsittelemme opinnäytetyössä esille tuomamme termit. Pääkohtamme tietoperustassa ovat koulutus, työelämä ja työhyvinvointi. Lisäksi avaamme termit optikko ja optometrismi. Opinnäytetyössämme tulemme käyttämään vain termiä optometrismi, joilla tarkoitamme molempia, optikkoa ja optometristia.

### 2.1 Optikko ja optometrismi

Optikko ja optometrismi ovat molemmat Valviran laillistamia terveydenhuollon ammattihenkilöitä, jotka ovat suorittaneet laillistukseen vaadittavan koulutuksen. Laillistettujen terveydenhuollon ammattihenkilöiden tiedot pystytään tarkistamaan Valviran omalta sivulta Julkiterhikistä. Tänne Valvira merkitsee koulutuksen suorittaneet henkilöt. (Valvira 2022, viitattu 3.10.2022).

Optikkokoulutus on aloitettu Suomessa vuonna 1949, jolloin perustettiin optikkokoulu, Erikois Optikkojen Liiton koulu. Ennen kyseisen koulutuksen aloitusta Suomessa oli paljon itseoppineita henkilöitä, joiden osaaminen oli sekalaista. Nykyään optometristin ammattiin saa koulutuksen vain ammattikorkeakoulussa. (Näe Ry. 2019. viitattu 3.10.2022). Vuoden 2014 jälkeen ei ole enää koulutettu optikkoja, vaan koulutuksesta valmistuu nykyään vain optometristeja (Näe Ry. viitattu 25.1.2022).

Optometrismi on laillistettu terveydenhuollon ammattihenkilö, joka on suorittanut koulutuksensa ammattikorkeakoulussa ja saanut itselleen rajoitetun diagnostisten lääkeaineiden määräämisoikeuden ja piilolinssien sovitusoikeuden, sekä heikkonäköisten apuvälineiden sovitusoikeuden (Oulun Ammattikorkeakoulu 2022, viitattu 25.1.2022). Vuonna 2010 voimaan astuneen lain siivittämänä optometristit saivat nykyisen rajatun lääkkeenmääräämisoikeuden, jonka takia optometristin työ painottuu enemmän silmien terveydentilan tutkimiseen, kuin optikon. (Valtionneuvon asetus lääkkeen määräämisen edellyttämästä koulutuksesta 1089/2010 § 8). Optikko on laillistettu terveydenhuollon ammattihenkilö, jolla ei ole käytössään rajoitettua lääkkeenmääräämisoikeutta. (Optometrian eettinen neuvosto. Viitattu 24.3.2022). Optikko voi käydä lisäkoulutuksena lääkkeenmääräämiseen oikeuttavan koulutuksen, jolloin optikollakin on mahdollisuus käyttää lääkeaineita vastaanottotyössä. (Valtionneuvon asetus lääkkeen määräämisen edellyttämästä koulutuksesta 1089/2010 § 8.)



Lääkkeenmääräämisoikeuden omaavat saavat käyttää lääkkeitä vastaanottoiminnassaan. Näihin lääkeaineisiin kuuluvat pintapuudutteet, sekä lyhytvaikutteiset mydriaatit eli mustuaista laajentavat lääkkeet. (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön asetus lääkkeen määräämisestä 1088/2010 § 7. viitattu 26.1.2022). Optikolla tai optometristillä ei ole oikeutta tehdä diagnooseja. Jos optometristi tai optikko huomaa asiakkaan silmissä merkkejä mahdollisesta silmäsairaudesta, tulee asiakas ohjata silmälääkärin tutkimukseen. (Valvira. 2019. viitattu 25.1.2022).

Optometristin työnkuvaan kuuluu pääasiallisesti näöntutkimusten tekeminen ja silmien terveydentilan arviointi. Optometristi työskentelee asiakaspalvelijana optikkoliikkeessä, sairaaloiden silmäpoliklinikoilla, yksityisissä silmäsairaaloissa, työterveyshuollossa tai yrittäjänä. Optometristi voi myös työskennellä optisen alan järjestöissä sekä muissa optisen alan yrityksissä. Optometristi tekee näöntutkimuksia ja määrittää silmien taittovirheet. Optometristi valitsee asiakkaalleen parhaan näönkorjausratkaisun, sekä määrää ja sovittaa silmälasit, piilolasit, sekä muut optiset apuvälineet. Optometristin työnkuvaan kuuluu myös silmälasien korjaukset, huollot ja puhdistukset. (Oulun ammattikorkeakoulu. viitattu 25.1.2022).

## 2.2 Koulutus

Optometristiksi voi opiskella kahdessa ammattikorkeakoulussa: Helsingissä ja Oulussa. Opinnot kestävät 3,5 vuotta ja niiden laajuus on 210 opintopistettä. Koulutus koostuu teoriaopinnoista, käytännön harjoitteista, sekä työelämässä tapahtuvasta harjoittelujaksoista. (Opintopolku. viitattu 25.1.2022).

Teoriaopintoihin kuuluu muun muassa matematiikkaa, optiikkaa, anatomiaa ja fysiologiaa sekä farmakologiaa (Näe Ry. 2022. viitattu 25.1.2022).

Koulussa tapahtuvilla harjoittelutunneilla harjoitellaan näöntutkimuksen perusteita, piilolinssisovituksia ja silmän terveydentilan tutkimuksia silmän etu- ja takaosalle. Työelämässä tapahtuvan harjoittelun voi suorittaa joko yksityisessä optikkoliikkeessä, suuremmassa optikkoliikeketjussa tai silmäsairaalassa. Harjoittelujaksoilla opiskelija pääsee hyödyntämään ja kehittämään koulussa oppimiaan taitoja. (Opintopolku. viitattu 25.1.2022). Metropolian ammattikorkeakoulun työelämän harjoittelujaksoja on viisi kappaletta, jotka ovat pituudeltaan 1–5 viikkoa. Yhteensä opintopisteitä työelämän harjoitteluista saa 30 opintopistettä. (Metropolia. 2020. viitattu 30.9.2022). Oulun ammattikorkeakoulun työelämän harjoitteluun kuuluu kaksi

harjoittelujaksoa, jotka ovat pituudeltaan 7–10 viikkoa. Opintopisteitä työelämän harjoittelusta opiskelija saa nykyisen 2022–2023 opintosuunnitelman mukaan 24 opintopistettä.

(Oulun ammattikorkeakoulu. 2022. viitattu 30.9.2022).

Optometristin täytyy täydennyskouluttautua työnsä ohella vähintään 30 pisteen edestä 5 vuoden tarkastelujakson aikana ylläpitääkseen ja kehittääkseen omaa osaamistaan. Optometrian eettisen neuvoston hyväksymästä koulutuksesta 60 opiskeluminuuttia vastaa 1 koulutuspistettä. (Optometrian eettinen neuvosto. viitattu 25.1.2022). Optometristin on mahdollista suorittaa kliinisen optometrian ylempi ammattikorkeakoulututkinto. Tämän tutkinnon voi opiskella tällä hetkellä vain Oulun ammattikorkeakoulussa. (Oulun ammattikorkeakoulu. viitattu 25.1.2022).

### **2.3 Työelämä**

Optikkoliike on terveydenhuollon palveluiden ja tuotekaupan yhdistelmä. Optikkoliike on erikoistunut näkemisen tuotteisiin ja palveluihin. Optikkoliike on terveydenhuollon yksikkö, jossa kannetaan vastuu silmän terveydenhuollon peruspalveluista optometristien ja silmälääkäreiden avulla. Optikkoliike tarjoaa näöntutkimuksia, silmälääkäripalveluita, silmälaseja, piilolinsssejä, aurinkolaseja, sekä muita näkemisen apuvälineitä. (Näe Ry. viitattu 23.2.2022.) Optikkoliike voi olla osa suurta ketjua, joista tunnetuimpia ovat Instru Optiikka, Silmäasema ja Specsavers. Optikkoliike voi olla yksityisen ammatinharjoittajan pitämä ketjuihin kuulumaton yksityinen liike. Optometristi voi työskennellä myös julkisessa ja yksityisessä terveydenhuollossa esimerkiksi sairaalassa. Sairaalassa työskennellessään optometristi voi suorittaa silmäleikkauksien esi- ja jälkitutkimuksia. Työnkuvaan kuuluvat myös silmänpohjien kuvaaminen, näkökenttätutkimusten tekeminen, topografiakuvaukset, refraktointi ja erikoispiilolinssisovitukset sekä ortoptiset hoidot. (Harju & Laurila. 2019. Viitattu 3.10.2022).

### **3 TYÖHYVINVOINTI**

Työpaikoilla pystytään ylläpitämään työhyvinvointia monilla eri keinoilla. On tärkeää, että työpaikoilla tunnistetaan työkyvyn heikkenemisen riskiryhmiä ja että näille ryhmille tarjotaan tukea. Työhyvinvointiin ja työkykyyn vaikuttavia asioita ovat muun muassa johtaminen, mielenterveys, työajat ja työn imu (Työterveyslaitos. viitattu 24.2.2022). Työhyvinvoinnin kehittyessä tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvaa, sekä sairauspoissaolojen määrä laskee (Sosiaali- ja terveysministeriö, viitattu 24.2.2022).

#### **3.1 Johtaminen**

Johtoasemassa olevaan esihenkilöön kohdistuu useasti paljon odotuksia. Näitä odotuksia asettavat paitsi työskentelyorganisaatiot, myös asiakkaat, yhteistyökumppanit ja työntekijät. Näiden tahojen asettamat odotukset voivat olla ristiriidassa keskenään. Hyvä johtaminen vaatii paljon tekoja ja se on tietoinen valinta. Parhaimmillaan johtaminen on palvelevaa johtamista, josta muodostuu työpaikan yhteinen kulttuuri ja tapa toimia yhdessä. Myös johtamisessa käytettäviä taitoja on mahdollista kehittää jatkuvasti. Esihenkilön kannattaakin ottaa työntekijöiltään saamat palautteet avoimesti vastaan, ja kehittää omaa toimintaansa niiden kautta. Kun esihenkilön toiminta on riittävän hyvää, se edistää työntekijöiden hyvinvointia, työn mielekkyyttä, työhön sitoutumista ja työn tuottavuutta. Esihenkilön työ on helpompaa, kun työyhteisössä yhteistyö on sujuvaa ja toimivaa. (Työterveyslaitos. viitattu 24.2.2022).

#### **3.2 Mielenterveys**

Mielenterveys on hyvinvoinnin tila, jossa yksilö oivaltaa omat kykynsä, pystyy selviytymään elämän normaalista stressistä, pystyy työskentelemään tuottavasti ja antamaan panoksensa työyhteisöönsä. Mielenterveys on olennainen osa kollektiivista ja yksilöllistä kykyämme ajatella, tuntea, olla vuorovaikutuksessa toisten kanssa, ansaita elantonsa ja nauttia elämästä. Mielenterveyttä suojaavia tekijöitä ovat hyvä fyysinen terveys, hyvä itsetunto, myönteiset ihmissuhteet, armollisuus ja hyväksyntä itseä kohtaan, hyvät vuorovaikutustaidot, sekä mahdollisuus toteuttaa omaa itseään. Mielenterveyttä tukevia ulkoisia tekijöitä ovat esimerkiksi koulutusmahdollisuudet, työ, sekä esimiehen ja työyhteisön tarjoama tuki työpaikalla. Riskitekijöitä

mielenterveyden hyvinvoinnille puolestaan ovat turvattomuus, köyhyys, yksinäisyys, läheisten ihmisten puute, sekä ihmiselämään kuuluvat suuret muutokset, kuten läheisen ihmisen poismeno. (World Health Organization. 2018. viitattu 24.2.2022.)

Mielenterveyden häiriöt ovat tuki- ja liikuntaelinsairauksien rinnalla suurin työkyvyttömyyttä aiheuttava sairausryhmä. Parempaa mielenterveyttä työpaikoilla edistää oikein mitoitettu työ ja työyhteisöltä saatu tuki. Työssäkäynti on väestötasolla yhteydessä parempaan mielenterveyteen. Mielenterveysongelmien lisääntymiseen vaikuttavat psyykkisen työkyvyn vaatimusten lisääntyminen työelämässä, sekä mielenterveyden käsitteiden monipuolistuminen. Lisäksi työntekijöiden tavat hakea apua ja tukea mielenterveydellisiin ongelmiin ovat muuttuneet aiempaa aktiivisemmiksi. (Työterveyslaitos. viitattu 24.2.2022).

### **3.3 Stressi**

Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihmiseen kohdistuu liikaa paineita, vaatimuksia ja odotuksia. Tällaisissa tilanteissa ihmisen sopeutumiseen käytettävissä olevat voimavarat joutuvat tiukille, tai ne voivat jopa ylittyä. Yleensä stressi mielletään negatiiviseksi asiaksi, mutta stressi ei aina kuitenkaan ole pahasta. Jos stressi on lyhytaikaista, se ei yleensä aiheuta ongelmia, vaan auttaa ihmistä suoriutumaan hänelle annetuista tehtävistä paremmin. Pitkittynyt stressitila voi kuitenkin aiheuttaa lukuisia oireita. Fyysisiä stressioireita ovat muun muassa päänsärky, huimaus, pahoinvointi, vatsavaivat, sekä sydämentykytys. Stressi voi oireilla myös psyykkisesti. Tyypillisimpiä stressin aiheuttamia psyykkisiä oireita ovat jännittyneisyys, ärtymys, levottomuus, ahdistuneisuus ja unihäiriöt. (Terveyskirjasto. viitattu 25.1.2022).

Yleisimpiä stressin aiheuttajia ovat liiallinen vastuu, sopimaton työ, työttömyys, ainainen kiire, melu, perheongelmat ja äkilliset elämänmuutokset. Työelämässä stressiä aiheuttavat esimerkiksi työnhallinnan puute, tuen puute, ihmissuhdeongelmat, kiusaaminen, epäoikeudenmukainen kohtelu, kohtuuttomat vaatimukset, sekä syyllisyys tekemättömistä töistä. Stressiä pystyy kuitenkin helpottamaan monella eri tavalla. Yksi keino stressin lievitykseen on omien huolien jakaminen. Yksinkertaisuudessaan tämä tarkoittaa sitä, että itseä stressaavista asioista tulisi puhua oman lähipiirin, kuten ystävien ja perheen kanssa. Muita keinoja stressin lievitykseen on esimerkiksi omien huolien murehtimisen ja vatvomisen vähentäminen, vaikka se ei aina ole helppoa. Omalla suhtautumisellaan voi vaikuttaa yllättävän paljon siihen, millaiseksi stressitilanteen kokee.

Tärkeässä roolissa on myös riittävä liikunta, monipuolinen ja terveellinen ruokavalio, sekä riittävä lepo. (Terveyskirjasto, viitattu 25.1.2022).

### **3.4 Työn imu ja työuupumus**

Työn imulla tarkoitetaan työhön liittyvää myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa. Kun työntekijä kokee työnsä mielekkääksi ja motivoivaksi hän yleensä lähtee töihin mielellään ja nauttii työnsä tekemisestä. Työn imuun liitetään kolme hyvinvoinnin ulottuvuutta. Nämä ulottuvuudet ovat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. (Työterveyslaitos, viitattu 24.2.2022). Tarmokkuus on tuntemusta energisyydestä, halusta panostaa työhön, sinnikkyys ja halu ponnisteluun, vaikka välillä olisi vastoinkäymisiä. Omistautuminen on tuntemus merkityksellisyydestä, inspiraatiosta, innokkuudesta, ylpeydestä ja haasteellisuudesta omassa työssään. Uppoutuminen on syvän keskittymisen tila, jossa paneudutaan työhön. Työhön uppoudutaan niin, että ajantaju katoaa ja irtautuminen työstä voi tuntua hankalalta. (Hakanen. 2011. viitattu 26.9.2022). Jos työn imu ei ole riittävää, voi työntekijä tuntea uupumusasteista väsymystä ja kyynistymistä omaan työhönsä, jolloin työntekijä voi nopeasti leipääntyä työhönsä (Hakanen. 2004. viitattu 27.9.2022). Työn imun tunnetta voi kokea kaikilla eri aloilla ja kaikissa eri ammateissa. Työn imu ei kuitenkaan tarkoita sitä, että työntekijän tulisi olla pelkästään kivaa. Työterveyslaitoksen tekemän tutkimuksen mukaan ainakin kaksi kolmesta suomalaisesta työntekijästä tuntee tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista omaan työhönsä vähintään kerran viikossa. (Työterveyslaitos, viitattu 24.2.2022) Työn imulla saadaan lisättyä työntekijöiden työhyvinvointia. Motivoituneen työntekijän avulla saadaan yrityksen ja työorganisaation tuottavuus kasvamaan. (Hakanen. 2011. viitattu 26.9.2022).

### **3.5 Työelämänmuutos ja työajat**

Eduskunta päätti poistaa kaupan alan aukioloaikojen säätelyn joulukuussa 2015 (Eduskunta. 2021. viitattu 26.1.2022). Kaupan alan aukioloaikojen vapauttamisen myötä monien optometristien työajat ovat laajentuneet. Useat optikkoliikkeet sijaitsevat kauppakeskuksissa. Aukioloajat kauppakeskuksissa ovat usein hyvin laajat, joten myös optikkoliikkeillä aukioloajat ovat pitkiä. Tämän seurauksena usean kauppakeskuksessa työskentelevän optometristin työajat voivat olla hyvin vaihtelevia.

### 3.6 Aiemmat tutkimukset

Opinnäytetyön aiheestamme ei ole aiemmin tehty tutkimusta, joten emme voi verrata saamiamme tuloksia suoraan aikaisempaan tutkimuksiin. Aihettamme sivuavia tutkimuksia sen sijaan on tehty aiemmin muutamia. Jaana Roiha ja Johanna Vanha-Kuitti Metropolian ammattikorkeakoulusta ovat tehneet syksyllä 2014 opinnäytetyönään kyselyn jo alaa vaihtaneille optikoille. Opinnäytetyön nimi on ”Kadonneen jäljillä - kysely alaa vaihtaneille optikoille”. Tässä opinnäytetyönä tehdyssä kyselyssä suurimpia syitä alan vaihdolle olivat olleet turhautuminen, motivaation puute, haave toisesta ammatista, huonot työajat, sekä stressi. Syitä mitkä eivät olleet ajaneet optikoita tuolloin vaihtamaan alaa olivat oma talous, firman taloudellinen tilanne, oma terveys ja perhesyyt.

Optikoiden ja optometristien työhyvinvoinnista ja jaksamisesta on tehty useampi opinnäytetyö. Vuonna 2010 Suvi Koivuharju ja Suvi Mononen ovat tehneet opinnäytetyön yhteistyössä Suomen Optometrian ammattilaiset ry:n kanssa. Opinnäytetyö kantaa nimeä ”Optikoiden työssä jaksaminen”. Liisa Oravamäki ja Riina Rautio Oulun ammattikorkeakoulusta ovat tehneet syksyllä 2021 opinnäytetyön nimeltä ”Jaksamisen äärellä - optikoiden ja optometristien työhyvinvoinnin tason kartoitus alan kehittymisen näkökulmasta.” Tutkimuksessa ilmeni, että työhyvinvointi oli optisella alalla tuolloin kohtalaisella tasolla. Kehitettäviä kohteita olivat tiukat tutkimusajat, sekä huoli kiireestä ja kasvaneesta työmäärästä.

## 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tutkimuksemme avulla haluamme kartoittaa optisenalan pitovoimaa. Tarkoituksenamme on selvittää, kuinka moni tällä hetkellä työelämässä olevista optikoista ja optometristeista harkitsee alanvaihtoa ja miksi. Tavoitteenamme on tuoda esille kyselyssä ilmenneitä ongelmakohtia. Tutkimuksessamme selvitämme myös sitä, mikä saa optisenalan ammattilaiset pysymään alalla. Tutkimuksemme avaa, millaista työn tulisi olla, jotta siinä viihdyttäisiin. Tutkimuksella saamme selville syitä, miksi monet haluavat vaihtaa alaa ja sitä kautta voimme tarjota keinoja ja ratkaisuja siihen, mitä työnantajien pitäisi muuttaa, jotta alan pitovoima säilyisi. Lisäksi tutkimuksemme avulla esille nousevat ongelmakohdat valmistavat meitä työelämään, jotta osaamme siellä ollessamme toimia oikein, jos kohtaamme ongelmia.

Käytämme tutkimusmetodinamme kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta. Tämän tutkimusmenetelmän avulla pystytään selvittämään lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä. Siksi onkin tärkeää, että tutkimusjoukko on riittävän suuri ja edustava. Tälle tutkimusmenetelmälle on tyypillistä käyttää strukturoitua tutkimuslomaketta, jossa on annettu valmiit vastausvaihtoehdot. Kvantitatiivinen, eli määrällinen tutkimus vastaa kysymyksiin mikä, missä, paljonko ja kuinka usein. (Heikkilä. 2014. 15–16.).

Opinnäytetyömme tutkimusongelmat ovat seuraavat.

1. Mikä ajaa optometristin vaihtamaan alaa?
2. Mikä saa optometristin pysymään alalla?

Tutkimusongelmaan yritämme saada vastauksia kysymällä taustakysymyksillä, koulutukseen ja työelämään liittyvillä kysymyksillä, työhyvinvointia kartoittavilla kysymyksillä, sekä alanvaihtoa koskevilla kysymyksillä.

Tutkimusjoukkonamme toimii työelämässä olevat optikot ja optometristit. Työelämässä on tällä hetkellä yhteensä noin 1650 optikkoa ja optometristia (Hevosmaa & Lindstedt. 2022).

Tutkimuksemme otoskoko on kohtalaisen suuri, joten tutkimuksesta saadut tulokset eivät ole sattumanvaraisia. Tutkimustulosten luotettavuutta lisää myös mahdollisimman pieni kadon määrä. Tutkimusaineiston keräämme käyttämällä strukturoitua tutkimuslomaketta, jossa on valmiiksi annetut vastausvaihtoehdot. Kun vastausvaihtoehdot on annettu valmiiksi, kyselyyn on helppoa ja nopeaa vastata. Näin voimme saada suuremman joukon vastaajia kyselyymme.

Lisäksi tutkimuksessa on mukana muutamia avoimia kysymyksiä, joihin kyselyyn vastaaja voi vastata haluamallaan tavalla.

Riskejä kyselyn onnistumisen kannalta ovat liian suuri kadon määrä kyselyyn vastaajien osalta sekä se, uskaltavatko kaikki vastata kyselyyn rehellisesti. Valitsemamme aihe on kuitenkin kerännyt viime aikoina paljon näkyvyyttä esimerkiksi sosiaalisessa mediassa ja työelämässä, joten saimme paljon vastauksia kyselyymme. Keräsimme aineiston itse, jolloin sitä voidaan kutsua survey-tutkimus menetelmäksi. Termi survey tarkoittaa sellaisia kyselyyn, haastattelun, sekä havainnoinnin muotoja, joissa tutkimusaineisto kerätään standardoidusti ja joissa kohdehenkilöt muodostavat otoksen tietystä perusjoukosta. Standardoivuus tarkoittaa sitä, että selvitettävää asiaa on kysyttävä kaikilta vastaajilta täsmälleen samalla tavalla. (Hirsjärvi et al. 2018. 193–194).

Kyselylomakkeen teimme käyttämällä Webropol-ohjelmaa. Kun kyselylomake oli valmis, testasimme sen toimivuutta noin kymmenen hengen testijoukolla. Testiin vastaajat työskentelevät tällä hetkellä optometristin työssä Oulun alueella. Kyselylomakkeen testaaminen oli tärkeää suorittaa, sillä epäselvästi muotoillut tutkimuskysymykset voivat vaikuttaa niistä saatavien vastausten luotettavuuteen. Kun tutkimuslomakkeen toimivuus on varmennettu, jaoimme sen eteenpäin kyselyyn vastaajille.

Kyselyn ja saatekirjeen jakamiseen käytimme muutamia eri kanavia. Saatekirjeessä kerroimme, että teemme opinnäytetyötä optisenalan pitovoimasta ja toivomme jokaisen vastaavan kyselyyn mahdollisimman todenmukaisesti. Painotimme myös sitä, että kyselyyn vastaaminen ei vie paljoa aikaa, sillä se sisältää suurimmaksi osaksi monivalintakysymyksiä. Lisäksi kerroimme, että tutkimuksesta saadut tulokset käsitellään anonymisti ja luottamuksellisesti, joten kenenkään kyselyyn vastanneen henkilöllisyys ei tule esiin missään tutkimuksen vaiheessa. Kerroimme myös, että tutkimusaineiston analysoinnin jälkeen kaikki vastaukset tuhotaan.

Toteutimme kyselyn jakamisen yhteistyössä Suomen Optometrian Ammattilaisen kanssa. He jakoivat kyselyämme heidän sähköisessä uutiskirjeessään. Suomen Optometrian Ammattilaisten lähettämä uutiskirje lähetetään noin tuhannelle optisen alan ammattilaiselle. Jaoimme kyselyn ja saatekirjeen myös "Optometristit ja optikot" -Facebook-ryhmässä. Kyseisessä ryhmässä on tällä hetkellä noin tuhat jäsentä. Näiden kanavien lisäksi pyrimme saamaan kyselymme jaettua alan suurimpien työnantajien sisäisessä viestinnässä. Näitä ovat esimerkiksi Silmäasema, Synsam sekä Instrumentarium.



Kyselytutkimuksesta saadut tutkimustulokset käsitelimme webropolin omalla tulosten analysointiohjelmalla, Professional Statisticsilla. Opinnäytetyömme on niin sanottu ”tutkimusraportti”, jossa käymme läpi jokaisen kysymyksen, niihin saadut vastaukset, sekä muut tutkimuksen kannalta tärkeät asiat. Lopuksi voimme vertailla kyselystä saamiamme vastauksia keskenään toisiinsa. Voimme esimerkiksi vertailla onko yksityisen optikkoliikkeen ja ketjuoptikkoliikkeiden työntekijöiden vastausten välillä eroavaisuuksia.

## 5 TUTKIMUSTULOKSET

Kyselyn toteuttamisen ja vastausten keräämisen jälkeen voidaan aloittaa kerätyn aineiston analysointi. Tutkimustuloksiamme analysoimme selittävällä tavalla. Tilastolliset analyysit ja päätelmien teko ovat suuressa roolissa selittämiseen pyrkivässä analysointitavassa. (Hirsijärvi et al 2013. 224).

Määrällisessä tutkimuksessa yleisin aineiston keruumenetelmä on strukturoitu eli vakioitu tutkimuslomake. Strukturoitu eli vakioitu muoto tarkoittaa sitä, että kysely on jokaiselle kyselyyn vastaajalle täysin samanlainen. Tällainen aineistonkeruumenetelmä sopii hyvin suurelle ja toisistaan erillään olevalle tutkimusjoukolle. Tämän aineistonkeruumenetelmän etuna on myös se, että kyselyyn voi vastata täysin anonyymisti. Riskitekijänä tässä tutkimusmenetelmässä taas on alhainen vastausprosentti. Tutkimuksen sisältö analysoidaan ja kuvataan sanallisesti, mikä onkin tyypillinen piirre kvantitatiiviselle tutkimukselle. Sisältöanalyysi toteutetaan aineistolähtöisesti. Sisällön analysoinnin tarkoituksena on ymmärtää tutkittavien ajattelu- ja toimintatapoja ja mahdollisuuksien mukaan pyrkiä uudistamaan niitä. (Vilka. 2015. luku 4–6.).

Loimme kyselyn käyttämällä Webropol-ohjelmaa. Kyselyn vastaukset analysoimme käyttämällä samaa ohjelmaa. Tutkimustulosten analysoinnin tueksi luomme Webropolin Professional Statistics -ohjelmalla erilaisia kuvioita ja taulukoita. Opinnäytetyönämme aiheesta ei ole aikaisemmin tehty tutkimuksia, joten emme voi verrata saamiamme tuloksia suoraan mihinkään aiemmin julkaistuihin tutkimuksiin. Kyselymme kohderyhmä oli kaikki tällä hetkellä optisella alalla työskentelevät optikot ja optometristit. Opinnäytetyömme kysely lähetettiin Suomen Optometrian Ammattilaiset ry:n uutiskirjeessä. Uutiskirje lähetettiin 1103 SOA:n jäsenelle. (Hevosmaa. 2022) Jaoimme kyselyämme lisäksi ”Optikot ja optometristit” -Facebook-ryhmässä. Ryhmässä oli kyselyn lähettämishetkellä 1069 jäsentä. Siitä ei kuitenkaan ole tarkkaa tietoa, kuinka moni ryhmään kuuluva on huomannut julkaisumme. Pyysimme myös ketjuun kuuluvien suurimpien optikkoliikkeiden kuten Silmäaseman, Instru Optiikan, Specsaversin ja Synsamin jakavan kyselyämme heillä työskenteleville optikoille sisäisenä postina. Silmäasema oli ainoa ketju, jonka tiedämme varmasti jakaneen kyselymme kaikille heillä työskenteleville optikoille ja optometristeille omassa sisäisessä sähköpostissaan. Muihin ketjuliikkeisiin lähettämiimme sähköposteihin ei vastattu.

Kyselymme jaettiin SOA:n ja Silmäaseman sisäisen sähköpostin kautta yhden kerran. Facebookissa jaoimme kyselyämme useamman kerran saadaksemme mahdollisimman kattavan ja laajan vastaajajoukon.

Tarkkaa vastausprosenttia kyselyllemme emme pysty laskemaan, sillä emme voi varmaksi tietää, kuinka suuren vastaajajoukon kyselymme on tavoittanut Facebookin ja muiden kanavien kautta. Webropolista saamme kuitenkin selville, kuinka moni on avannut kyselymme, aloittanut siihen vastaamisen, sekä sen, kuinka moni on vastannut kyselyyn loppuun asti. Kyselymme on avattu 887 kertaa. Kyselyyn vastaamisen on aloittanut 439 henkilöä ja 354 henkilöä on vastannut kyselymme kaikkiin kysymyksiin.

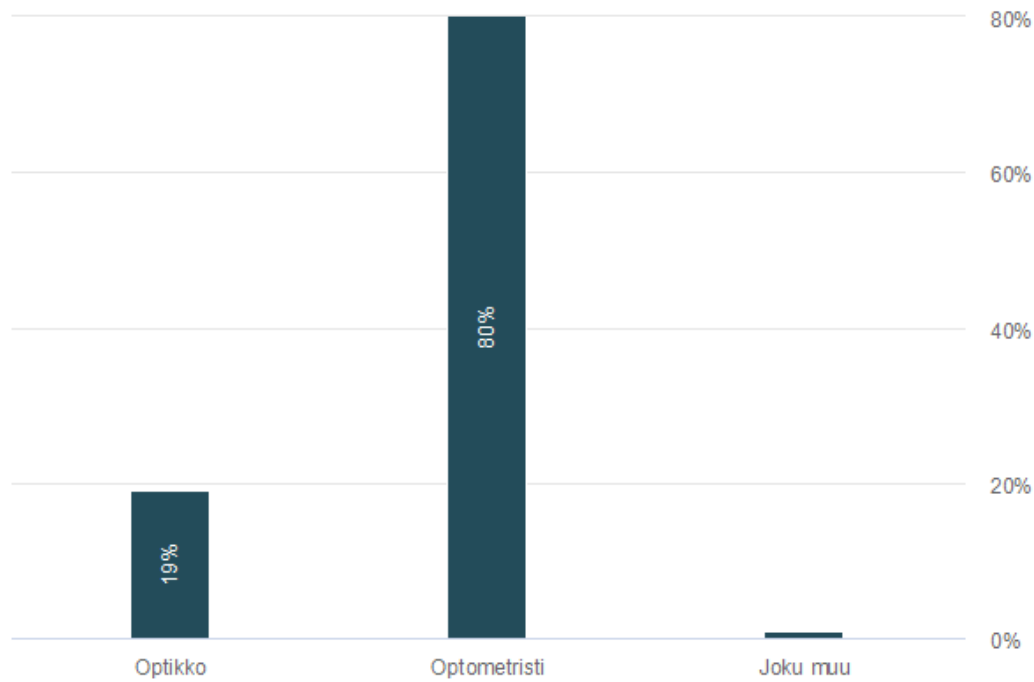
## **5.1 Kyselyn rakenne**

Kyselyssämme oli yhteensä 34 kysymystä. Näistä pakollisia kaikille vastaajille oli 27 kysymystä. Näiden lisäksi meillä oli 7 lisäkysymystä, jotka avautuivat vastaajille heidän vastaustensa mukaan. Jaoimme kyselyssämme kysymykset eri kategorioihin. Näitä olivat taustakysymykset, koulutukseen ja työelämään liittyvät kysymykset sekä työhyvinvointiin sekä alanvaihtoon liittyvät kysymykset. Taustakysymyksiä kyselyssä oli yhteensä kuusi, koulutukseen liittyviä kysymyksiä seitsemän, työelämään liittyviä yhdeksän, työhyvinvointia kartoittavia kysymyksiä kahdeksan ja alanvaihtoon liittyviä kysymyksiä neljä kappaletta.

### **Koulutustausta**

Kyselyn alussa halusimme tietää, ovatko kyselymme vastanneet käyneet optometristin vai optikon koulutuksen. Näiden kahden vastausvaihtoehdon lisäksi oli mahdollisuus valita vastausvaihtoehdoksi joku muu. Jos vastaaja valitsi vaihtoehdon joku muu, hänet ohjattiin pois kyselystä. Näin saimme karsittua vastaajien joukosta pois ne, jotka eivät varsinaisesti kuuluneet kyselymme kohderyhmäämme.

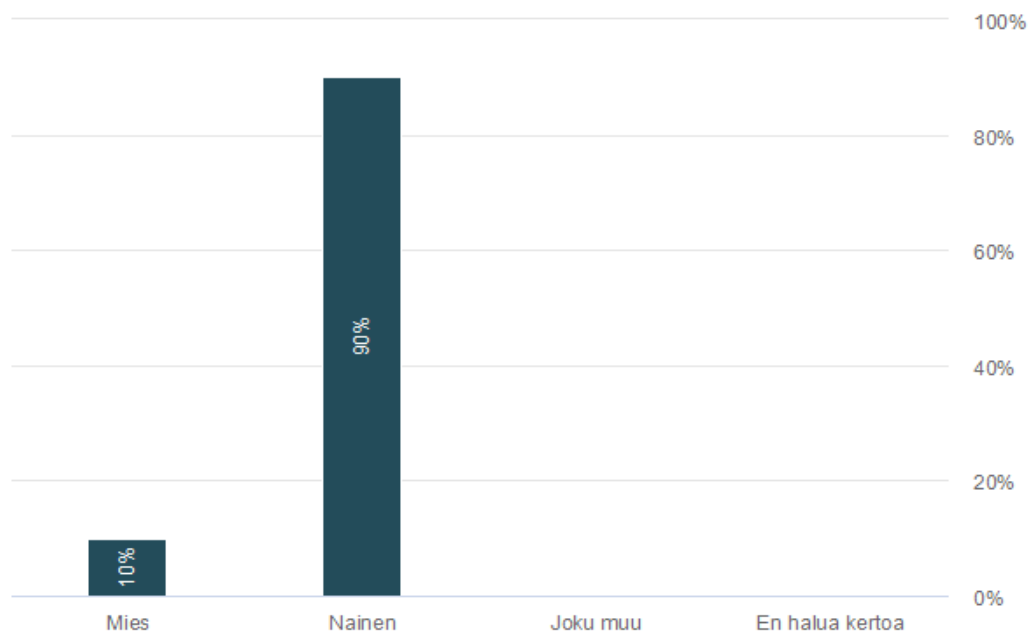
Kyselyyn vastanneista 68 (19,2 %) olivat koulutukseltaan optikoita. Kyselyyn vastanneista puolestaan 283 (79,9 %) olivat koulutukseltaan optometristeja. Vastanneista jonkun muun ammatin edustajia oli 3 (0,9 %). Kysely oli tehty tällä hetkellä työssä oleville optikoille ja optometristeille, joten muiden ammattien edustajien kysely päättyi tähän kysymykseen.



KUVIO 1. Vastaajien koulutustausta (N=354).

### Sukupuoli

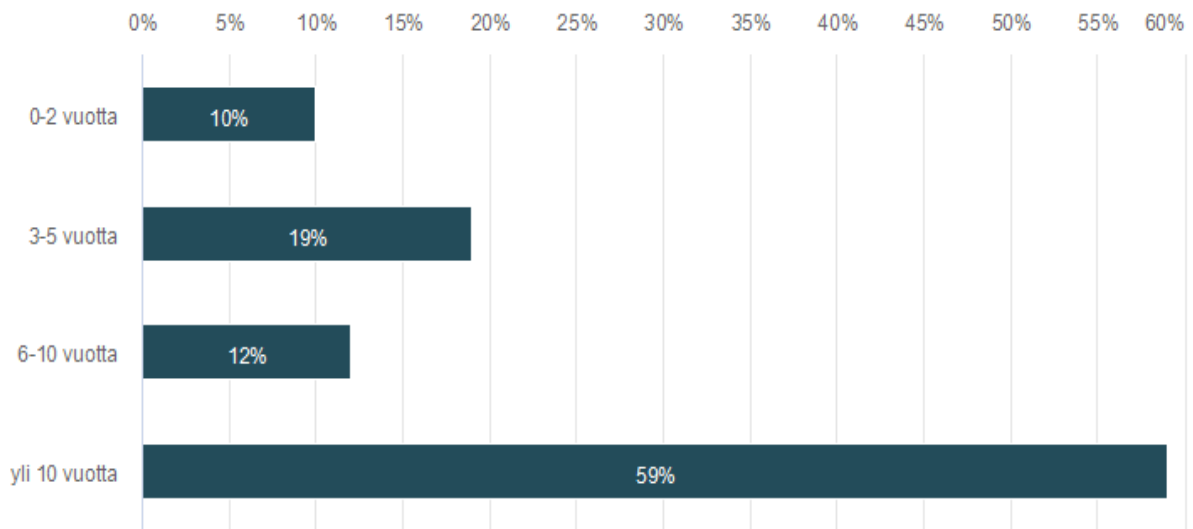
Suurin osa kyselyymme vastanneista oli naisia. Heitä oli yhteensä 315 (89,7 %). Miehiä kyselyyn vastasi huomattavasti vähemmän, heitä oli yhteensä 34 (9,7 %). Naisten suuri vastausjoukko oli odotettavissa alan naisvaltaisuuden vuoksi. Kaksi (0,6 %) kyselyyn vastanneista ei halunnut kertoa omaa sukupuoltaan.



KUVIO 2. Vastaajien jakautuminen eri sukupuoliin (N=351).

### Alalla työskennellyt vuodet

Taustakysymyksissä halusimme myös selvittää, kuinka pitkään vastaajamme ovat työskennelleet optisella alalla. Kyselyyn vastanneista 36 (10,2 %) on työskennellyt alalla 0 - 2-vuotta. 3 - 5 vuotta alalla työskennelleitä vastaajista oli 68 (19,4 %). 6 - 10 vuotta alalla työskennelleitä oli 41 (11,7 %). Yli 10 vuotta alalla työskennelleitä vastaajista oli 206 (58,7 %). Oli hienoa, että saimme laajasti vastauksia erityisesti pidempään alalla työskennelleiltä. Näin olemme pystyneet saamaan etenkin avoimien kysymysten vastauksiin laajuutta pitkän työuran tehneiltä ihmisiltä.



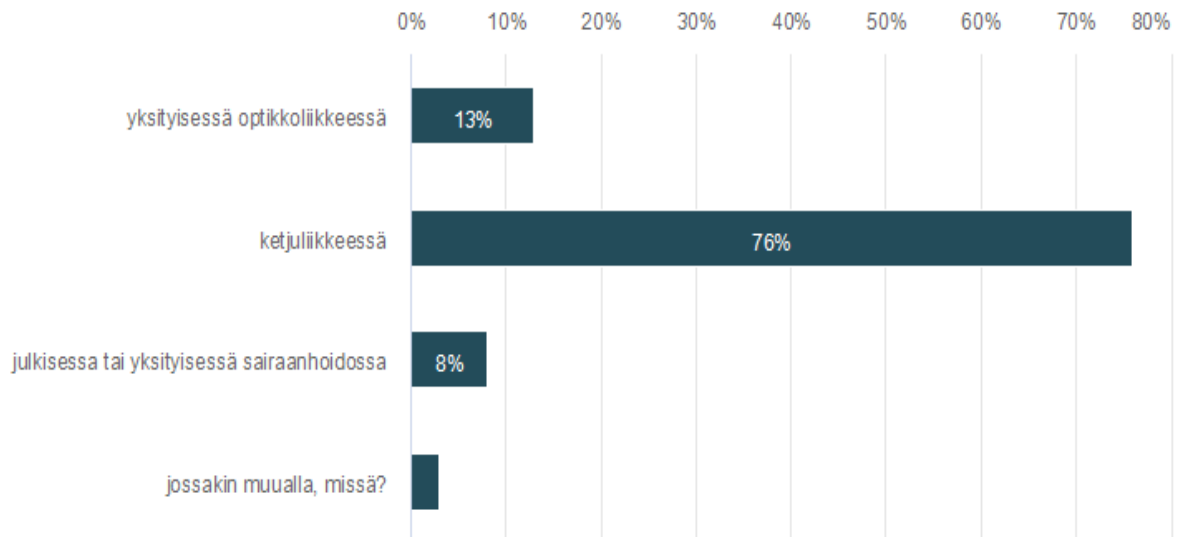
KUVIO 3. Vastaajien työkokemus vuosina (N=351).

### Maakunta

Vastaajista 38 % oli Uudeltamaalta, 11 % Pohjois-Pohjanmaalta, 7 % Pirkanmaalta, 5 % Varsinais-Suomesta ja 5 % Etelä-Pohjanmaalta. Muista maakunnista vastaajia oli alle 5 %. Suuri vastausten määrä Uudeltamaalta oli ennustettavissa sen suuren asukasluvun perusteella.

### Työpaikka

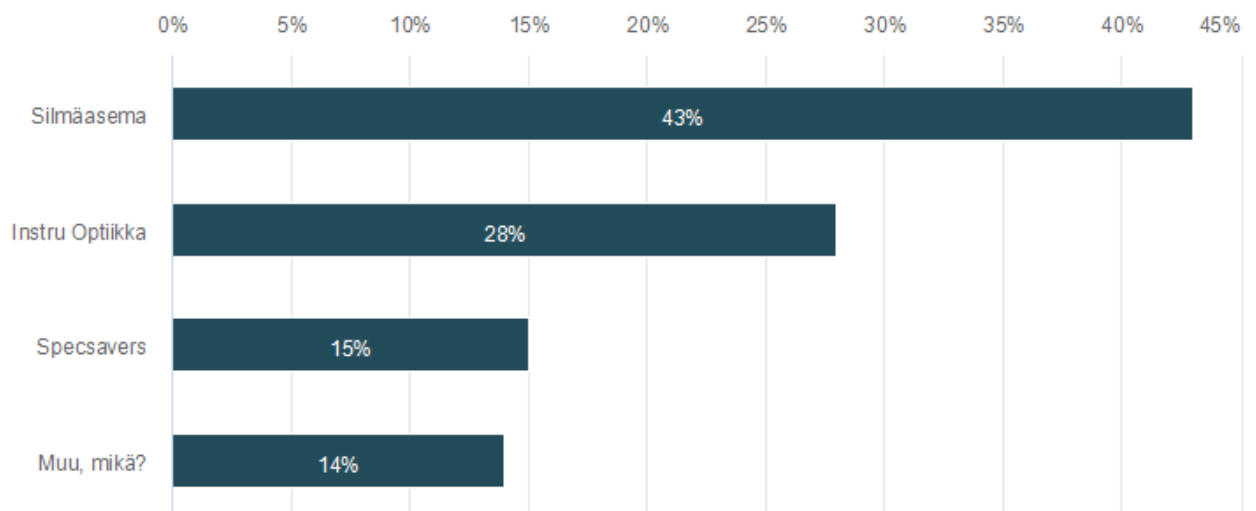
Vastanneista 266 (75,8 %) työskenteli ketjuliikkeissä, 48 henkilöä (13,7 %) taas yksityisessä optikkoliikkeessä. 27 henkilöä (7,7 %) työskenteli julkisessa tai yksityisessä sairaanhoidossa ja 10 henkilöä (2,8 %) työskenteli jossain muualla kuten tukkukaupassa, optisen alan hallintotehtävissä tai Franchise-yrittäjänä.



KUVIO 4. Vastaajien työskentelypaikka (N=351).

### Työskentelypaikka

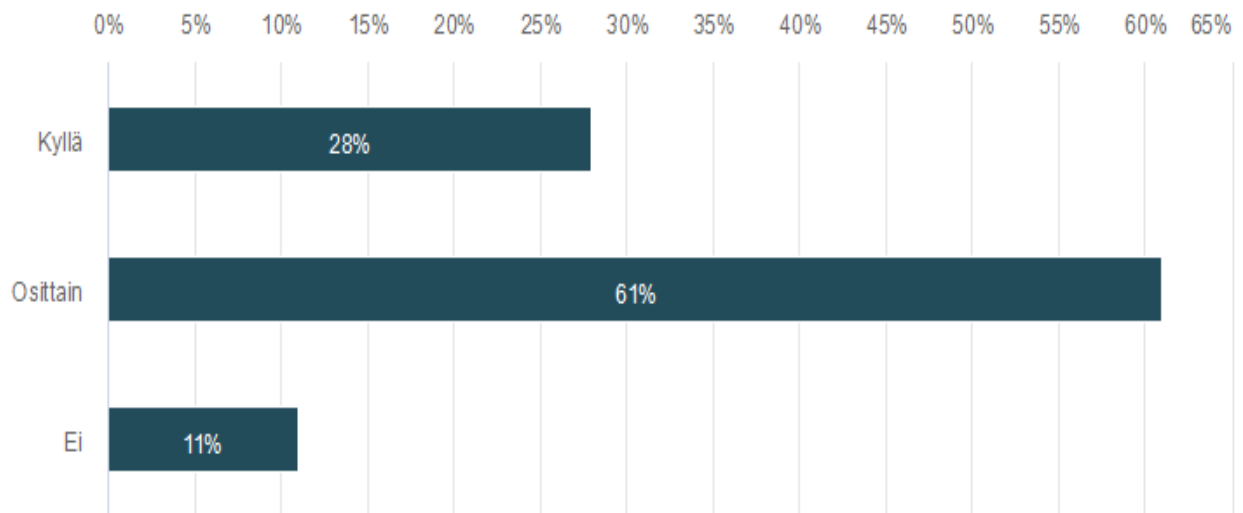
Tämä kysymys esitettiin heille, jotka vastasivat työskentelevänsä ketjuliikkeessä. Halusimme saada selville missä eri ketjuissa vastaajat työskentelevät. Kyselyyn vastanneista 115 henkilöä (43,2 %) työskenteli Silmäasemalla, 73 henkilöä (27,5 %) Instru Optiikalla, 40 henkilöä (15 %) Specsaversilla. 38 (14,3 %) vastaajaa valitsivat vastausvaihtoehdoista "muu, mikä". Heistä 36 työskenteli Synsamilla. Kaksi vastaajista ei halunnut kertoa omaa työpaikkaansa tarkemmin.



KUVIO 5 Ketjuliikkeissä työskentelevien optikoiden ja optometristien työnantajat (N=266).

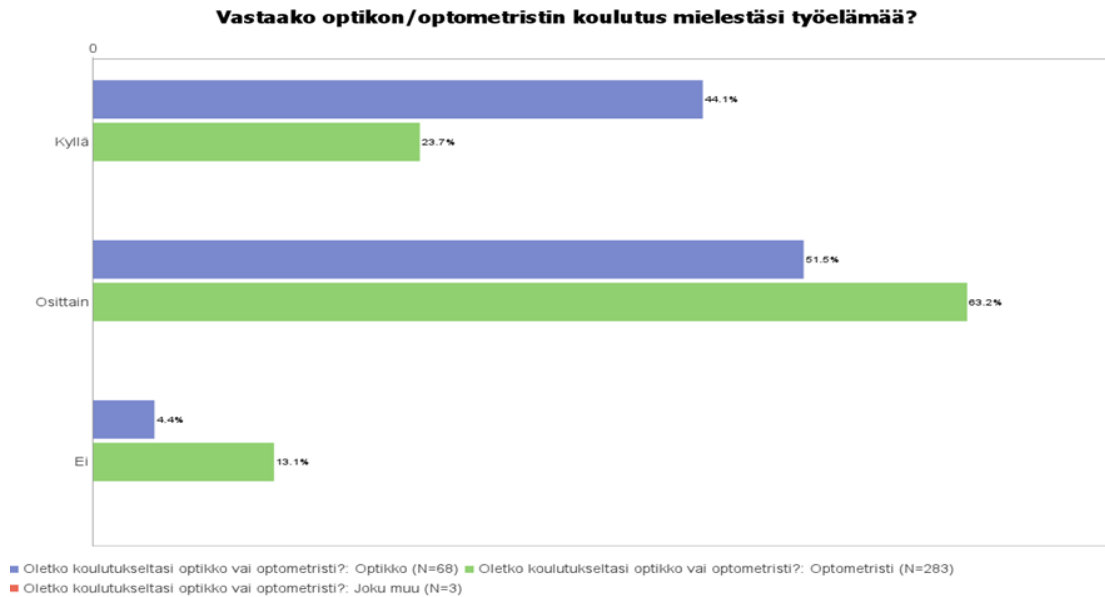
### Optikon/optometristin koulutuksen vastaaminen työelämään

Vastaajista 214 henkilöä (61 %) oli sitä mieltä, että optometristin koulutus vastaa osittain työelämää, 97 (27,6 %) vastaajan mielestä koulutus vastaa työelämää täysin. 40 (11,4 %) vastaajan mielestä koulutus ei vastaa työelämää.



KUVIO 6. Vastaajien mielipide siitä, miten koulutus vastaa työelämää (N=351).

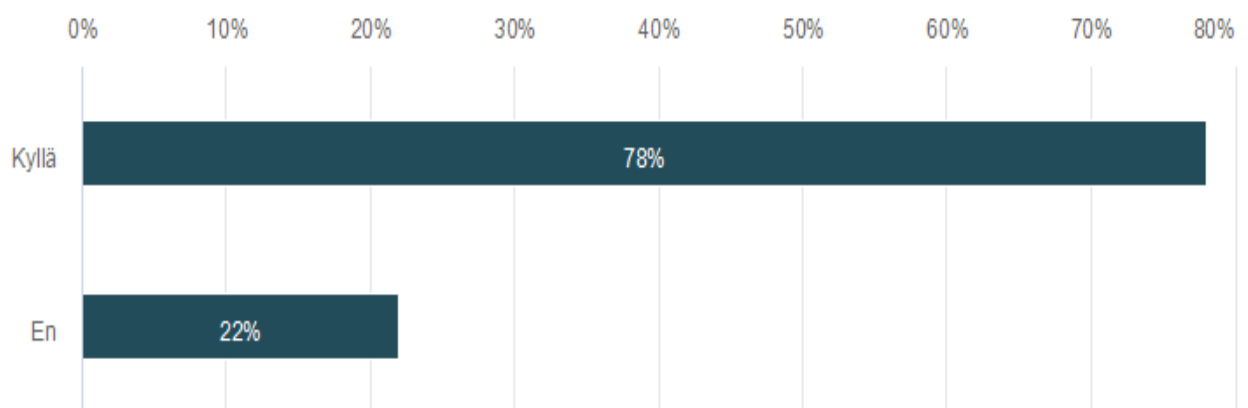
Vertasimme saamiamme vastauksia keskenämme niin että saimme selville, onko omalla koulutustaustalla merkitystä siihen, koetaanko koulutuksen vastaavan työelämää. Vastauksista selviää, että optometristin koulutustaustan omaavista henkilöistä 13,1 % kokee, että koulutus ei vastaa työelämää. Heistä, jotka olivat saaneet optikon koulutuksen, 4,4 % ajattelee, että heidän saamansa koulutus ei vastaa työelämää.



KUVIO 7. Koulutustaustan vaikutus siihen, koetaanko käydyn koulutuksen vastaavan työelämää.

### Lisäkoulutukset työn ohella

Optinen ala kehittyä jatkuvasti, joten jokaisen työelämässä olevan optikon tulee lisäkouluttautua säännöllisesti, jotta heidän ammattitaitonsa pysyy ajan tasalla. Kyselyyn vastanneista 274 (78,1 %) oli käynyt lisäkoulutuksia työuransa aikana. Vastaajista 77 (22,1 %) ei puolestaan ole lisäkouluttautunut työnsä ohella. He, jotka eivät ole lisäkouluttautuneet, ovat mitä luultavammin tulleet alalle vasta hiljattain, jolloin heillä ei ole vielä ollut velvollisuutta kerätä täydennyskoulutusteitä.



KUVIO 8. Vastaajien osallistuminen lisäkoulutuksiin (N=351).

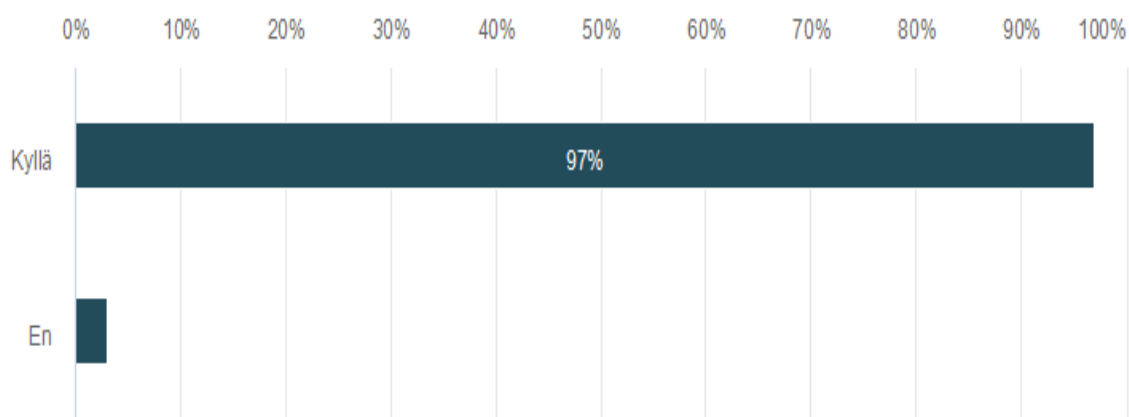
Heille, jotka vastasivat käyneensä lisäkoulutuksia, esitettiin muutamia lisäkysymyksiä. Ensimmäisessä kysymyksessä kysyttiin, mitä lisäkoulutuksia he ovat käyneet. Vastaajien yleisimpiä lisäkoulutuksia olivat työnäkökoulutus, piilolinssien sovitusoikeuskoulutus ja



diagnostisten lääkeaineiden koulutus. Lisäksi muutamat vastaajat olivat käyneet kaupallisen alan koulutuksia, sekä oman työnantajan tarjoamia koulutuksia kuten silmänpohjakameran käyttökoulutuksen, silmänpohjakuvien tulkintakoulutuksen ja OCT-laitteen käyttökoulutuksen.

### Lisäkoulutuksen hyödyllisyys

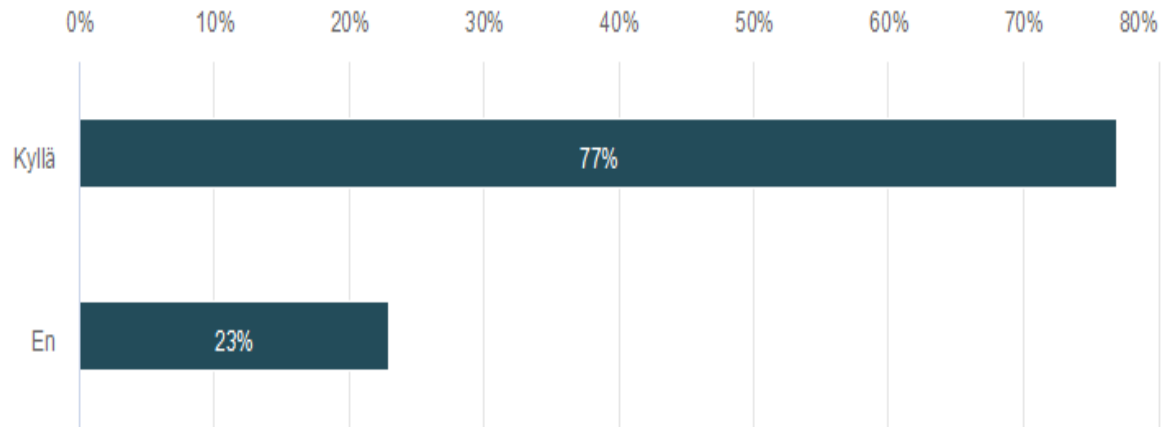
Heiltä, jotka olivat käyneet lisäkoulutuksia työuransa aikana, kysyttiin, kuinka hyödylliseksi he ovat kokeneet käymänsä koulutukset. Vastaajista 265 henkilöä (96,7 %) on kokenut käymänsä lisäkoulutukset hyödylliseksi. Vastaajista 9 henkilöä (3,3 %) ei ole kokenut käymiään lisäkoulutuksia hyödylliseksi. Emme kuitenkaan selvittäneet tarkemmin, miksi jotkut vastaajista eivät olleet kokeneet käymiänsä lisäkoulutuksia hyödylliseksi.



KUVIO 9. Vastaajien mielipide siitä, ovatko lisäkoulutukset olleet hyödyllisiä (N=274).

### Mahdollisuus riittävään lisäkouluttautumiseen työn ohella

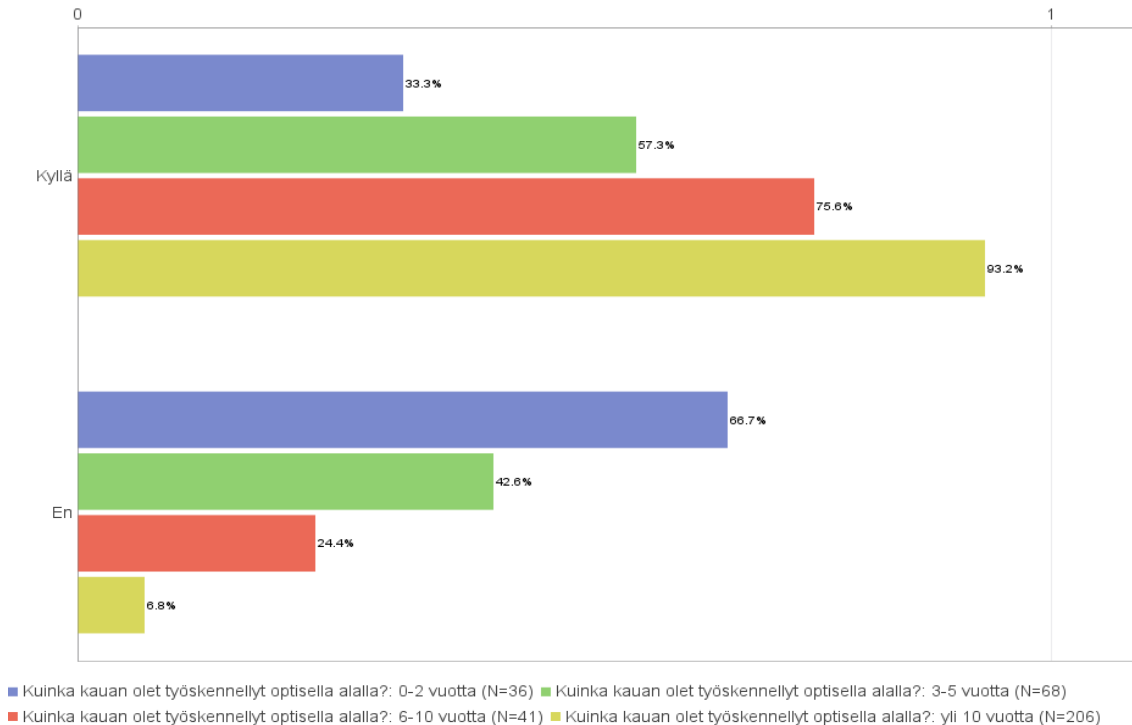
Tämä kysymys oli osoitettu myös heille, jotka vastasivat aiemmin, että he ovat käyneet lisäkoulutuksia. Vastaajista 274 (78,1 %) on saanut omasta mielestään lisäkouluttautua riittävästi työnsä ohella. Vastaajista 77 (21,9 %) ei ole saanut omasta mielestään lisäkouluttautua riittävästi työnsä ohella.



KUVIO 10. Vastaajien mielipide siitä, ovatko he saaneet lisäkoulutusta riittävästi työnsä ohella (N=274).

Riippuvuustarkastelulla tutkimme lisäkoulutuksen käyneiden ja työvuosien yhteyttä toisiinsa. Eniten koulutuksia olivat käyneet yli 10 vuotta alalla työskennelleet. He, jotka olivat tulleet alalle hiljattain, olivat käyneet ymmärrettävästi vähiten lisäkoulutuksia. Yllättävää oli se, että alalla 3 - 5 vuotta työskennelleistä vain vähän yli puolet olivat lisäkoulutuneet työnsä ohella.

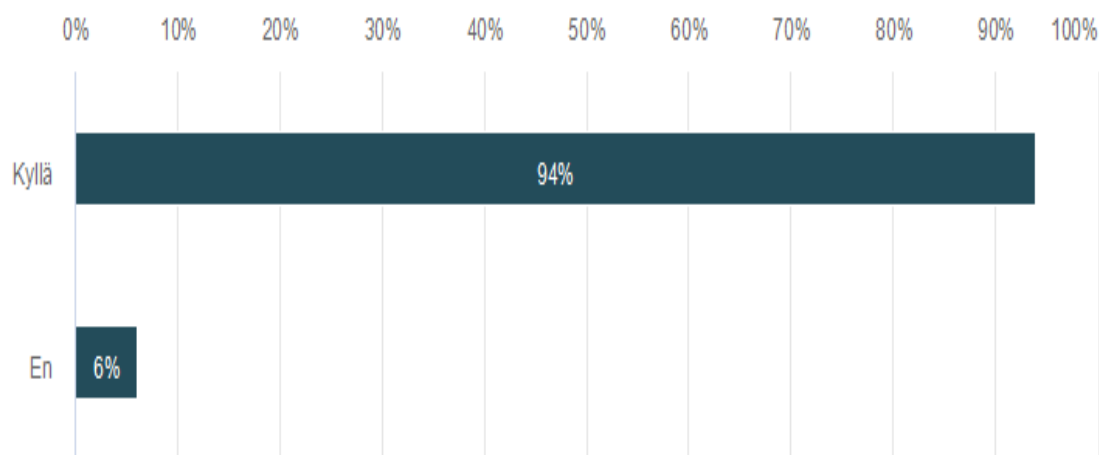
#### Oletko käynyt lisäkoulutuksia työsi ohella?



KUVIO 11. Käytyjen lisäkoulutuksien suhde työskentelyvuosiin.

## Lisäkoulutuksen vastaavuus työelämässä

Kysyimme tutkimuksessamme, oliko lisäkoulutuksen käyminen vastannut työelämää. Tämäkin kysymys oli osoitettu lisäkoulutuksia käyneille vastaajille. Tällä kysymyksellä halusimme selvittää, ovatko vastaajat päässeet tekemään lisäkoulutuksia vastaavia työtehtäviä. Vastaajista 257 (93,8 %) on päässyt tekemään lisäkoulutuksiaan vastaavia työtehtäviä. Vastaajista 17 (6,2 %) ei ole päässyt tekemään lisäkoulutuksiaan vastaavia töitä.



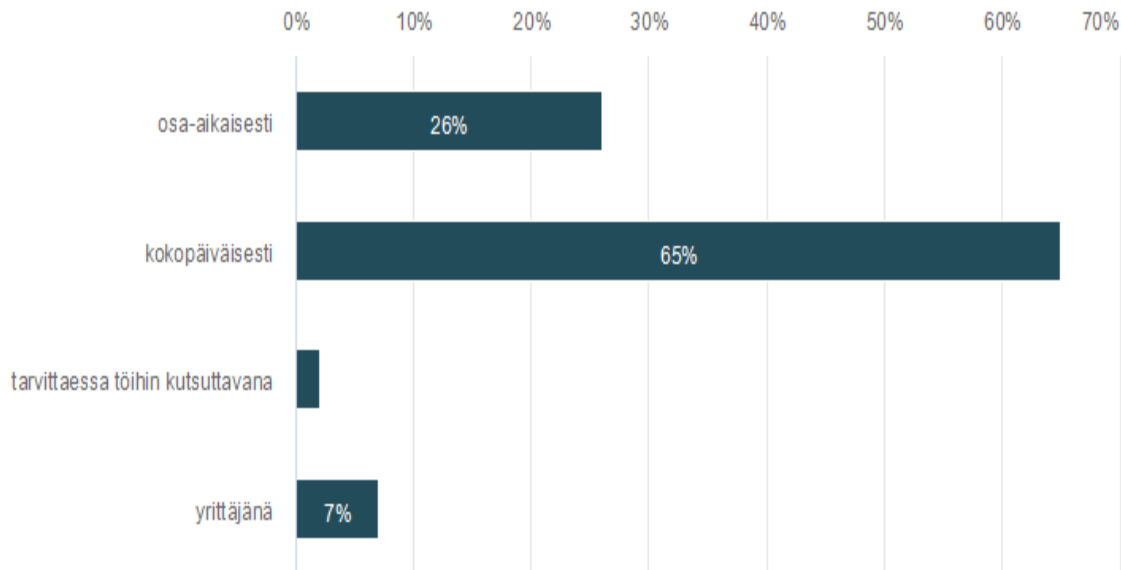
KUVIO 12. Vastaajien näkemys siitä, ovatko he päässeet tekemään lisäkoulutuksia vastaavia työtehtäviä (N=274).

## Esteet sille, miksi lisäkoulutukset eivät ole vastanneet työelämää

Tämä oli avoin kysymys, johon lisäkoulutuksia käyneet vastaajat pystyivät kertomaan, mikä on ollut esteenä tehdä lisäkoulutuksia vastaavia työtehtäviä. Vastaajien mukaan lisäkoulutuksista saatuja oppeja pystyy hyödyntämään vain osittain työelämässä. Vastaajille ei ole tullut liikkeessä vastaan sellaisia tapauksia, joissa he olisivat voineet hyödyntää koulutuksissaan oppimiaan taitoja. Osa vastaajista kertoo, että näöntarkastuksiin varattu lyhyt aika ei riitä koulutuksissa opittujen taitojen ja uusien tutkimustapojen käyttämiseen. Heille ei ole tarjottu riittävän pitkiä tarkastusaikoja esimerkiksi syklorefraktioiden tekemiseen. Muutamassa vastauksessa nousee esille myös se, että heiltä puuttuu uskallus lähteä tekemään koulutuksissa opittuja tutkimuksia. Myös heidän käymistään koulutuksista oli voinut kulua jo sen verran aikaa, että siellä opitut taidot ja tekniikat olivat päässeet unohtumaan. Tämä oli viimeinen kysymys, joka oli kohdistettu vain heille, jotka olivat käyneet lisäkoulutuksia.

## Työsuhde

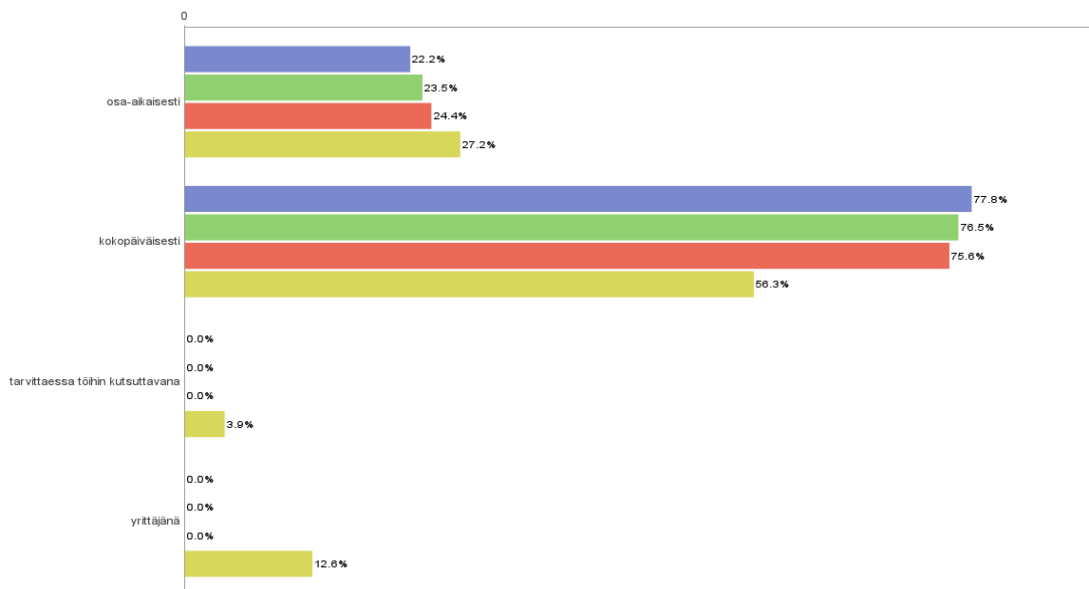
Tällä kysymyksellä kartoitettiin vastaajien tämänhetkistä työsuhdetta. Selvitimme työskentelevätkö vastaajat tällä hetkellä osa-aikaisessa-, kokopäiväisessä-, tarvittaessa töihin kutsuttavassa työsuhteessa vai yrittäjänä. Vastaajista 227 (67,7) työskenteli optisella alalla kokopäiväisesti ja 90 (25,6 %) osa-aikaisesti. Yrittäjänä toimi 26 henkilöä (7 %). Tarvittaessa töihin kutsuttavina työskenteli 8 henkilöä (2,6 %).



*KUVIO 13. Vastaajien tämänhetkinen työsuhde (N=351).*

Riippuvuustarkastelun avulla selvitimme, millainen työsuhde eri pituisen työuran tehneillä optisen alan ammattilaisilla on. Tuloksista selvisi, että suurin osa vastaajista työskenteli kokopäiväisesti riippumatta siitä, kuinka pitkään he olivat alalla työskennelleet.

## Työskentelen

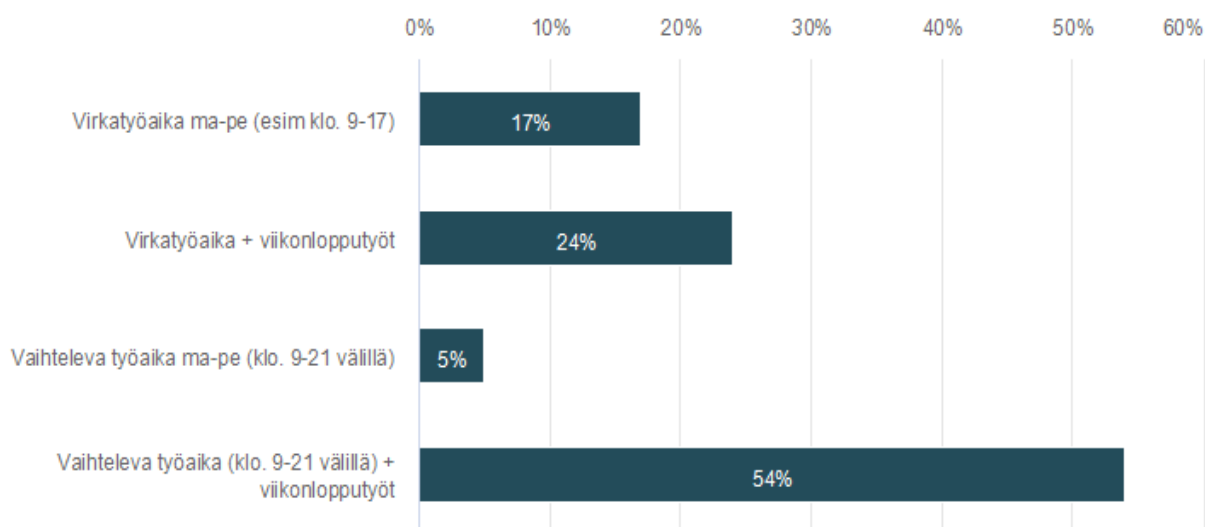


■ Kuinka kauan olet työskennellyt optisella alalla?: 0-2 vuotta (N=36) ■ Kuinka kauan olet työskennellyt optisella alalla?: 3-5 vuotta (N=68)  
 ■ Kuinka kauan olet työskennellyt optisella alalla?: 6-10 vuotta (N=41) ■ Kuinka kauan olet työskennellyt optisella alalla?: yli 10 vuotta (N=206)

KUVIO 14. Vaikuttaako tehdyn työuran pituus työsuhteen laatuun.

## Työajat

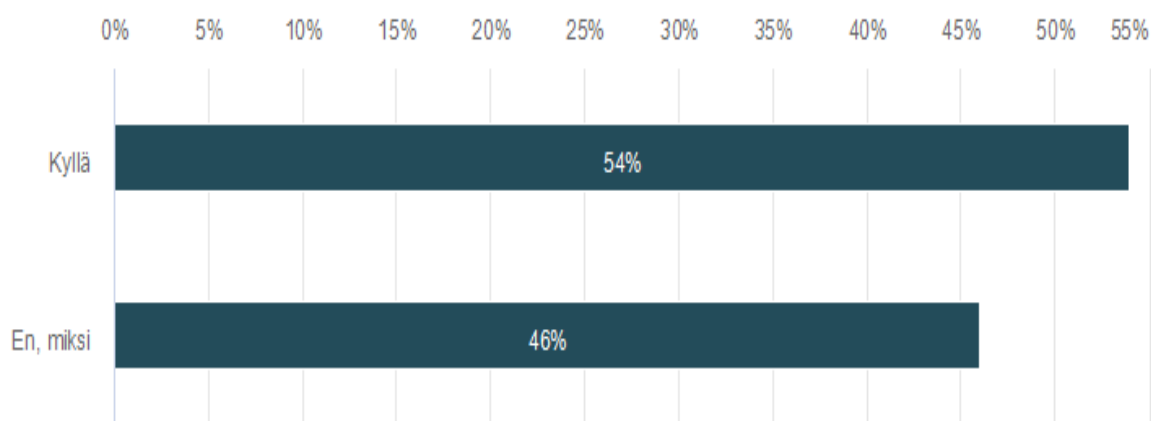
Kaupalan aukioloaikojen vapauduttua myös optikoiden ja optometristien työajat ovat muuttuneet laajemmiksi. Vastaajista 189 (53,8 %) oli vaihteleva työaika, joka sisältää töitä myös viikonloppuisin. Vastaajista 83 (23,7 %) työskentelee virkatyöaikana sekä viikonloppuisin. Vastaajista 61 (17,4 %) työskentelee virkatyöajan mukaisesti, eikä heillä ole viikonlopputöitä ollenkaan. Vastaajista 18 (5,1 %) oli vaihteleva työaika maanantaista perjantaihin ilman viikonlopputöitä.



KUVIO 15. Vastaajien työajat (N=351).

### Tyytyväisyys omiin työaikoihin

Vastaajista 189, eli (53,8 %) kertoo olevansa tyytyväisiä omiin työaikoihinsa. Vastaajista hieman alle puolet 162, eli (46,2 %) eivät puolestaan olleet tyytyväisiä omiin työaikoihinsa.

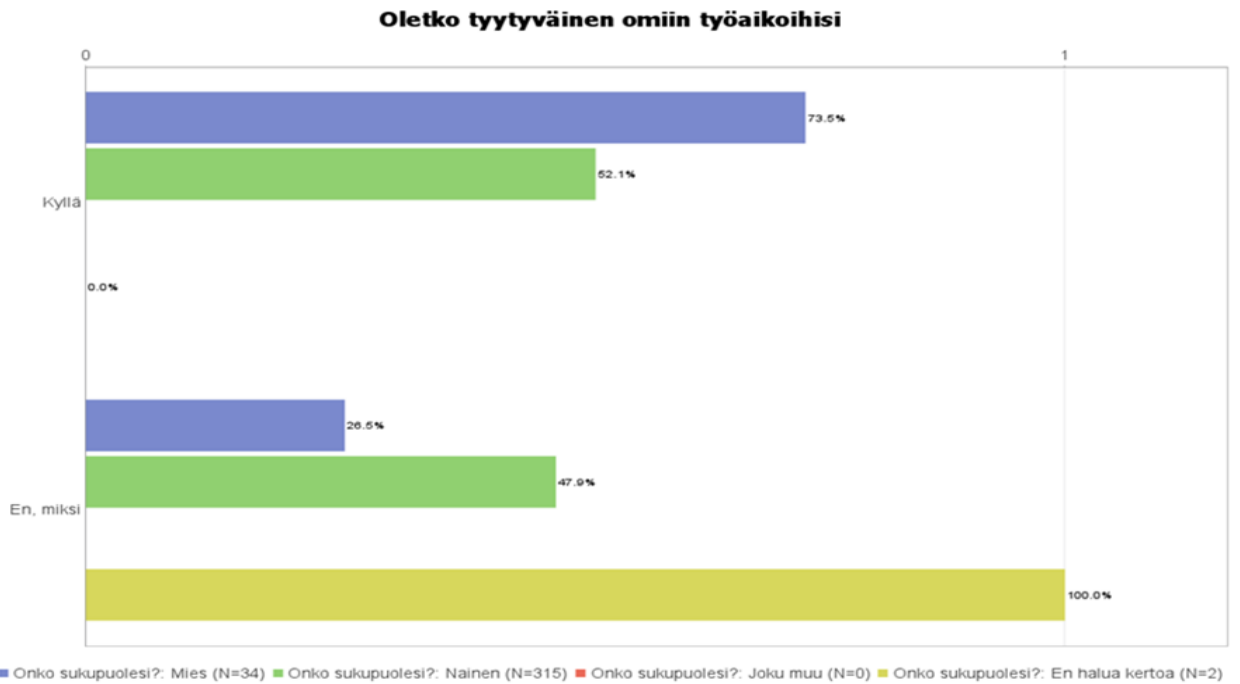


KUVIO 16. Vastaajien tyytyväisyys omiin työaikoihin (N=351).

### Miksi työaikoihin ei olla tyytyväisiä

Heille, jotka vastasivat olevansa tyytymättömiä työaikoihinsa, esitettiin yksi avoin kysymys. Tässä kysymyksessä vastaajilla oli mahdollisuus kertoa omin sanoin, miksi he eivät ole tyytyväisiä työaikoihinsa. Vastauksissa nousi esille, että työajat ovat liian laajat, erityisesti kauppakeskuksissa. Tämän seurauksena vapaa-aikaa ja harrastuksia on ollut hankalaa sovittaa yhteen työaikojen kanssa. Vastaajat kokivat myös, että viikonlopputöitä oli liikaa. Osa vastaajista harmittaa se, että heillä ei ole mahdollisuutta liukuvaan työaikaan. Osa vastaajista kertoo, että perhe-elämän sovittaminen omiin laajoihin työaikoihin on ajoittain haastavaa. He kokevat, että perheen yhteinen aika ja erityisesti pienten lasten kanssa vietetty aika jää liian vähäiseksi omien työaikojen takia. Useat vastaajat kertovat, että laajojen aukioloaikojen takia heiltä jää usein saamatta kaksi peräkkäistä vapaapäivää. Vastaajat kokevat, ettei yhden vapaapäivän aikana ehdi palautua riittävän hyvin.

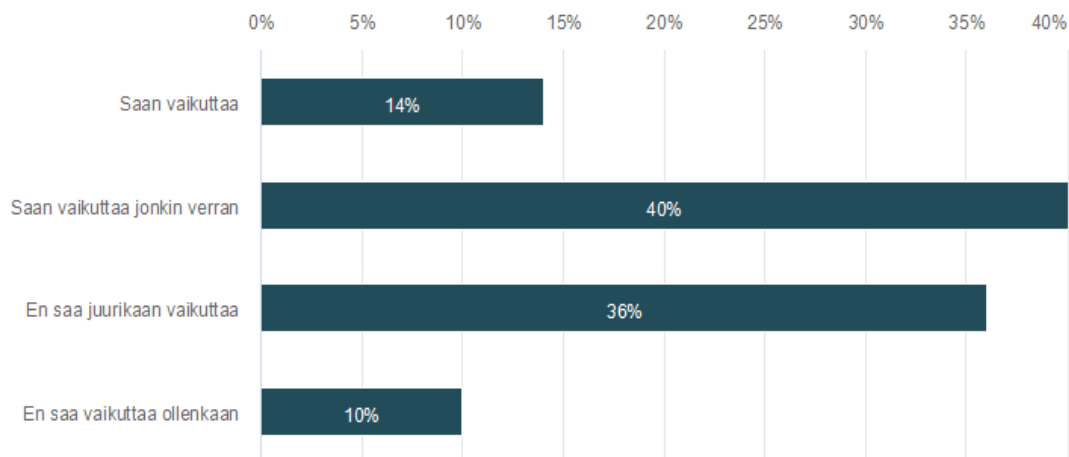
Saamiemme vastausten perusteella selvitimme myös, onko vastaajien sukupuolella vaikutusta siihen, ovatko he tyytyväisiä omiin työaikoihinsa. Saamistamme vastauksista selvisi, että miehet ovat yleisesti tyytyväisempiä omiin työaikoihinsa, kuin naiset.



KUVIO 17. Sukupuolen vaikutus siihen, kuinka tyytyväisiä vastaajat ovat omiin työaikoihinsa.

### Omiin työaikoihin vaikuttaminen

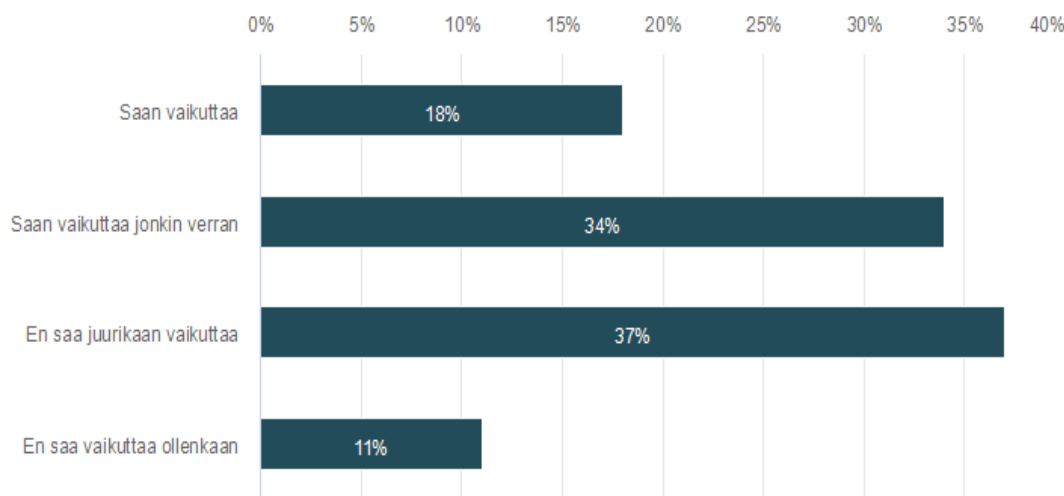
Useat työelämässä olevat ihmiset kokevat tärkeäksi sen, että heillä itsellään on mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihinsa. Halusimme kyselyssämme selvittää myös sitä, kuinka paljon optometristit pystyvät vaikuttamaan omiin työaikoihinsa. Vastaajista 139 (39,6 %) kertoo, että he saavat vaikuttaa jonkin verran omiin työaikoihinsa. Vastaajista 127 (36,2 %) ei saa vaikuttaa juurikaan työaikoihinsa ja 51 (14,5 %) kertoo saavansa vaikuttaa omiin työaikoihinsa. Vastaajista 34 henkilöä (9,7 %) ei saa vaikuttaa ollenkaan omiin työaikoihinsa.



KUVIO 18. Miten vastaajat pystyvät vastaamaan omiin työtehtäviinsä (N=351).

## Omiin työtehtäviin vaikuttamisen mahdollisuus

Vastaajista 64 (18,3 %) kertoo pystyvänsä vaikuttamaan tekemiinsä työtehtäviin. Vastaajista 117 (33,3 %) pystyy vaikuttamaan jonkin verran siihen, millaisia työtehtäviä heidän täytyy tehdä työpaikalla. 131 vastaajaa (37,3 %) kertoo, että eivät pysty juurikaan vaikuttamaan omaan työtehtäviinsä. Lisäksi vastaajista 39 (11,1 %) kokee, ettei heillä ole mahdollisuutta vaikuttaa omaan työtehtäviinsä ollenkaan.

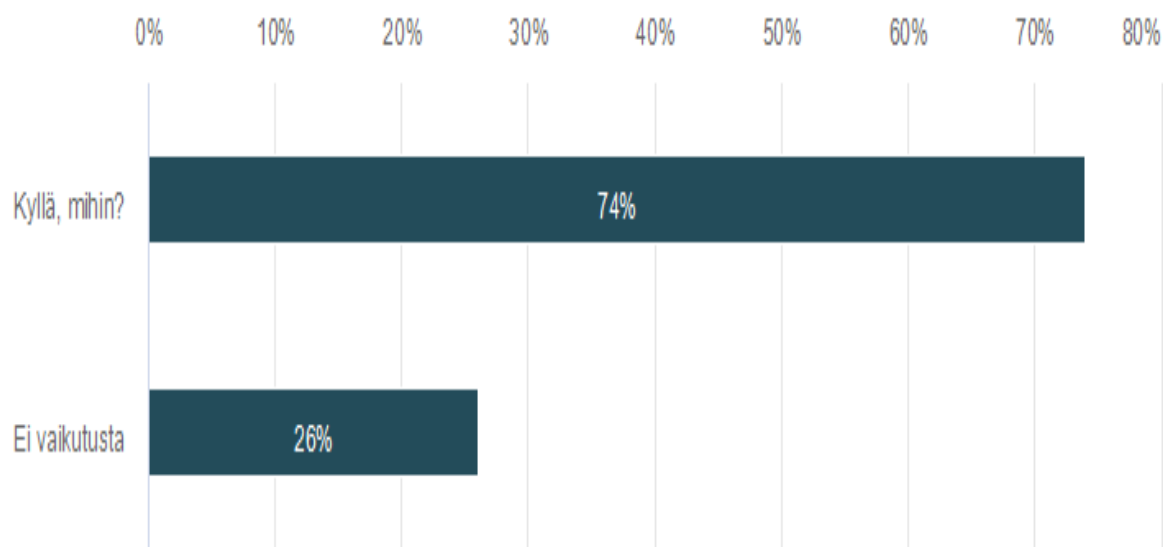


KUVIO 19. Kuinka paljon vastaajat pystyvät vaikuttamaan omaan työtehtäviinsä (N=351).



## Työaikojen vaikutus muuhun elämään

Tällä kysymyksellä halusimme selvittää, kuinka moni kyselyyn vastaajista kokee, että heidän työaikansa vaikuttavat heidän muuhun elämäänsä. Muulla elämällä tarkoitamme esimerkiksi vapaa-aikaa, sekä perhe- ja ihmissuhteita. Vastaajista 260 (74,1 %) koki, että työajoilla on vaikutusta muuhun elämään. Vastaajista 91 (25,9 %) ei kokenut, että työajoilla olisi jotain vaikutusta muuhun elämään.



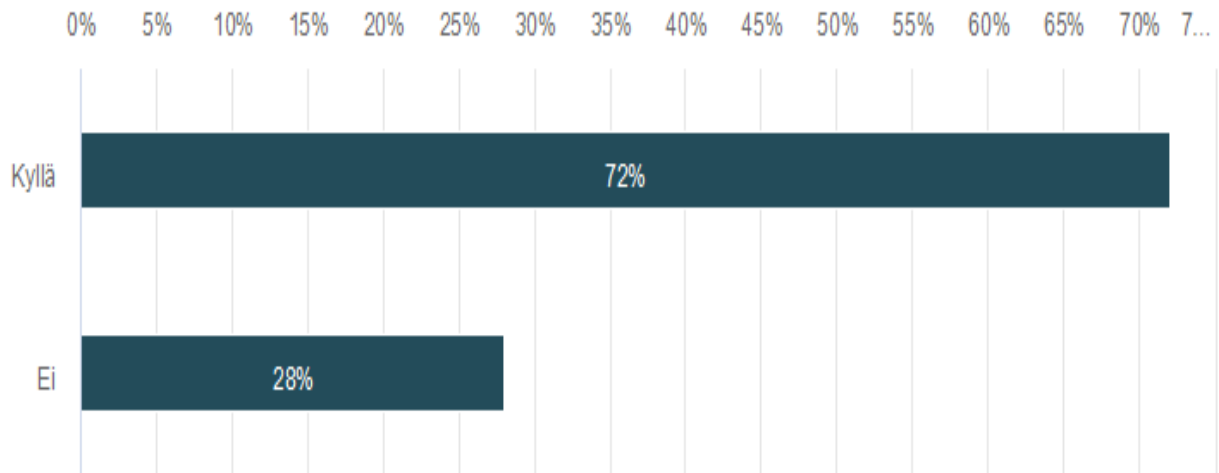
KUVIO 20. Vastaajien näkemys siitä, vaikuttavatko työajat muuhun elämään (N=351).

## Kun työajat vaikuttavat muuhun elämään

Jos vastaaja vastasi edelliseen kysymykseen kyllä, hänelle avautui lisäkysymys, jossa häneltä kysyttiin, mihin muihin elämän osa-alueisiin omat työajat vaikuttavat. Tähän avoimeen kysymykseen on vastannut 260 henkilöä. Vastauksissa nousee esille, että työajat vaikuttavat erityisesti ihmissuhteisiin, vapaa-aikaan ja harrastuksiin. Useat vastaajat kokevat, että heillä ei ole mahdollisuutta harrastaa, sillä omat työajat ovat niin iltapainotteisia. Monet vastaajat kertovat, että heidän on hankala sopia tapaamisia ystäviensä ja läheistensä kanssa laajojen ja vaihtelevien työaikojen takia. Monet myös kokevat, että heille ei jää tarpeeksi yhteistä aikaa perheen kanssa. Erityisesti pienten lasten vanhemmat kokevat, että he kaipaavat enemmän yhteistä aikaa perheen parissa. Osa vastaajista on kertonut, että vaihtelevat työajat vaikuttavat myös unen laatuun ja sitä kautta jaksamiseen ja omaan vireystilaan niin töissä kuin vapaa-ajalla.

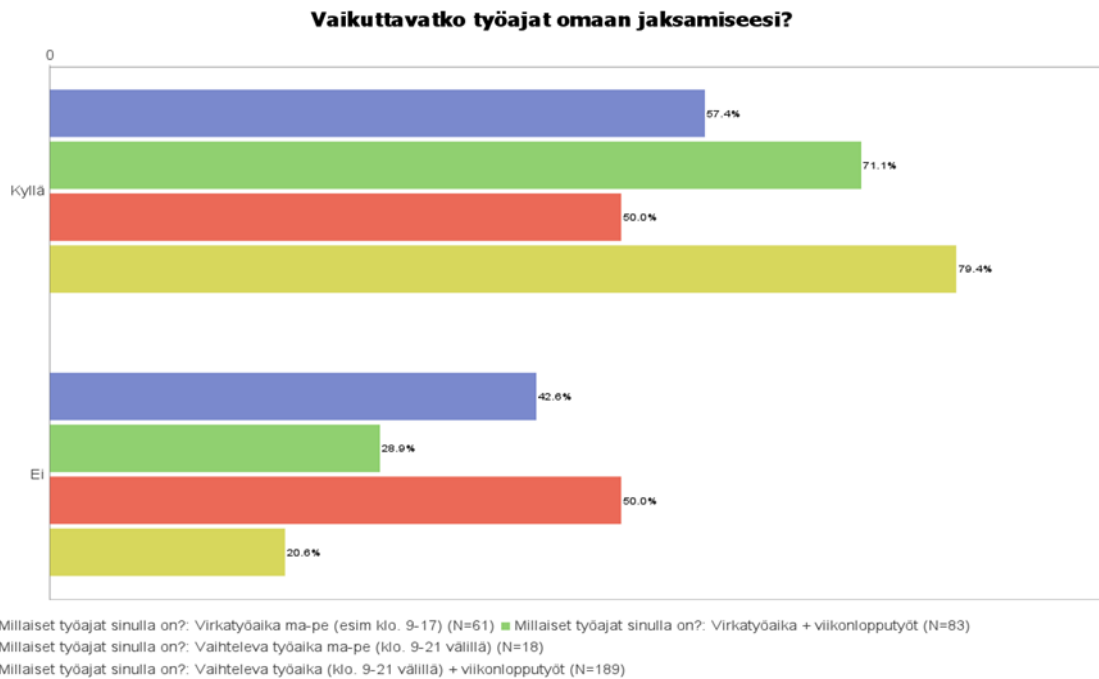
## Työaikojen vaikuttaminen omaan jaksamiseen

Kuten edellisen kysymyksen vastauksissa tuli esille, osa vastaajista kokee, että työajat vaikuttavat omaan jaksamiseen. Tällä kysymyksellä saamme kuitenkin tarkempaa tietoa siitä, kuinka moni vastaajista oikeasti kokee niin. Vastaajistamme 253 (72,1 %) kokee, että työajoilla on vaikutusta omaan jaksamiseen arki ja työelämässä. Vastaajista 98 (27,9 %) puolestaan ei kokenut, että työajoilla olisi jonkinlaista vaikutusta omaan jaksamiseen



KUVIO 21. Vastaajien näkemys siitä, vaikuttavatko työajat omaan jaksamiseen (N=351).

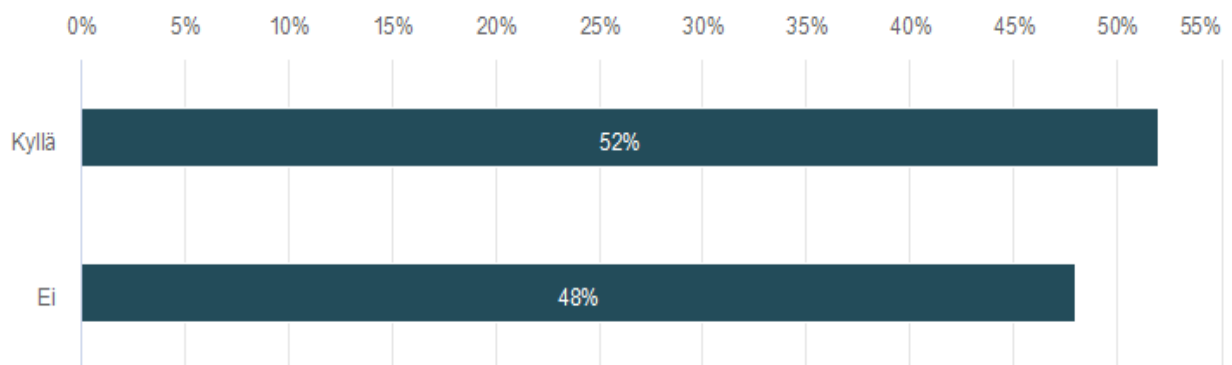
Vastaustemme riippuvuustarkastelun avulla selvitimme, onko vastaajien työajoilla merkitystä siihen, kuinka kuormittavaksi he kokevat omat työaikansa. Vaihtelevaa työaikaa ja viikonlopputöitä tekevät vastaajat kokivat useammin, että työajoilla on vaikutusta omaan jaksamiseen.



KUVIO 22. Onko vastaajien työajoilla vaikutusta heidän jaksamiseensa.

### Palkka suhteessa tehtyyn työhön

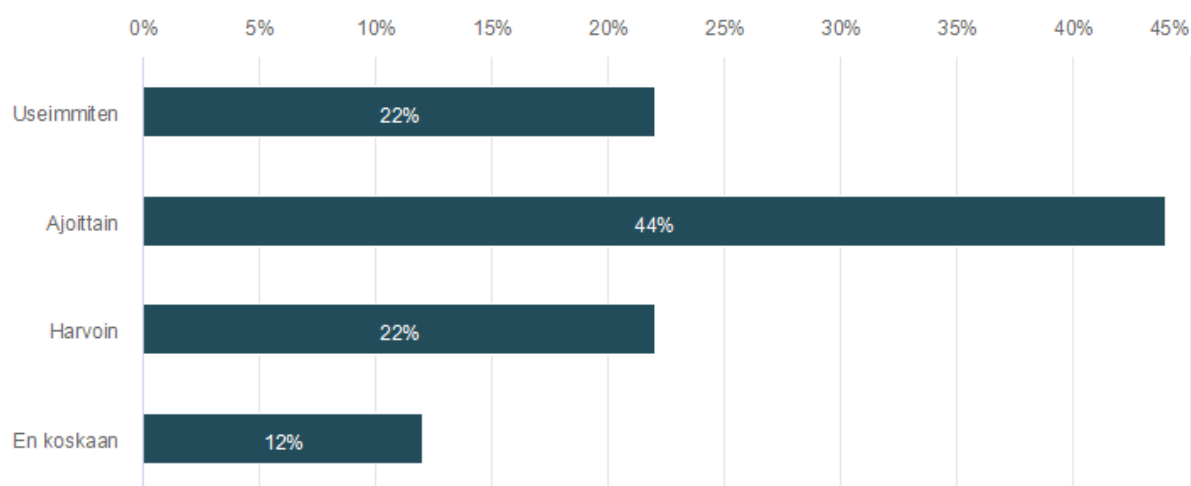
Kyselyssämme emme selvittäneet vastaajien kuukausi- tai tuntipalkkojen tarkkaa määrää. Sen sijaan kysyimme yleisesti vastaako kyselyyn vastanneiden mielestä heidän saamansa palkka heidän tekemäänsä työtä. Vastaajista yli puolet 184 (52,4 %) oli sitä mieltä, että heidän saamansa palkka vastaa heidän tekemäänsä työtä. Vastaajista 167 (47,6 %) oli sitä mieltä, että heidän saamansa palkka ei vastaa tehtyä työtä. Jatkokysymyksenä olisimme voineet myös kysyä, miksi 167 vastaajan mielestä palkka ei vastaa heidän tekemäänsä työtä. Tätä emme kuitenkaan tällä kysyneet.



KUVIO 23. Vastaajien mielipide siitä vastaako heidän palkkansa tehtyä työtä (N=351).

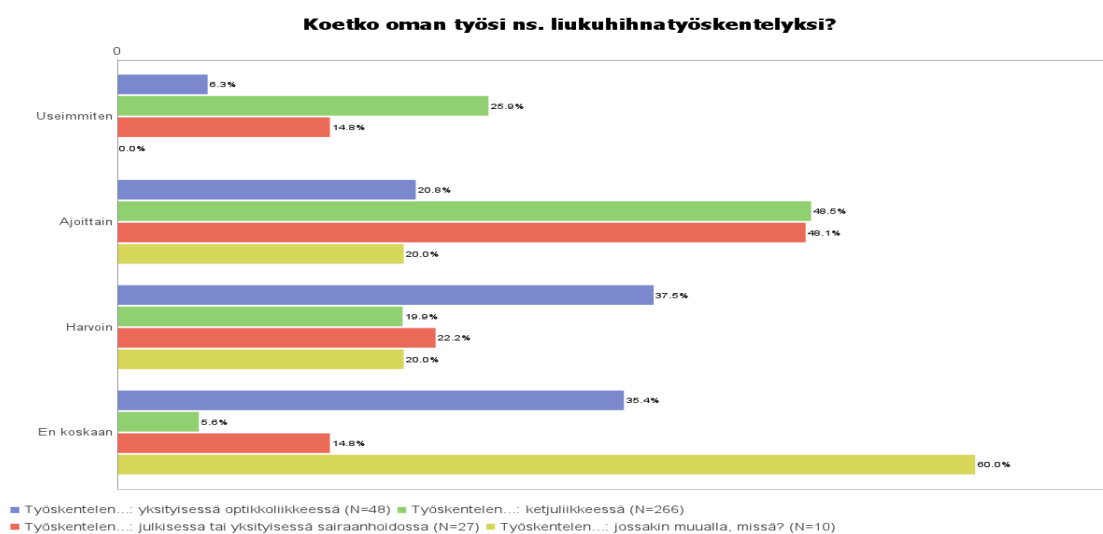
## Oman työn kokeminen niin sanottuna liukuhihnatyöskentelynä

Vastaajista 154 (43,9 %) kokee työnsä ajoittain liukuhihnatyöskentelyksi. Vastaajista 79 (22,5 %) kokee työnsä harvoin liukuhihnatyöskentelyksi, sama määrä vastaajista koki työnsä useimmiten liukuhihnatyöskentelyksi. Vastaajista 42 (12,0 %) ei koe työnsä olevan lainkaan niin sanottua liukuhihnatyöskentelyä.



KUVIO 24. Vastaajien näkemys siitä, kokevatko he työnsä liukuhihnatyöskentelyksi (N= 351).

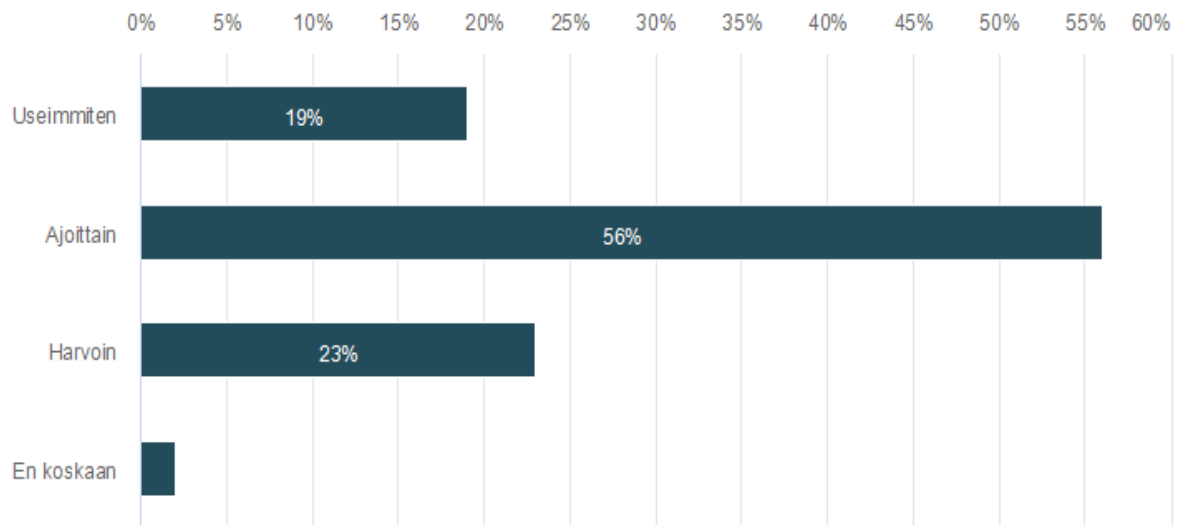
Riippuvuustarkastelun avulla saimme selville vaikuttaako oma työpaikka siihen, koetaanko työnteko liukuhihnatyöskentelyksi. Vastauksista selviää, että he, jotka työskentelevät ketjuliikkeissä, kokevat työnsä useammin liukuhihnatyöskentelyksi, kuin he, jotka työskentelevät yksityisessä optikkoliikkeessä tai sairaanhoidon puolella.



KUVIO 25. Työpaikan vaikutus siihen, kuinka liukuhihnamaiseksi oma työnteko koetaan.

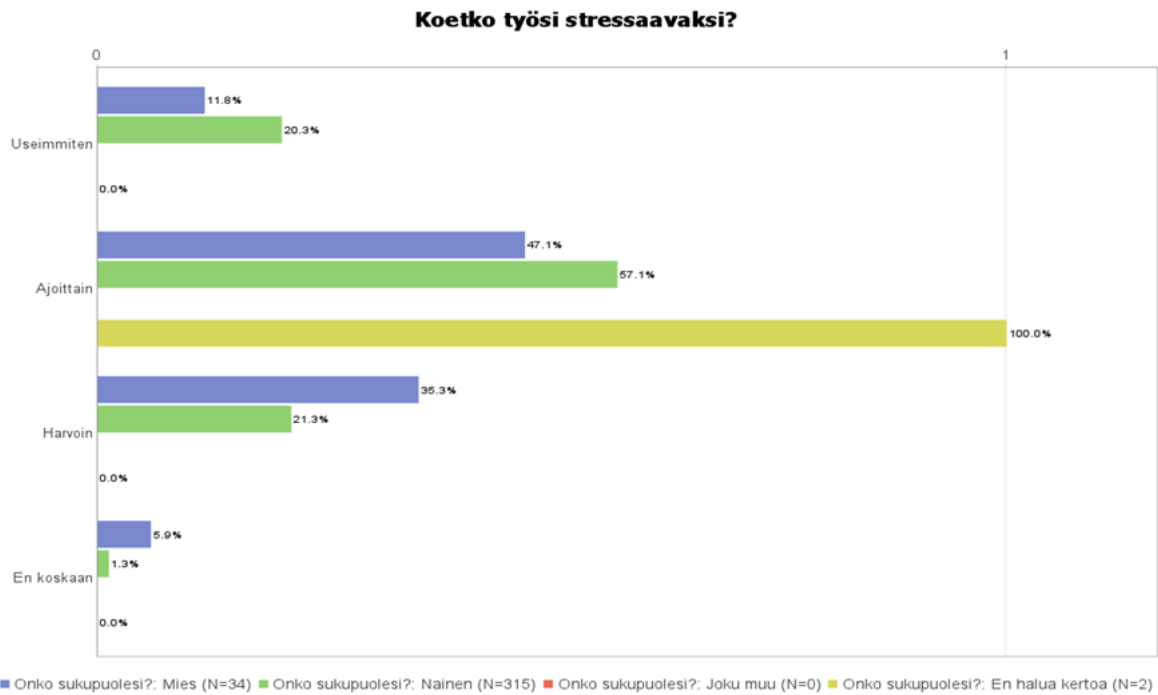
## Työn stressaavuus

Tällä kysymyksellä selvitimme, kuinka moni alalla olevista optikosta kokee työnsä stressaavaksi. Kysymyksellä saimme selville myös sen, kuinka stressaavaksi työ koetaan. Vastaajista yli puolet 198 (56,4 %) koki työnsä ajoittain stressaavaksi. Vastaajista 79 (22,5 %) koki työnsä harvoin stressaavaksi. Vastaajista 68 (19,4 %) koki työnsä olevan useimmiten stressaavaa. Vastaajista vain 6 (1,7 %) ei kokenut työtään lainkaan stressaavaksi.



KUVIO 26. Kuinka usein vastaajat kokevat työnsä stressaavaksi (N=351).

Riippuvuustarkastelimme vastauksia niin, että saimme selville, onko naisten ja miesten välillä eroavaisuutta siinä, kuinka stressaavaksi he kokivat työnsä. Vastauksista selviää, että miehet kokevat oman työnsä vähemmän stressaavaksi, kuin naiset.

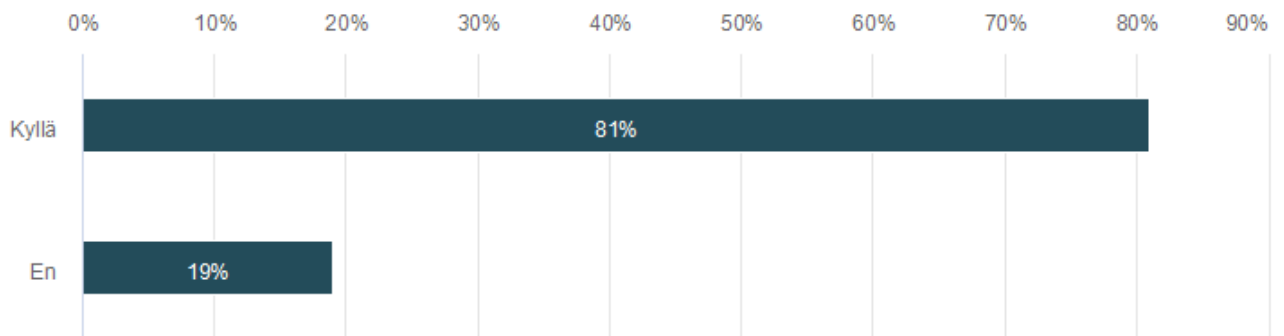


KUVIO 27. Sukupuolen vaikutus siihen, kuinka stressaavaksi oma työ koetaan.

### Työstä irtautuminen vapaa-ajalla

Vastaajista reilusti yli puolet 283 (80,6 %) kertoo pystyvänsä irtautumaan työstään vapaa-ajalla.

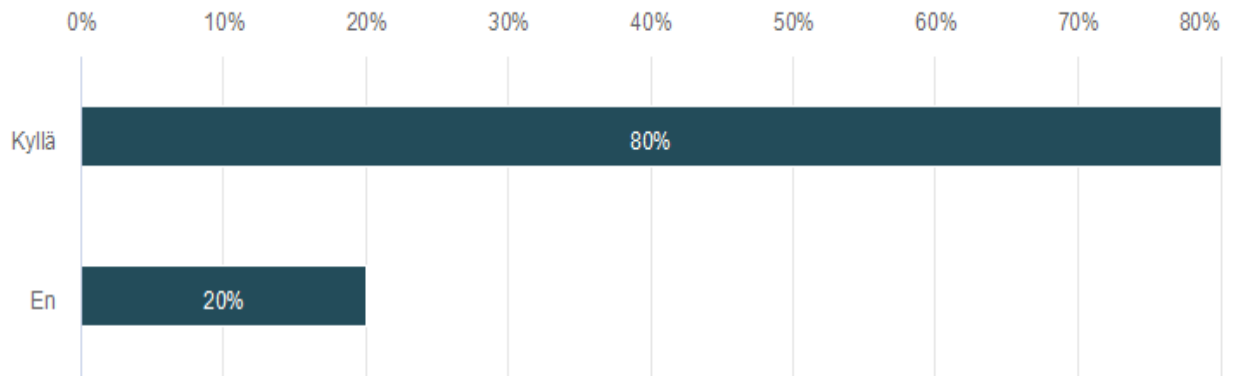
Vastaajista 68 (19,4 %) puolestaan ei pysty irtautumaan työstään vapaa-ajalla.



KUVIO 28. Pystyvätkö vastaajat irtautumaan työstään vapaa-ajalla N= (351).

### Kiireen kokeminen omassa työssä

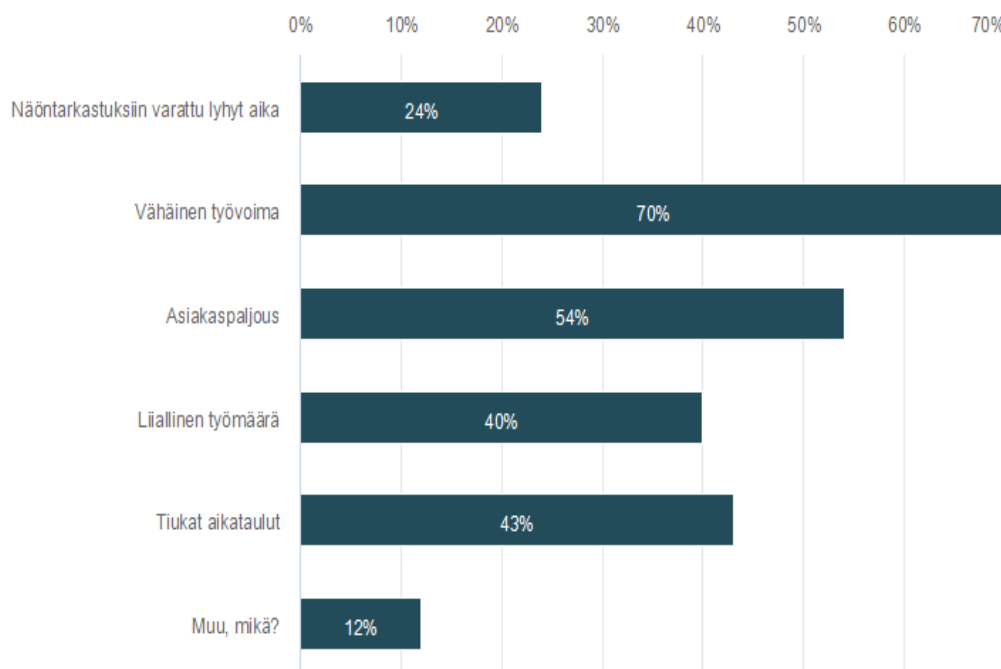
Vastaajista 282 (80,3 %) kokee, että heillä on töissä kiire. Vastaajista 69 (19,7 %) ei kerro kokevansa, että heillä olisi töissä kiireistä.



KUVIO 29. Kuinka moni vastaajista kokee, että heillä on töissä kiire (N=351).

### Suurimmat kiireen aiheuttajat

Vastaajilla oli mahdollisuus valita useampi vaihtoehto (valittujen vastausten lukumäärä 850 kappaletta), joista suurimpina kiireen aiheuttajina nousivat esille vähäinen työvoima, asiakkaiden paljous, tiukat aikataulut, sekä liiallinen työ määrä suhteutettuna työntekijöiden määrään.



KUVIO 30. Vastaajien mielestä suurimmat kiireen aiheuttajat työpaikalla (N=351).

Avoimessa kysymyksessä vastaajilla oli mahdollisuus kertoa omin sanoin, mistä kiire työpaikalla aiheutuu. Vastaajien antamissa vastauksissa oli jonkin verran hajontaa. Vastauksista nousi esille esimerkiksi uusien työntekijöiden kouluttaminen ja työhön opastaminen. Uudet työntekijät ovat monesti tulleet alalle täysin eri alalta tai eri ammatista, jolloin heidän opettamiseensa kuluu

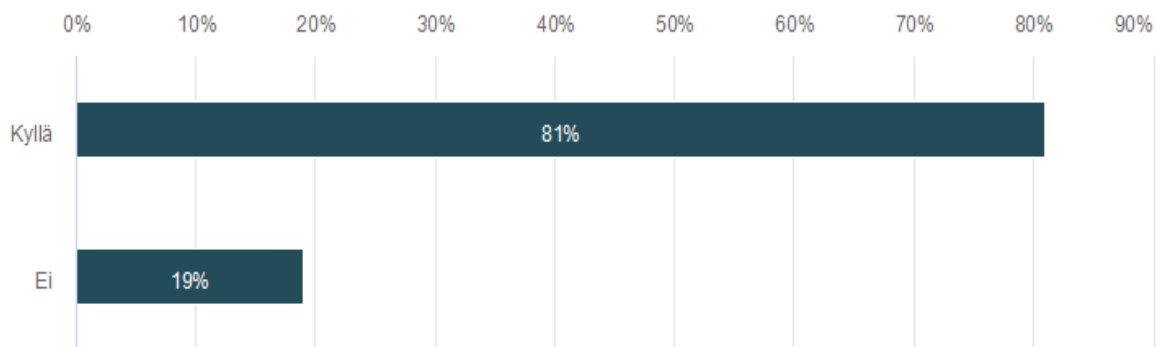
runsaasti aikaa. Usein uusien työntekijöiden perehdyttämiseen ei ole varattu tarpeeksi aikaa, mikä kuormittaa jo valmiiksi kiireisten myymälöiden arkea. Lisäksi tämä hankaloittaa uusien työntekijöiden oppimista ammattiin, sillä heitä ei ehditä perehdyttää kunnolla.

Toinen esille nouseva seikka oli suuri vaihtuvuus työntekijöissä. Kun työntekijöiden vaihtuvuus on suurta, ei tieto kaikkien työntekijöiden välillä kulje aina saumattomasti. Näin ollen keskeneräiset työtehtävät saattavat jäädä roikkumaan tekemättömäksi pidemmäksi aikaa. Kun näitä keskeneräisiä töitä aletaan tekemään vihdoinkin valmiiksi, se syö aikaa muilta ajankohtaisilta työtehtäviltä, ja näin ollen aiheuttaa kiirettä. Vastauksissa esille nousi myös se, että ajanvarauksessa ei ole otettu huomioon tutkimuksen kirjaamiseen kuluva aikaa. Kirjaukset jäävät usein helposti roikkumaan ja ne täytyy tehdä kiireessä loppuun päivän päätteeksi. Vastaajat kertovat, että kiirettä aiheuttaa ajoittain myös se, että työtehtävät eivät jakaannu tasaisesti kaikkien työntekijöiden kesken. Lisäksi kiireen aiheuttajaksi koettiin myös se, että kaikki työntekijät eivät panosta työntekoon yhtä paljon. Vastauksissa nousi esille sekin, että kiire ei ole aina pelkästään negatiivinen asia, vaan on olemassa myös niin sanottua hyvää kiirettä. Joidenkin vastaajien mielestä kiire on mielentilasta kiinni, ja kiire onkin usein itse luotua.

### **Työntekijöiden huomioiminen yksilöinä työyhteisössä**

Vastaajista 283 henkilöä (80,6 %) tunsivat, että heidät otetaan huomioon yksilöinä työyhteisössään.

Vastaajista puolestaan 68 (19,4 %) tunsivat, että heitä ei oteta huomioon työyhteisössään yksilönä.

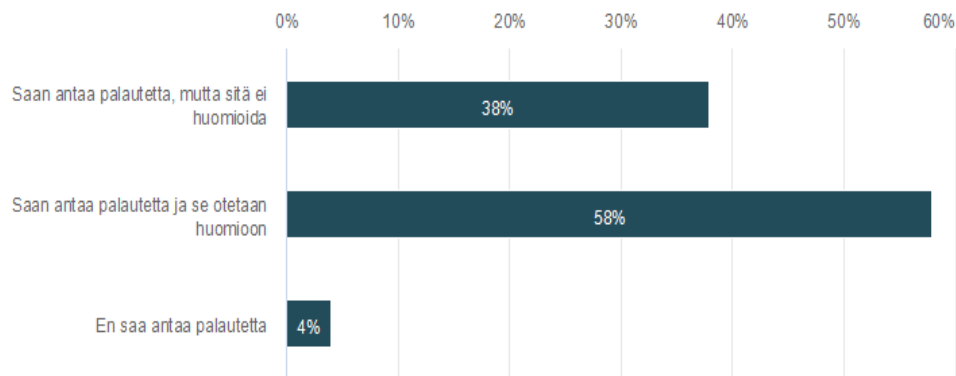


*KUVIO 31. Vastaajien kokemus siitä, otetaanko heidät yksilönä huomioon työyhteisössä (N=351).*



## Oman palautteen antaminen työnantajalle ja palautteen huomioiminen

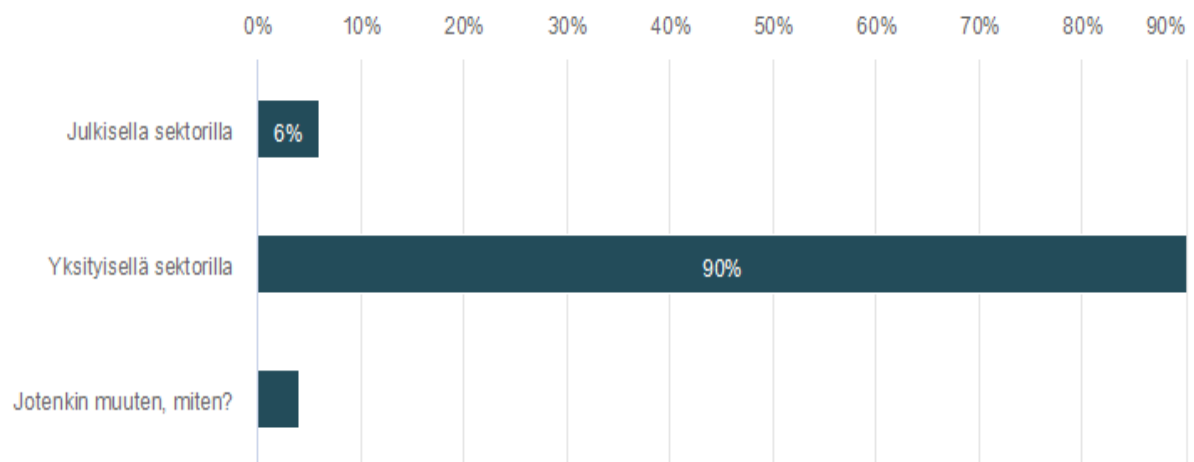
Vastaajista 203 (57,8 %) kertoo pystyvänsä antamaan palautetta työnantajalleen, ja että palaute otetaan myös huomioon. Vastaajista 133 (37,9 %) sai antaa palautetta, mutta sitä ei oteta huomioon työpaikalla. Vastaajista 15 (4,3 %) ei saanut antaa ollenkaan palautetta työnantajalleen.



KUVIO 32. Vastaajien näkemys siitä, saavatko he antaa työpaikallaan palautetta ja otetaanko heidän antamaansa palautetta huomioon (N=351).

## Työterveyshuollon järjestäminen työpaikalla

Suurimmalle osalle kyselyyn vastanneista eli 318 (90,6 %) henkilölle työterveyshuolto on järjestetty yksityiseltä sektorilta. Kyselyyn vastanneista 20 henkilöä (5,7 %) käyttää työterveyshuoltonaan julkista sektoria. 13 vastanneella (3,7 %) työterveys oli järjestetty jotenkin muuten.



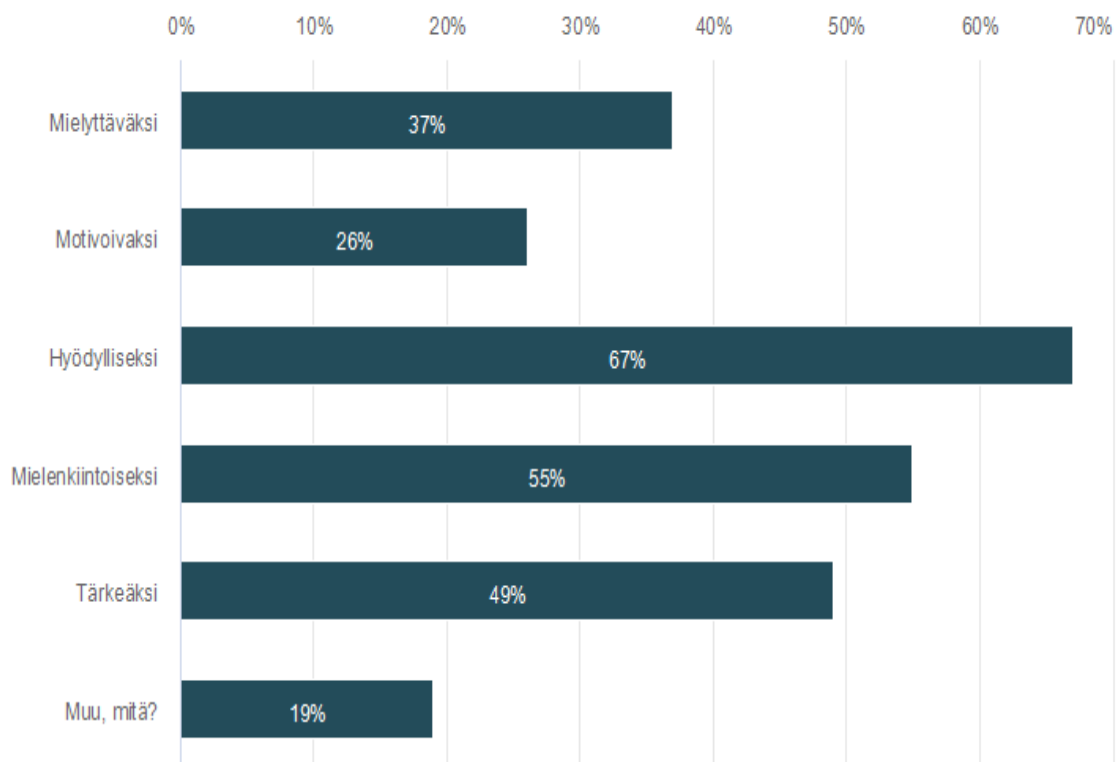
KUVIO 33. Miten vastaajien työterveyshuolto on järjestetty (N=351).

Jos vastaaja valitsi kohdan jotenkin muuten, hänellä oli mahdollisuus kertoa miten. Vastauksissa nousi esille, että useimmilla vastaajilla ei ole järjestetty työterveyshuoltoa ollenkaan. Osa näistä

vastaajista voi olla esimerkiksi yrittäjiä tai henkilöitä, joilla on voimassa osa-aikainen työsopimus. Useampi kyselyyn vastaajista oli tällä hetkellä pääsääntöisesti työssäkäyviä opiskelijoita, joten heidän terveydenhuoltonsa on järjestetty opiskelijaterveydenhuollon säätiön kautta.

### Koen työni...

Tämä kysymys oli monivalintakysymys, jossa vastaajalla oli mahdollisuus valita useampi hänen työtään kuvaava vastausvaihtoehto. Vastaajista 235 (67 %) kertoo kokevansa työnsä hyödylliseksi. Vastaajista 193 (55,0 %) kokee työnsä mielenkiintoiseksi. 171 (48,7 %) vastaajaa kokee työnsä tärkeäksi. Vastaajista 129 (36,8 %) kokee työnsä miellyttäväksi ja 93 (26,5 %) kertoo kokevansa työnsä motivoivaksi.



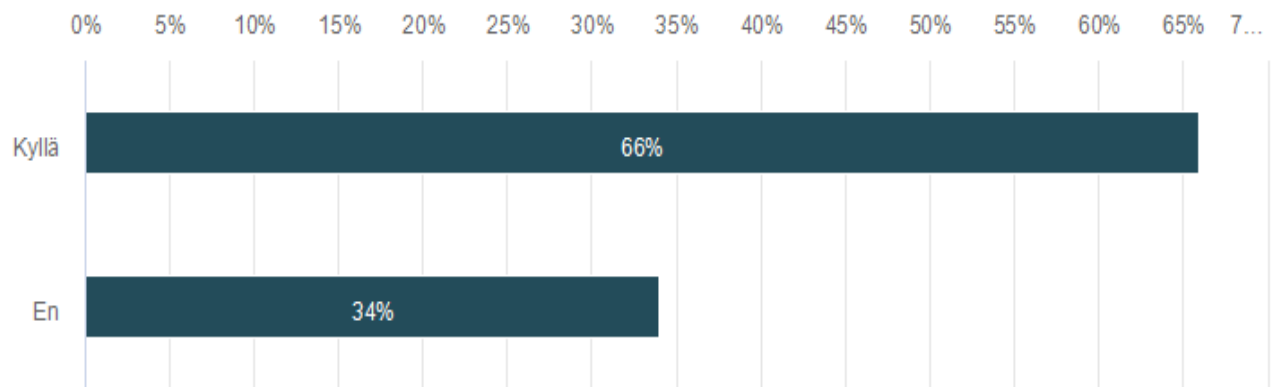
KUVIO 34. Millaiseksi vastaajat kokevat oman työnsä (N=351).

Jos vastaaja valitsi vastausvaihtoehtokseen "muu, mitä", hänellä oli mahdollisuus tarkentaa vastausta omin sanoin. Tähän kohtaan on vastannut 68 (18,8 %) vastaajista. Tässä kohdassa suurin osa saamistamme vastauksista oli negatiivissävytteisiä. Useat vastaajat kertovat, että he kokevat tällä hetkellä työnsä raskaaksi, uuvuttavaksi, voimia kuluttavaksi, stressaavaksi, epämotivoivaksi, yhdentekeväksi ja pakolliseksi.

Vastauksista löytyi toki myös muutamia positiivisia seikkoja. Osa vastaajista kokee työnsä mahtavaksi, innostavaksi ja hauskaksi. Useamman kerran nousee myös esille kommentti ”siisti sisätyö”.

### Alan vaihtamisen harkitseminen

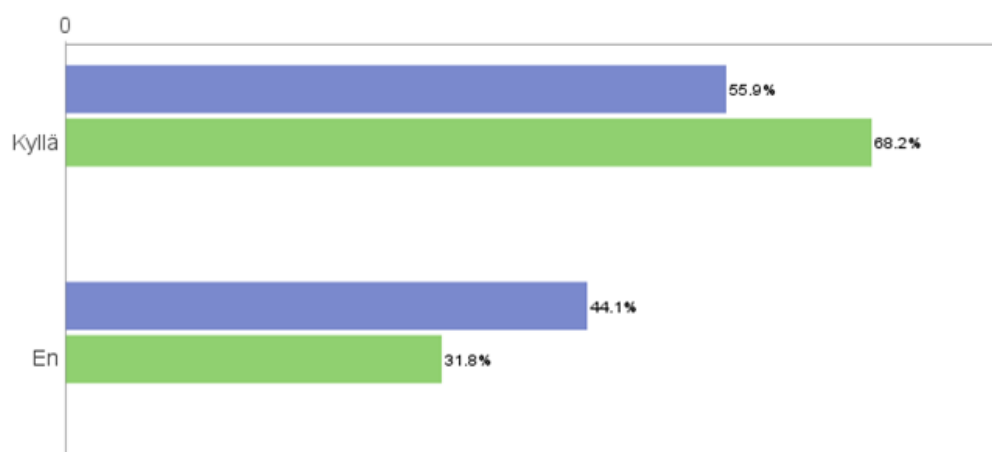
Vastaajista reilusti yli puolet, 231 (65,8 %), oli miettinyt alanvaihtoa jossain vaiheessa työelämäänsä. Kyselyyn vastaajista 120 (34,2 %) ei ole harkinnut vaihtavansa alaa.



*KUVIO 35. Kuinka moni vastaajista harkitsee alanvaihtoa (N= 351).*

Riippuvuustarkastelulla vertasimme vastauksia ja selvitimme, onko koulutustaustalla vaikutusta alanvaihtoon liittyviin ajatuksiin. Vastauksista selvisi, että optikoista 55,9 % on harkinnut vaihtavansa alaa. Optometristeistä puolestaan 68,2 % on harkinnut alanvaihtoa.

## Oletko harkinnut alanvaihtoa?

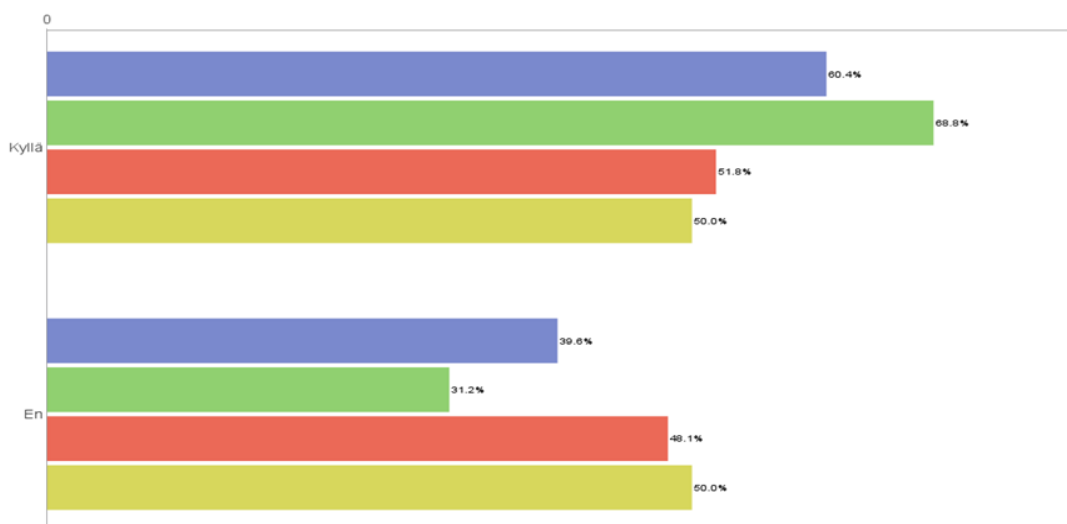


- Oletko koulutukseltasi optikko vai optometriisti?: Optikko (N=68)
- Oletko koulutukseltasi optikko vai optometriisti?: Optometriisti (N=283)
- Oletko koulutukseltasi optikko vai optometriisti?: Joku muu (N=3)

KUVIO 36. Vaikuttaako koulutustausta alanvaihtoon koskeviin ajatuksiin.

Kyselymme tuloksia riippuvuustarkastelemalla saimme selville vaikuttaako heidän oma tämänhetkinen työpaikkansa halukkuuteen vaihtaa alaa. Vastauksista nousee esille, että ketjuliikkeissä työskentelevät ovat kaikista halukkaimpia vaihtamaan alaa.

## Oletko harkinnut alanvaihtoa?



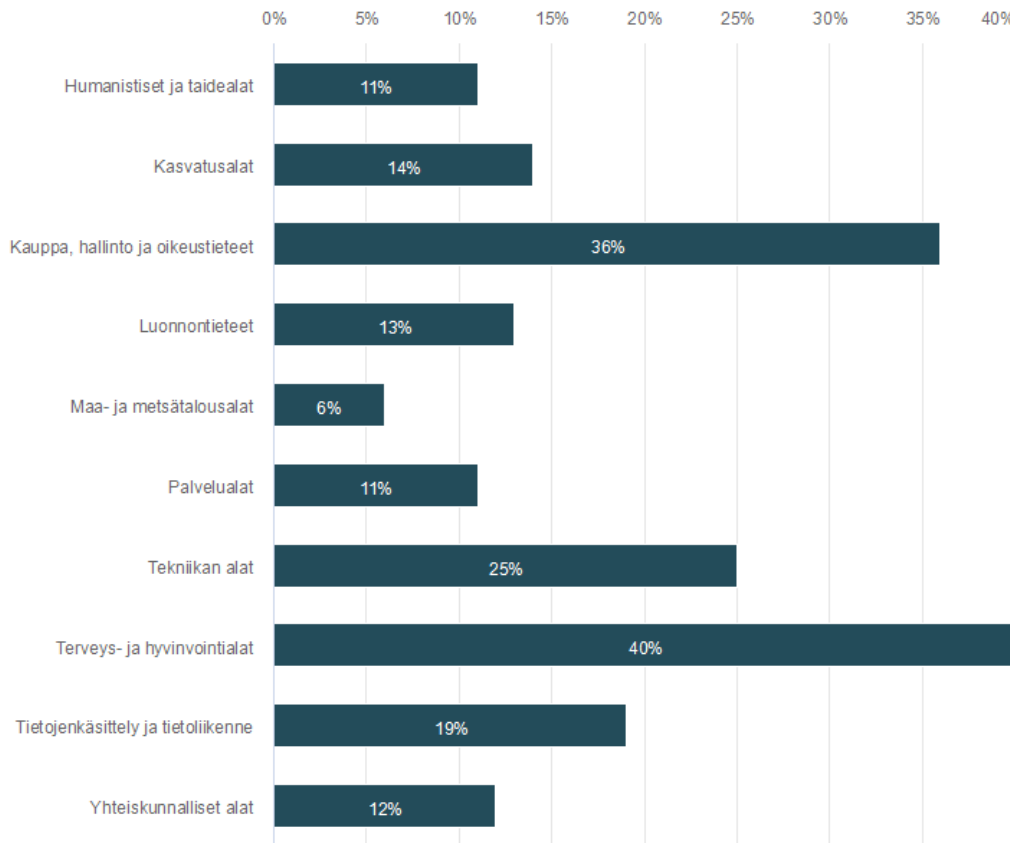
- Työskentelen... yksittäisessä optikkoliikkeessä (N=48)
- Työskentelen... ketjuliikkeessä (N=266)
- Työskentelen... julkisessa tai yksityisessä sairaanhoidossa (N=27)
- Työskentelen... jossakin muualla, missä? (N=10)

KUVIO 37. Oman työpaikan vaikutus alan vaihdon harkintaan.

## Alan vaihtamisen suunta

Tämä oli jatkokysymys heille, jotka vastasivat harkinneensa alanvaihtoa. Suurin osa alanvaihtoa harkitsevista vastaajista, joita oli 92 kappaletta (39,8 %), kertoo haluavansa jatkossakin suuntautua

terveys- ja hyvinvointialalle. Kauppa, hallinto ja oikeustieteet ovat toiseksi yleisin vaihtoehto ja tekniikan alat kolmanneksi suosituin vaihtoehto, johon alanvaihtoa harkinneet saattavat kouluttautua ja suuntautua tulevaisuudessa.



KUVIO 38. Mille alalle alan harkintaa miettineet haluaisivat vaihtaa (N=231).

### Syyt alan vaihtamiselle

Tämä oli kyselyssä avoin kysymys, johon kyselyyn vastaajalla oli mahdollisuus kertoa omin sanoin, mitkä ovat suurimpia syitä alan vaihtamiselle. Tähän avoimeen kysymykseen oli vastannut 231 henkilöä. Yksi jätetyistä vastauksista oli tyhjä, joten kokonaisuudessaan vastauksia tähän kysymykseen saimme 230 kappaletta. Vastauksissa nousi esille useita eri seikkoja. Suurimpia syitä alan vaihdolle olivat työajat, kiire, työnantajan asettamat myyntitavoitteet, liiallinen kaupallisuus, huono palkka ja arvostuksen puute optometristin työtä kohtaan. Työn kuormittavuus asiakaspalvelutehtävissä oli myös yksi syy alanvaihtoon. Esille nousi lisäksi töiden aiheuttama stressi, kasvava vastuu silmän terveyden tutkimisesta, esimiesten ja johdon ammattitaidottomuus tai tietämättömyys optisesta alasta, henkilökunnan vähäinen määrä ja sen vaihtuvuus, kyllästyminen ja vaihtelun halu, sekä kapea työnkuva.

Noin puolet vastaajista oli maininnut "työajat" syyksi vaihtaa alaa. Työajat olivat vastaajien mielestä liian laajat ja viikonlopputöitä oli vastaajien mielestä liikaa. Vastauksissa ilmenee, että työajat vaikuttavat negatiivisesti perhe-elämään, vapaa-aikaan ja harrastuksiin. Työajat asettivat haasteita erityisesti lapsiperheille. Iltapainotteinen työ haluttaisiin saada enemmän aamupainotteiseksi, jolloin vapaa-ajalle, perheelle ja harrastuksille jäisi enemmän aikaa.

Myös kiire nousi useissa vastauksissa syyksi vaihtaa alaa. Kiirettä aiheuttaa näöntarkastusten suuri määrä työpäivän aikana. Liiallinen kiire aiheuttaa myös sen, ettei lakisääteisiä taukoja pystytä pitämään aina työpäivän aikana. Vastaajat kokevat, että näöntarkastusaikoja on työpäivän aikana liikaa. Tarkastusten tekemiseen ei ole varattu yhtään ylimääräistä aikaa, joten aikatauluissa pysyminen on ajoittain haastavaa. Jos aikataulut menevät pieleen, on niiden kiinni kireminen haastavaa. Seuraavia tarkastuksia joudutaan tekemään kiireellä, mikä lisää helposti virheitä ja epäonnistumisia. Näitä kiireen aiheuttamia virheitä joudutaan korjaamaan myöhemmin, mikä taas lisää työmäärää entisestään. Monille optometristeille asiakkaan kohtaaminen yksilönä olisi hyvin tärkeää, mutta jatkuvan kiireen ja työnantajan asettamien tavoitteiden takia siihen ei aina pystytä. Moni alalla pidempään työskennelleistä koki, että kiire on lisääntynyt alalla viime vuosien saatossa.

Seuraavaksi suurin syy alanvaihdolle oli työnantajan asettamat tavoitteet ja liiallinen kaupallisuus. Vastauksissa nousi esille, että asiakas nähdään usein vain rahan tuojana, eikä niinkään terveydenhuollon asiakkaana. Monet vastaajat kokevat, ettei heitä arvosteta niinkään terveydenhuollon ammattihenkilönä, vaan myyjänä ja tuloksen tahkojana. Optometristit kokevat, että heidän osaamistaan seurataan liikaa myyntilukujen kautta, eikä niinkään esimerkiksi onnistuneiden näöntarkastusten tai onnistuneiden silmien terveyttä edistävien tutkimusten kautta.

Lisäksi palkka oli usealla vastaajalla syy vaihtaa alaa. Vastaajien mielestä tehdyn työn määrä, kasvanut vastuu ja työnantajan asettamat tavoitteet eivät vastaa saatua palkkaa. Useat vastaajat kokivat, että palkka ansaitaan myyntityöllä. Palkkaan liittyvissä vastauksissa nostettiin myös esille alueelliset palkkaerot. Niissä kaupungeissa, joissa on paljon optometristeja, saa usein vain työehtosopimuksen mukaista minimipalkkaa. Vastauksissa ilmenee myös se, että työntekoon ei jakseta aina panostaa, koska palkka ei vastaajien mielestä ole sillä tasolla, kun sen pitäisi olla työmäärään nähden.

Moni vastaajista koki, ettei heidän työtään optometristina arvosteta. Arvostuksen puutetta ilmenee sekä asiakkaiden, että työnantajien puolelta. Optometristin työtä mainostetaan hyvin usein ilmaisena palveluna, vaikka optometristi on korkeasti koulutettu terveydenhuollon ammattilainen. Asiakkaat eivät ole halukkaita maksamaan optometristin palveluista, sillä he ovat tottuneet

saamaan ne ilmaiseksi. Optometristit kokevat, että heidän työnantajansa näkevät heidät vain niin sanottuina rahan tuojina ja myyntitulosten kasvattajina.

Jatkuva työn aiheuttama stressi nousi myös yhdeksi syyksi vaihtaa alaa. Alan muuttuminen kliinisempään suuntaan sekä riittämättömyyden tunne työntekijänä olivat monella vastaajalla isoja stressin aiheuttajia. Useat vastaajista toivovat, että he saavat jatkossakin toimia optisella alalla optiikan ja refraktoinnin ammattilaisina, eikä niinkään silmien terveydentilan arvioitsijoina. Joukossa oli toki myös muutamia vastaajia, jotka toivovat, että he saavat jatkossa painottaa tutkimuksiaan enemmän silmien terveydentilan arvioinnin puolelle. Vaikka optinen ala kehittyy jatkuvasti eteenpäin, kokivat silti useat vastaajat, ettei optisella alalla ole heille enää mitään annettavaa ja että urakehitysmahdollisuudet ovat lähes olemattomat. He, jotka tunsivat, näin kertoivat myös olevansa kyllästyneitä niin sanottuun liukuhihnatyöskentelyyn, liian koviin myyntitavoitteisiin, jatkuvaan kiireeseen ja stressiin.

Jatkuva kiire ja stressin tunne aiheutuu myös osittain siitä, että henkilökuntaa työpaikalla ei ole ollut tarpeeksi asiakasmääriin nähden. Henkilökunnan, esimerkiksi uusien myyjien kouluttamattomuus aiheuttaa kiirettä ja stressiä työpaikoilla. Uusien työntekijöiden kouluttaminen vie aina aikaa ja resursseja muilta työtehtäviltä. Uusien työntekijöiden kouluttamista varten ei ole vastaajien mukaan tarjottu riittävästi resursseja. Vastaajista useat kokevat, että esimies- tai johtoasemassa työskentelevien henkilöiden tietämys optiselta alalta ei ole riittävä. Esimiestyö painottuu nyt enimmäkseen vain myyntilukujen tarkasteluun, eikä onnistuneilla näöntarkastuksilla tai asiakaskohtaamisilla ole merkitystä. Optometristit toivovatkin, että he saisivat edes joskus kiitosta onnistuneista tutkimuksista ja asiakaskohtaamisista.

### **Mikä saa pysymään optisella alalla**

Tämä oli kyselymme viimeinen kysymys. Tähän kysymykseen vastaajat saivat kertoa omin sanoin, mikä saa heidät pysymään optisella alalla vuodesta toiseen. Tämän kysymyksen vastauksissa oli suurta hajontaa vastaajien välillä. Osa vastaajista kertoo löytävänsä useita positiivisia asioita, mitkä pitävät heidät edelleen alalla. Osa vastaajista ei puolestaan pystynyt kertomaan yhtään syytä sille, miksi he ovat edelleen alalla.

Tähän kohtaan kyselyssämme saimme 351 vastausta. Vastauksista kahdeksan oli tyhjiä, eli hyväksyttävien vastausten kokonaismäärä oli 343 kappaletta. Useat vastaajat kertovat, että mielenkiintoinen ja monipuolinen työ saa heidät pysymään optisella alalla. Vastaajat kertovat, että

alan jatkuva kehitys, uusi tutkimustieto, etenevä tuotekehitys, sekä jatkuva omien taitojen kehittäminen saavat heidät pysymään alalla. Jatkuva kehittyminen ja uuden oppiminen pitää myös mielenkiinnon yllä optista alaa kohtaan. Monipuoliset ja mielenkiintoiset asiakaskohtaukset nousivat useiden vastaajien kommentteissa esiin. Erityisen palkitsevana koetaan ne onnistuneesti hoidetut asiakastilanteet, jotka ovat olleet jollain tavalla erikoisia ja haastavia. Usein näiltä asiakkailta saadaan kiitosta hyvästä ja miellyttävästä asiakaspalvelusta. Tämä on osasyynä monella vastaajalla siihen, miksi he pysyvät optisella alalla vuodesta toiseen.

Työkaverit ja hyvä työporukka työpaikalla ovat myös yksi syy pysyä alalla. Vastaajat kertovat, että hyvät kollegat, joiden kanssa tehdään tiivistä yhteistyötä ja jaetaan työpäivien hyvät ja huonot hetket, ovat yksi merkittävimmistä asioista siihen, miksi he ovat edelleen optisella alalla. Hyvä työporukka lisää työpaikalla viihtymisen tunnetta.

Vaikka useat mainitsivat palkan olevan syynä lähteä optiselta alalta, löytyi myös palkkaan tyytyväisiä optometristeja. Useat vastaajat kertovat, että heitä pitää alalla hyvä palkka. Vastaajien mielestä palkka on kohtuullisen hyvää verrattuna tehtyyn työhön. Säännöllinen ja kohtuullinen palkka nousee esille myös heidän vastauksissa, jotka ovat pohtineet uudelleen kouluttautumista. He kertovat, että heidän taloudellinen tilanteensa ei antaisi myöten opiskella, joten he ovat päättäneet pysyä alalla toistaiseksi ainoastaan rahan takia. Heidän vastauksissaan ilmenee myös se, että heillä ei olisi tarpeeksi aikaa tai jaksamista lukea pääsykokeisiin töiden ohella.

Vastauksissa nousee esille, että optisen alan ammattilaiset saa tällä hetkellä pysymään alalla se, että he eivät tiedä, mitä muuta he voisivat lähteä opiskelemaan. Alanvaihtoa osalla vastaajista hidastaa myös se, että optometristin tutkinnon pohjalta on hankalaa lähteä tekemään mitään muuta työtä ilman lisäkouluttautumista. Lisäksi osalla vastaajista ei olisi motivaatiota lähteä opiskelemaan kokonaan uutta ammattia.

Useat vastaajat kertovat, että lähestyvä eläkeikä estää heitä vaihtamasta alaa. He eivät koe alan vaihtamista tai uudelleen kouluttautumista enää tässä vaiheessa järkeväksi, sillä työskentelyvuosia ennen tulevaa eläkettä on jäljellä niin vähän. Osaa näistä vastaajista kiinnostaisi alan vaihtaminen, mutta he eivät koe olevansa enää haluttuja työmarkkinoilla ikänsä vuoksi. Siksi he tyytyvät pysymään optisella alalla. Näiden vastausten joukosta nousee esille myös se, että jos he olisivat nuorempia ja työuraa olisi jäljellä pidempään, myös he voisivat harkita kouluttautumista uudestaan ja vaihtavansa alaa.



Jotkut vastaajista kertovat, ettei mikään saa heitä enää pysymään optisella alalla. Useat näin vastanneista ovat jo kouluttautumassa uuteen ammattiin tai ovat tällä hetkellä hakemassa kouluun uudelleen kouluttautumista varten.

Osa vastaajista kertoo, että työympäristön ja työpaikan vaihto on antanut heille lisämotivaatiota pysyä alalla. Vastauksista nousee ilmi, että jos työpaikan vaihdos ei olisi ollut mahdollista, hekin olisivat harkinneet vaihtavansa alaa. Vastaajat ovat vaihtaneet työpaikkaa esimerkiksi ketjuliikkeestä yksityiseen optikkoliikkeeseen tai optikkoliikkeistä sairaalan puolelle. Myös yrittäjänä toimiminen pitää osan vastaajista optisella alalla. He kertovat, että yrittäjyyden tuoma vapaus, sekä mahdollinen urakehitys innostavat jatkamaan eteenpäin.

## 6 POHDINTA

Tutkimuksemme avulla halusimme kartoittaa optisen alan pitovoimaa. Tarkoituksenamme oli selvittää, kuinka moni tällä hetkellä työelämässä olevista optikoista ja optometristeista harkitsee alan vaihtamista ja miksi. Tutkimuksessamme selvitimme syitä myös siihen, mikä saa optisen alan ammattilaisen pysymään alalla. Tutkimusmetodinamme käytimme kvantitatiivista, eli määrällistä tutkimusta. Kvantitatiivinen tutkimus vastaa kysymyksiin mikä, missä, paljonko ja kuinka usein. Tarkemmin sanottuna käytössämme oli standardoitu tutkimuslomake, jossa vastaajille oli annettu valmiit vastausvaihtoehdot. Tämän tutkimusmenetelmän avulla saimme selvitettyä tarkkoja lukumääriä ja prosenttiosuuksia haluamiimme kysymyksiin. Onneksemme saimme kyselyymme paljon vastauksia, joten tutkimusjoukkomme on riittävän suuri ja edustava. Suuri tutkimusjoukko parantaa tutkimuksemme luotettavuutta. (Heikkilä. 2014. 15–16).

Tutkimusaiheemme on tärkeä, sillä tutkimuksemme avulla saamme tietoomme, mitkä ovat usein alanvaihtoon ajavia syitä ja mitkä taas syitä jäädä alalle. Samalla voimme pohtia, mitä näille asioille voitaisiin tehdä, jotta saamme ihmiset pysymään alalla. Toivomme, että tutkimuksessamme esille nousseet epäkohdat otettaisiin työpaikoilla huomioon ja että niihin voidaan puuttua helpommin. Haluamme, että tutkimuksemme avulla saamme tuotua työelämässä olevien optikoiden ja optometristien äänet kuuluviin. Joillekin työelämässä oleville voi olla helpottavaa huomata, että he eivät ole ongelmiansa kanssa yksin, vaan monet muut kamppailevat täysin samojen ongelmien kanssa. Toivomme, että tutkimuksesta saaduista tuloksista olisi hyötyä niin itse optometristeille ja optikoille, kuin heidän esimiehilleen. Jos tutkimuksessa esille nousseita epäkohtia alettaisiin nyt työstämään työpaikoilla, se voisi jatkossa vähentää optometristien ja optikoiden halukkuutta poistua alalta.

Tutkimuksella haluamme myös herätellä optisella alalla vaikuttavia esihenkilöitä, ammattiliittoa ja muita päättäjiä, sillä usein muutosten eteenpäin vieminen lähtee kunnolla liikkeelle heidän kauttaan. Opinnäytetyöstä voi olla myös hyötyä uusille opiskelijoille ja alalle haluaville, koska he etsivät tietoa voiko ala olla heille sopiva. Työmme avulla alalle hakeutuvat saavat tietoonsa etukäteen millaista työelämä voi olla.

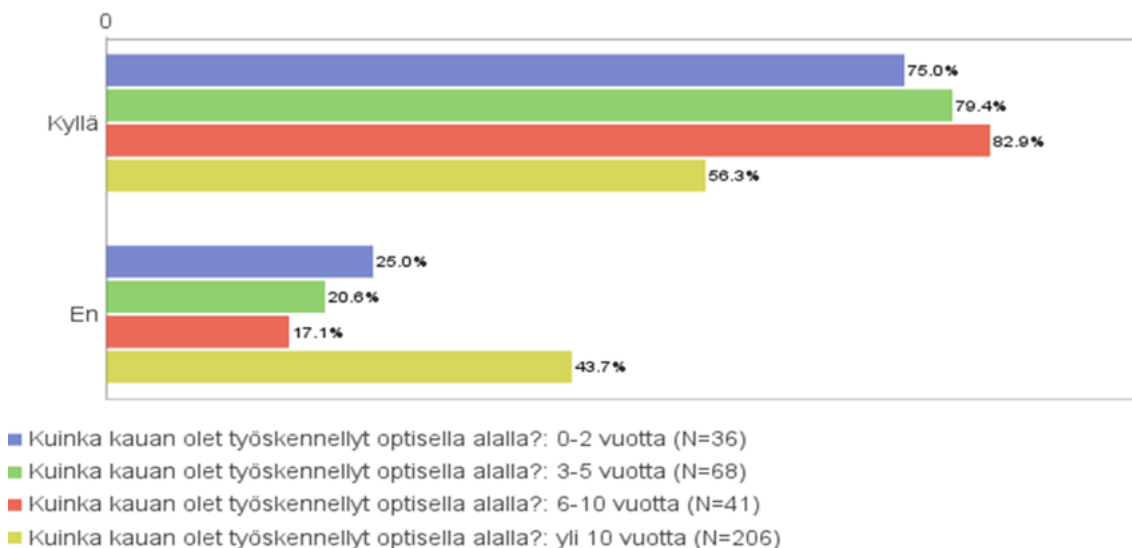
Olemme tyytyväisiä siihen, että saimme kyselyymme suhteellisen paljon vastauksia. Pohdimme, olisiko vastaajamääräämme kasvattanut esimerkiksi se, jos olisimme lähettäneet muistutuksen kyselyyn vastaamisesta myös Suomen Optometrian Ammattilaiset Ry:n kautta. Nyt lähetimme

muistutuksen vain Facebook-ryhmän kautta. Kyselyimme tuli vastauksia yhteensä 351 kappaletta. Suurempi vastausjoukko olisi parantanut kyselyimme luotettavuutta. Lisävastaajien avulla olisimme voineet saada tietoomme myös sellaisia epäkohtia, jotka eivät nyt nousseet esille. Aiempina vuosina tehtyihin opinnäytetöiden kyselyihin on tullut vastauksia niukasti, joten jännitimme hieman sitä, käykö meidän kyselyimme kohdalla samoin. Pohdimme, että kohtalaisen suuri vastaajamäärä voi johtua siitä, että kyselyimme aihe on ollut viime aikoina hyvinkin paljon pinnalla optometristien ja optikoiden keskuudessa, sekä yleisesti sosiaali- ja terveysalalla. Lisäksi vastaajamäärää voi kasvattaa se, että alalla työskentelevät haluavat tulla kuulluiksi.

Mielestämme oli hienoa, että saimme runsaasti vastauksia myös heiltä, jotka ovat tehneet jo pidemmän uran optisella alalla. Heiltä saimme varmasti laajoja ja kattavia vastauksia, sillä he ovat pitkän työuransa aikana varmasti ehtineet kohdata enemmän epäkohtia ja onnistumisia, kuin alalle vasta valmistuneet. Pidemmän uran tehneillä voi olla myös enemmän rohkeutta kertoa heidän työssään kohtaamista ongelmista. Suuri vastausten määrä pitkän työuran tehneiltä voi selittyä myös sillä, että aihe on heille itselleen tärkeä, tai alan vaihtamisen ajatukset ovat heille itselleen ajankohtaisia.

Vertasimme riippuvuustarkastelun avulla saamia tuloksia niin, että saimme selville, vaikuttaako tehdyn työuran pituus halukkuuteen vaihtaa alaa. Tuloksista selvisi he, jotka ovat työskennelleet alalla 6–10 vuotta ovat pohtineet alanvaihtoa eniten.

### Oletko harkinnut alanvaihtoa?



KUVIO 39. Alalla työskenneltyjen vuosien vaikutus alanvaihdon harkintaan.

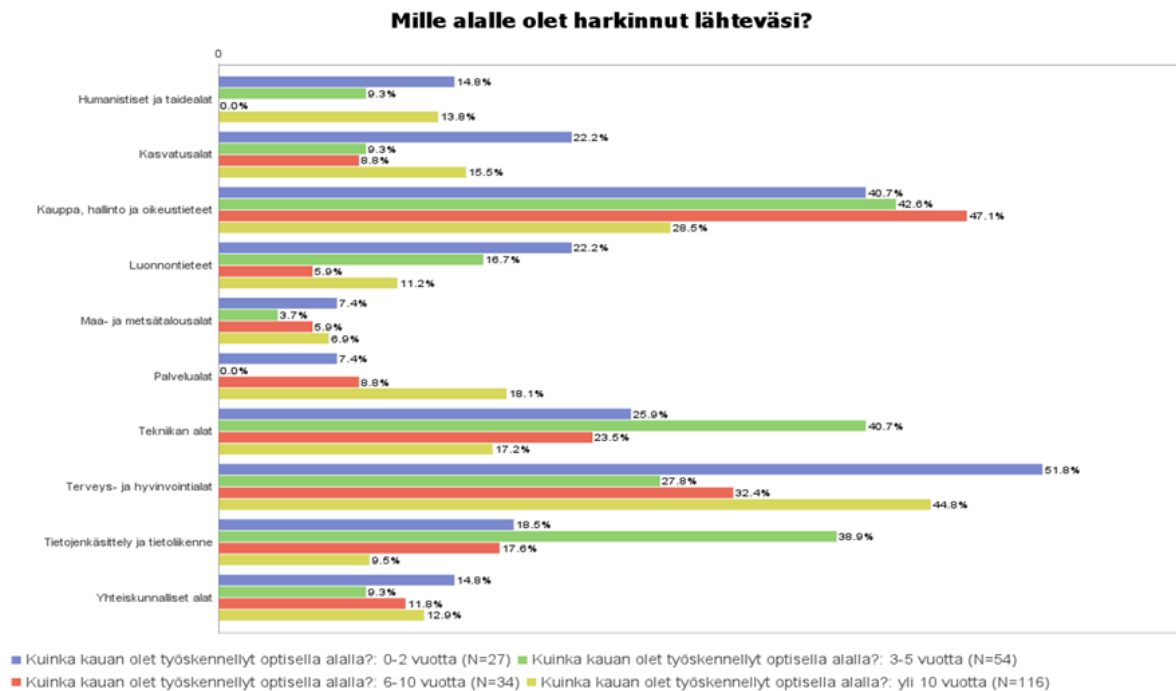
Tutkimustuloksista selvisi, että reilusti yli puolet tällä hetkellä optisella alalla työskentelevistä optikoista ja optometristeistä on harkinnut alanvaihtoa jossakin vaiheessa työuraansa. Mielestämme tämä on hyvin huolestuttavaa. Tämä kertoo myös siitä, että tutkimuksessamme esille nousseisiin epäkohtiin olisi viimeistään nyt hyvä puuttua. Muuten optisen alan vetovoima voi laskea tulevaisuudessa merkittävästi, jolloin uusia tekijöitä alalle voi olla aiempaa vaikeampaa saada.

Kyselyllämme saatujen tutkimustulosten perusteella suurimpia syitä alanvaihdolle olivat tyytymättömyys omiin työaikoihin tai omaan palkkaan, jatkuva kiire näöntarkastuksissa ja myymälän puolella, sekä työnantajan asettamat kohtuuttoman kovat myyntitavoitteet. Esille nousi myös se, että tällä alalla urakehitysmahdollisuudet ovat lähes olemattomia. Useat vastaajat kertoivat myös sitä, että rahallisen tuloksen tekeminen on ajanut ohi silmien terveydentilan tutkimisen. Esille nousi myös arvostuksen puute asiakkailta ammattia kohtaan. Nämä vastaukset eivät yllättäneet meitä, sillä olemme kuulleet asioista puhuttavan työpaikoilla ja joihinkin epäkohtiin olemme myös itse törmänneet työelämässä tai harjoitteluissa.

Vastaajat, jotka kertoivat olevansa tyytymättömiä omiin työaikoihinsa, työskentelivät pääsääntöisesti ketjuliikkeissä. Ketjuliikkeet sijaitsevat hyvin usein kauppakeskuksissa, jotka määrittelevät sen, miten liikkeiden tulee olla avoinna. Useimmat kauppakeskukset ovat avoinna kello 9–21, mikä tarkoittaa automaattisesti sitä, että optikkoliikkeen tulee olla avoinna myös samaan aikaan. Kauppakeskuksissa työskentelevien optikoiden ja optometristien työajoissa voi siis olla suurtakin vaihtelua. Suurin osa vastaajista koki erityisesti myöhemmin aamulla alkavat ja pidempään illalla kestävät työvuorot rasittaviksi. Näiden työvuorojen takia vastaajien on hankalaa osallistua erilaisiin harrastuksiin. Vastaajat kokivat myös, että heille ei jää riittävästi aikaa olla perheen kanssa. Vastaajat kokevat, että vuoronvaihto iltavuorosta aamuvuoroon heikentää heidän palautumistaan. Paras aika työskennellä vastaajien mielestä olisi niin sanottu virkatyöaika. Osa vastaajista toivoi myös mahdollisuutta liukuvaan työaikaan tai etätyömahdollisuuteen.

Suosituin ala, jolle alanvaihtoa harkitsevat olisivat suuntautumassa jatkossa, oli terveys- ja hyvinvointiala. Mielestämme tämä oli yllättävää, sillä useat vastaajat nostivat esille sen, että he ovat tyytymättömiä omiin työaikoihinsa. Useat terveys- ja hyvinvointialalla työskentelevät tekevät vielä haastavampaa vuorotyötä, johon kuuluu aamu-, ilta- ja yövuoroja. Koemme, että meillä optikoilla ja optometristeillä on paremmat työajat verrattuna kolmivuorotyötä tekeviin. Meillä ei ole todella myöhäisiä iltavuoroja, eikä vastaavasti todella aikaisia aamuvuoroja, eikä ikinä yövuoroja. Tietysti joillakin aloilla voi olla mahdollisuus säännölliseen virkatyöaikaan, mutta nämä paikat ovat kuitenkin harvassa. Tällaisia paikkoja, jossa pääsee tekemään virkatyöaikaa ovat esimerkiksi

yksityisen sektorin tarjoamat työpaikat tai kasvatus- ja ohjausalan työpaikat. Halukkuutta pysyä terveys- ja hyvinvointialalla alanvaihdon jälkeenkin voi selittää se, että usealla alalla työskentelevällä on aito halu auttaa ihmisiä ja tarjota ratkaisuja heidän ongelmiinsa. Alla olevassa kuviossa olemme verranneet sitä, mille alalle eri vuosimääriä optisella alalla työskennelleet ovat halukkaita lähtemään. Vastauksista näkee, että alalla työskennelleistä vuosista riippumatta suosituimpia aloja tulevaisuudessa ovat kauppa-, hallinto- ja oikeustieteet, sekä terveys- ja hyvinvointialat.



*KUVIO 40. Alalla työskennellyjen vuosien vaikutus siihen, mille alalle halutaan tulevaisuudessa suuntautua.*

Useat vastaajat kertovat vastauksissaan, että palkka on yksi syy siihen, miksi he haluavat vaihtaa alaa. Tämän koimme hieman yllättävänä, sillä kyselyyn vastaajista yli puolet (52,00 %) kertoo, että palkka vastaa heidän mielestään heidän tekemäänsä työtä. Heiltä, jotka kertovat olevansa tyytymättömiä saamansa palkkaan, olisi voitu kysyä, miksi. Vastaajista useat kertovat myös palkan olevan syy siihen, miksi he pysyvät alalla tällä hetkellä. Erto on lähettänyt palkkakyselyn Suomen Optometrian Ammattilaiset Ry:n jäsenille 1.4.2022. Heidän kyselynsä vastasi 419 jäsentä, joista 66,3 % hyväksyi palkkaneuvottelun tuloksen ja 26 % oli sitä mieltä, että Erton tulisi hoitaa palkkaneuvottelut itsenäisesti loppuun. Vastaajista 7,7 % vastaajista ei hyväksynyt palkkaneuvotteluiden tulosta. (Toimihenkilöliitto Erto. 2022).

Meidän mielestämme on yllättävää, että näinkin suuri osa kyselyyn vastaajistamme oli tyytymättömiä tällä hetkellä palkkaansa, vaikka heille on annettu mahdollisuus vaikuttaa siihen huhtikuussa Erton järjestämän kyselyn kautta. Pohdimme, onko mahdollista, että he, jotka ovat ilmoittaneet kyselyssä olevansa tyytymättömiä palkkaansa, ovat jättäneet vastaamatta Erton järjestämään palkkakyselyyn. Optometristeja on tällä hetkellä työelämässä yli 1600 henkilöä, joten otanta palkkakyselyyn vastanneista on melko pieni. Mielestämme olisi erityisen tärkeää vastata tällaisiin kyselyihin, sillä niiden avulla meillä jokaisella on mahdollisuus vaikuttaa isoihin asioihin.

Yllättävää on myös se, että kyselyyn vastanneista useampi haluaa vaihtaa alaa vain sosiaali- ja terveysaloille. Yleisimpiin ammattikorkeakoulussa opiskeltaviin sosiaali- ja terveysalan ammatteihin verrattuna optometristin peruspalkka on parempi. Jos lähdetään opiskelemaan yliopistotason koulutusta, palkka suurenee huomattavasti.

Jatkuva kiire työpaikalla oli myös yksi syy siihen, miksi alalla olevat optometristit ja optikot harkitsevat vaihtavansa toiselle alalle. Vastauksissa nousee esille se, että kiire on läsnä niin näöntarkastuksissa, kuin myymälän puolella. Optometristien tulisi noudattaa tutkimuksissaan hyvää optometristin tutkimuskäytäntöä, jonka mukaan näöntarkastuksessa tulisi tutkia asiakkaan taittovirhe, silmien yhteistoiminta ja näköjärjestelmän toimintakyky huomioiden tutkittavan oireet ja näkötarpeet. Näiden lisäksi optometristin velvollisuutena on arvioida asiakkaan silmien terveydentilaa. Lisäksi optisenalan ammattilaisella on velvollisuus kertoa löydöksistään ja tekemistään havainnoista asiakkaalle. Jos optometrismi havaitsee asiakkaan silmien terveydentilassa jotain poikkeavaa, on velvollisuus ohjata asiakas silmälääkärin tarkempaan tutkimukseen. (Optometrian eettinen neuvosto. 2021. Viitattu 2.10.2022).

Useimmissa liikkeissä näöntarkastusten tekemiseen on annettu optometristeille 30 minuuttia aikaa. Joissakin liikkeissä aikaa näöntarkastuksen tekemiseen on vain 20 minuuttia. Tässä ajassa optometrismi ei mitenkään ehdi suorittaa kaikkia hyvän tutkimuskäytännön määrittelemiä tutkimuksia. Optometristit joutuvat karsimaan näöntarkastuksessa suoritettavia tutkimuksia. Tämän seurauksena asiakas ei saa todellisuudessa kaikenkattavaa näöntarkastusta. Kun tutkimuksia karsitaan on myös riskinä se, että jokin hyvin oleellinen tutkimus jää suorittamatta ja sitä kautta tutkimuksesta saadut tulokset voivat vääristyä.

Kiireellä tehty tutkimus voi myös johtaa virheisiin, jonka takia työtä joudutaan korjaamaan myöhemmin asiakkaan reklamaation takia. Mielestämme näöntarkastuksen tekemiseen tulisi antaa riittävästi aikaa, jotta kaikki hyvän optometristin tutkimuskäytännön vaatimat tutkimukset ehdittäisiin suorittaa kunnolla. Riittävän pitkä tutkimusaika poistaisi turhaa kiirettä ja niin sanottua hutiloitua

näöntarkastuksessa. Pidempi tutkimusaika voisi antaa asiakkaalle tunteen siitä, että hänet kohdataan yksilönä ja, että hänen näköönsä ja siihen liittyvät ongelmat kartoitetaan ja ratkaistaan kunnolla. Olisi tärkeää, että asiakkaalle annetaan paras mahdollinen ratkaisu hänen näöntarpeeseensa, eikä edetä ajatuksella, että parasta ja kalleinta tuotetta on pakko myydä. Pidemmät näöntarkastusajat helpottaisivat kiirettä myös myymälän puolella, jolloin optinen myyjä ei joudu niin kovan kiireen ja paineen alle. Jotta näöntarkastuksiin saataisiin lisää aikaa, tarvitaan muutoshalukkuutta johtoportaan puolelta optometristeja kuunnellen.

Avoimissa vastauksissa tuli myös esille se, että monessa isommassa ketjuyrityksessä esihenkilöiden tieto optisesta alasta ei ole ollut riittävän hyvää. Myynnin tavoitteet olivat useiden vastaajien mielestä ristiriidassa suhteessa optometristin työnkuvaan, jossa työntekijä on koulutettu terveydenhuollon ammattihenkilöksi, eikä myynnin ammattilaiseksi. Työssään optometrismi toki tarvitsee taitoa myyntityöhön, mutta optometristin koulutuksessa sitä ei painoteta lainkaan. Koulutuksessa opiskelijat saavat kuvan, että optometrismi toimii ainoastaan silmien terveydentilan tutkimisen ja edistämisen ammattihenkilönä. Todellisuudessa optometristin työ on hyvin myynti- ja asiakaspalvelukeskeistä. Tämä on tullut monille alan vasta aloittaneille yllätyksenä.

Kyselyyn vastaajat kokevat, että myynnillä on liian suuri painoarvo työssämme, jossa meidän tulisi toimia terveydenalan ammattilaisina. Muidenkaan terveydenhuollon ammattilaisen ei tarvitse miettiä työssään, tuottavatko he tarpeeksi tulosta työnantajalle. Yrittäjänä toimivien henkilöiden kohdalla tilanne on tietysti eri. Yrittäjät joutuvat miettimään tarkemmin yrityksensä tuottavuutta ja kannattavuutta. Tavallisena rivityöntekijänä on kuitenkin pidemmän päälle raskasta työskennellä, jos joutuu jatkuvasti miettimään, onko saanut suositeltua ja myytyä asiakkaille tarpeeksi kalliita tuotteita, jotta päästään myyntitavoitteisiin. Mielestämme myyntitulosten tarkkailun ei tulisi olla ainut keino, jolla seurataan optometristin tekemää työtä. Mielestämme optometristin työtä ja siinä kehittymistä tulisi seurata myös onnistuneiden tutkimusten ja omien taitojen kehittämisen kautta.

Oli kuitenkin hienoa huomata, että kyselyyn vastaajat olivat nostaneet esille paljon positiivisia asioita, joiden takia tälle alalla halutaan jäädä. Suurimpia alalle jäämisen syitä vastaajilla oli alan jatkuva kehitys, uusi tutkimustieto, jatkuvasti etenevä tuotekehitys, sekä jatkuva omien taitojen kehittäminen. Monet vastaajat kertovat nauttivansa siitä, kun he saavat kehittää omaa osaamistaan koko ajan. Ala on kehittymässä, ja se on kehittynyt suurin harppauksin viime vuosien saatossa. Erityisesti ala on kehittymässä kliinisempään suuntaan. Oulussa on vasta aloitettu ylemmän ammattikorkeakoulun Clinical Optometry YAMK-koulutus, jossa annetaan valmiudet työskennellä vaativissa silmänterveyteen liittyvissä tehtävissä. (Oulun Ammattikorkeakoulu. viitattu 2.10.2022).

Aikaisemmin ei ole ollut optometrian alaan erikoistunutta YAMK-koulutusta, vaan tarjolla on ollut ainoastaan kaikille sosiaali- ja terveysaloille yhteinen johtamisen ja kehittämisen koulutus. On hienoa, että tämän kaltainen koulutus on saatu. Ylemmän ammattikorkeakoulun opinnoissa pääsee syventymään enemmän silmän terveydentilan tutkimiseen ja hoidon antamiseen. Toivomme, että lainsäädäntö kehittyy siihen suuntaan, että optometrismi saa oikeuden hyödyntää ylemmässä ammattikorkeakoulussaan oppimiaan taitoja yhä enenevässä määrin työelämässä.

Olemme omakohtaisesti huomanneet, että asiakkailta saatu positiivinen palaute ja kiitos antavat paitsi hyvän mielen, myös auttaa jaksamaan eteenpäin. Tämän olivat huomanneet myös useat kyselyyn vastaajat. Kyselyyn vastaajat kokivat, että hyvän asiakaspalautteen saaminen johtaa onnistumisen tunteeseen, joka innostaa jatkamaan ja vahvistaa tunnetta siitä, että omalla tehdyllä työllä on merkitystä. Näillä positiivisilla seikoilla on yhteys myös työhyvinvointiin. Sekä positiivisella ja rakentavalla palautteella on oma roolinsa työssä kehittymisen kannalta.

Oli mahtavaa huomata, että vastaajista suurin osa (81 %) pystyy irtautumaan työstään vapaa-ajalla, vaikka he kokevat työnsä ajoittain stressaavaksi. Työ ei siis seuraa useampia vastaajista kotiin, mikä helpottaa työstä palautumista.

### **Luotettavuuden ja eettisyyden arviointi**

Olenainen osa kyselytutkimusta on arvioida tehdyn kyselyn luotettavuus ja eettisyys. Mielestämme kyselymme kysymykset on suunniteltu niin hyvin, että saimme vastauksen alussa asettamaamme tutkimusongelmaan. Jälkeenpäin ajateltuna kyselyssä oli kuitenkin mukana ainakin yksi ei niin tarpeellinen kysymys. Esimerkiksi kysymys, jossa kysyimme missä vastaajan työterveyshuolto on järjestetty, osoittautui hyödyttömäksi, sillä emme saaneet yhdistettyä siitä saatuja vastauksia muihin saamiimme vastauksiin. Kaikkien kyselyssämme kysytyjen kysymysten vastaukset on kuitenkin tuotu opinnäyteyössämme esille, vaikka kaikista niistä ei ollut varsinaista hyötyä meidän tutkimusongelmamme selvittämiseen. Mielestämme muut kyselyssämme käytetyt kysymykset olivat hyödyllisiä tutkimuksemme tulosten analysoinnin kannalta. Kyselyssämme oli useampi avoin kysymys, joihin kyselyyn vastaaja pystyi vastaamaan omin sanoin. Avointen kysymysten vastausten analysointi osoittautui odotettua työläämmäksi. Avoimista kysymyksistä saimme kuitenkin paljon ensiarvoisen tärkeää tietoa.

Pyrimme muotoilemaan kyselyssämme käytetyt kysymykset ja valmiit vastausvaihtoehdot niin, että ne olisivat mahdollisimman helposti ymmärrettävissä. Kun jokainen vastaaja ymmärtää kysymykset



ja tarjotut vastaukset samalla tavalla, se parantaa tutkimuksesta saatujen tulosten luotettavuutta. Joihinkin avoimiin kysymyksiin saimme epäjohdonmukaisia vastauksia, joten jäimme pohtimaan, olisiko kysymykset pitänyt muotoilla jollain toisella tavalla, jotta ne olisivat olleen paremmin kaikkien ymmärrettävissä. Uskomme, että suurin osa vastaajista on uskaltanut vastata kyselymme kysymyksiin rehellisesti, sillä vastaaminen toteutettiin anonyymisti. Kyselymme luotettavuutta parantaa myös se, että saimme kohtalaisen suuren vastaajajoukon kyselyllemme. Toki vielä suurempi vastaajajoukko olisi parantanut tutkimuksemme luotettavuutta entisestään.

Tärkeä osa tutkimuksen luotettavuutta on se, että tutkimus on toistettavissa. Kun tutkimus on toistettavissa, voidaan todeta, että siitä saadut vastaukset eivät ole sattumanvaraisia. Tutkimuksemme luotettavuutta tukee näiden edellä mainittujen asioiden lisäksi se, että tutkimuksen tekemiseen osallistui enemmän kuin yksi tutkija. Olemme keränneet, analysoineet ja tulkinneet tutkimuksestamme saadut tulokset yhdessä. Kaksi eri tutkimustulosten arvioijaa on siis päättänyt samoihin tutkimustuloksiin. (Hirsjärvi et al. 2013. 231–233.)

Varsinaista kyselyä ennen testasimme etukäteen kyselyä yhdeksällä vastaajalla, joista saimme kuusi vastausta. Annoimme vastaajille mahdollisuuden antaa meille avointa palautetta kyselyämme koskien. Saamiemme palautteiden perusteella teimme muutamia muutoksia lopulliseen kyselymme. Näiden esivastaajien antamia vastauksia emme huomioineet tässä vaiheessa Lopulliseen kyselyyn esivastaajien tuli siis vastata vastaamalla kysymyksiin uudelleen. Kyselyn esitestaus ja muokkaaminen ennen varsinaisen kyselyn lähettämistä parantaa sen luotettavuutta.

Olimme asettaneet kyselyssämme lähes kaikki kysymykset pakollisiksi. Kyselyyn vastaajan oli siis pakko vastata kysymyksiin, ennen kuin he pääsivät menemään niissä eteenpäin. Jälkeenpäin mietittynä olisimme voineet asettaa pienemmän osan kysymyksistä pakollisiksi. Näin ollen vastaajien ei olisi tarvinnut vastata sellaisiin kysymyksiin, joihin hänellä ei ollut mitään annettavaa. Tämä kysymysten pakolliseksi asettaminen osoittautui pieneksi ongelmaksi etenkin avointen kysymyksien yhteydessä. Vajavaisia vastauksia saimme erityisesti kysymykseen, jossa kysyttiin, mikä pitää optisen alan ammattilaisen tällä hetkellä alalla. Useat vastaajat joutuivat vastaamaan kysymykseen vastaamalla ”ei mikään”, tai vastaamalla käyttämällä esimerkiksi pelkkää pistettä, jotta he pääsivät etenemään kyselyssä eteenpäin.

Jos opinnäytetyömme aiheesta olisi tehty aiemmin kyselytutkimuksia, olisimme voineet ottaa niissä esille nousseet kehitysehdotukset huomioon. Tämäkin olisi parantanut kyselymme toimivuutta ja luotettavuutta. Valitettavasti meidän aiheestamme ei ole tehty aikaisemmin tutkimuksia, joten

jouduimme rakentamaan kyselymme itsenäisesti. Olisimme voineet lisätä tutkimuksemme loppuun kohdan, jossa vastaajilla olisi ollut mahdollisuus antaa avointa palautetta kyselyämme koskien. Näin olisimme saaneet tietoomme, mitä asioita tulisi jatkossa ottaa, kun toteutetaan tämänkaltaisia kyselyitä. Avoimen palautteen avulla olisimme saaneet tietoomme, jos kyselystämme on jäänyt pois jokin olennainen kysymys.

Käsittelimme saamamme tutkimustulokset rehellisesti. Olemme tuoneet kaikki kysymyksillä saadut vastaukset avoimesti esille. Emme ole muokanneet tai pimittäneet mitään tutkimuksesta esille nousseita tuloksia. Pyrimme toteuttamaan kyselyn eettisesti. Toteutimme kyselymme anonymisti, eli yhdenkään vastaajan henkilöllisyys ei tullut esille missään vaiheessa kyselyämme. Kyselyssä ei ollut yhtään sellaista kysymystä, jonka perusteella olisimme voineet henkilöidä vastaajan. Teimme kyselyn Webropol-ohjelmalla, joka suorittaa kyselyn vastausten keräämisen automaattisesti anonymisti. Vastaajat eivät tätä välttämättä tiedäneet, joten toimme sen selvästi esille saatekirjeessä. Käsittelimme tutkimusaineistoamme luottamuksellisesti ja tulemme tuhoamaan tutkimusaineistomme asianmukaisella tavalla.

### **Ehdotukset jatkotutkimuksiin**

Koska aiheestamme ei ole aiemmin tehty opinnäytetyötä, joten emme voineet verrata saamiamme tutkimustuloksia aiempiin. Toivomme, että tästä samasta aiheesta tehtäisiin muutaman vuoden kuluttua uusi tutkimus, jotta saisimme tietoomme, onko alan veto- ja pitovoima pysynyt samana verrattuna saamiimme tutkimustuloksiin. Uusi tutkimus olisi hyvä tehdä myös sen vuoksi, jotta saadaan selville, onko kyselyssämme esille nousseille epäkohdille tapahtunut muutosta.

Optometristeille voisi lisäksi tehdä kyselyn, jossa selvitetään heidän näkemyksensä siitä, miten alasta saataisiin tehtyä vetävämpi. Kyselyssä voitaisiin kysyä miten esimerkiksi koulutusta tulisi muuttaa, tai mitä muutoksia työelämään, organisaatioon ja työtehtäviin tulisi tehdä, jotta alasta saataisiin vetovoimaisempi.

## LÄHTEET

Eduskunta 2021. Hallituksen esitys. Hakupäivä 26.1.2022.

[https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Sivut/HE\\_88+2015.aspx](https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Sivut/HE_88+2015.aspx)

Finlex 2021. Laki terveydenhuollon ammattihenkilöstä. Hakupäivä 26.1.2022.

<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940559>

Finlex 2010. Sosiaali- ja terveysministeriön asetus lääkkeen määräämisestä. Hakupäivä 26.1.2022.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101088>

Hakanen Jari, Työn imu, 2011.

[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136798/9789522618276-TTL\\_tyonimu.pdf?sequence](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136798/9789522618276-TTL_tyonimu.pdf?sequence)

Hakanen Jari. Työuupumuksesta työn imuun- Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Tampereen yliopistopaino 2004. Työterveyslaitos. 2004.

[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136585/Hakanen\\_Työuupumuksesta\\_ty%c3%b6n\\_muun.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136585/Hakanen_Työuupumuksesta_ty%c3%b6n_muun.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Harju M, Laurila V. Mitä ne tekee- Haastattelututkimus Etelä-Suomen sairaalaoptikoiden työnkuvasta. Opinnäytetyö. 2019. Hakupäivä 3.10.2022.

[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/166474/Harju\\_Laurila.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/166474/Harju_Laurila.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Heikkilä, Tarja 2014. Tilastollinen tutkimus. Kustannusosakeyhtiö Edita Publishing Oy.

Hevosmaa, M. 2022. Henkilökohtainen sähköpostiviesti 17.1.2022. Vastaanottaja lida Holla.

Hirsjärvi S. & Remes P. & Sajavaara P. 2018. lisäpainos. Tutki ja kirjoita. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hirsjärvi S. Remes P. & Sajavaara P. 2013. Tutki ja kirjoita. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

NÄE ry 2022. Optikkoliike. Hakupäivä 23.2.2022 ja 2.3.2022.

<https://naery.fi/optikkoliike/>

NÄE ry 2022. Optometristin työ ja koulutus. Hakupäivä 25.1.2022 ja 2.3.2022.

<https://naery.fi/optikkoliike/optometristin-tyo-ja-koulutus/>

Näkeminen ja silmänterveys NÄE RY. Suomalainen optikkokoulutus täyttää 70 vuotta. Ihmiset ja yritykset. 2019. Hakupäivä 3.10.2022.

<https://naery.fi/2019/08/21/suomalainen-optikkokoulutus-tayttaa-70-vuotta/>

Opintopolku. Optometristi (AMK). Hakupäivä 25.1.2022.

<https://opintopolku.fi/konfo/fi/koulutus/1.2.246.562.13.00000000000000000223>

Opinto-opas. Optometrian tutkinto-ohjelma. Metropolia.2022. Hakupäivä 30.9.2022.

<https://opinto-opas.metropolia.fi/88094/fi/108/70309>

Opinto-opas. Opetussuunnitelmat 2022–2023. Optometrian tutkinto-ohjelma. Oulun ammattikorkeakoulu 2022. Hakupäivä 30.9.2022.

<https://www.oamk.fi/opinto-opas/opintojen-sisalto/opetussuunnitelmat?koulutus=opt2022sp&lk=s2022>

Optometrian Eettinen Neuvosto 2020. Hyvä optometristin tutkimuskäytäntö. Hakupäivä 2.10.2022.

<https://naery.fi/wp-content/uploads/2021/03/oen-hyva-optometristin-tutkimuskaytanta-ohjeistus.pdf>

Optometrian eettinen neuvosto 2022. Optikoiden ammattioikeudet ja täydennyskoulutusrekisteri. Hakupäivä 25.1.2022.

<https://nae.netland.fi/ohjeet/kouluttautuvalla-optikolle/10009>

Optometrian Eettisen Neuvoston toimintaohjeet – lausunnot, suositukset ja kannanotot. Näe ry.  
Hakupäivä 12.4.2021.

<https://naery.fi/wp-content/uploads/2021/03/oen-kootut-toimintaohjeet-lausunnot-suositukset-ja-kannanotot.pdf>

Oulun ammattikorkeakoulu 2019.Optometria (AMK). Hakupäivä 25.1.2022 ja 2.3.2022.

<https://www.oamk.fi/fi/koulutus/ammattikorkeakoulututkinnot/optometrismi-amk>

Oulun ammattikorkeakoulu. Clinical Optometry, YAMK. Hakupäivä 25.1.2022 ja 3.10.2022.

<https://www.oamk.fi/fi/koulutus/ylemmat-ammattikorkeakoulututkinnot/clinical-optometry>

Sosiaali- ja terveysministeriö. Työhyvinvointi. Hakupäivä 24.2.2022.

<https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Terveyskirjasto 2018. Stressi. Hakupäivä 26.1.2022.

<https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00976>

Työ- ja elinkeinoministeriö. Katsaus sote-alan työvoimaan: Toimintaympäristön ajankohtaisten muutosten ja pidemmän aikavälin tarkastelua. TEM toimialaraportit 2021. Hakupäivä 15.3.2022.

[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162852/TEM\\_2021\\_02\\_t.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162852/TEM_2021_02_t.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Työterveyslaitos. Mielen terveyden häiriöt ja työ. Hakupäivä 24.2.2022.

<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoelama-ja-mielen-terveys/mielen-terveyden-hairiot-ja-tyo>

Työterveyslaitos. Työhyvinvointi ja hyvä johtaminen. Hakupäivä 24.2.2022.

<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/hyva-johtaminen-tietoinen-valinta>

Työterveyslaitos. Työhyvinvointi ja työkyky. Hakupäivä 24.2.2022.

<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky>

Työterveyslaitos. Työhyvinvointi ja työn imu. Hakupäivä 24.2.2022.

<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyon-imu>

Toimihenkilöliitto ERTO. Suomen Optometrian ammattilaisten jäsenet hyväksyivät äänestyksessä optikoiden neuvottelutuloksen työehtosopimuksesta. 2022. Uutiskirje. Hakupäivä 3.10.2022.

<https://uutiskirje.erto.fi/a/s/40028042-32e8f18ed98e9db9727142f68e1dd14d/1201752>

Valvira. Optikot. 2022. Hakupäivä 3.10.2022.

[https://www.valvira.fi/terveydenhuolto/ammattioikeudet/hakemusohjeet/suomessa\\_koulutetut/optikot](https://www.valvira.fi/terveydenhuolto/ammattioikeudet/hakemusohjeet/suomessa_koulutetut/optikot)

Valvira. Silmälääkäreiden ja optikkojen välinen työnjako. 2019. Hakupäivä 25.1.2022.

<https://www.valvira.fi/terveydenhuolto/silmalaakareidenjaoptikkojenvalinentyonjako>


Vilikka, H. 2015. Tutki ja kehitä. PS-kustannus.

World health organization. Mental health: strengthening our response. 2018. Hakupäivä 24.2.2022.

<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>

# LIITTEET

## Optisen alan pitovoima

 Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (\*)

Arvoisa vastaaja

Olemme kolmannen vuoden opiskelijoita Oulun ammattikorkeakoulun optometrian tutkinto-ohjelmasta. Teemme opinnäytetyönämme kvantitatiivisen kyselytutkimuksen optikoille ja optometristeille optisen alan pitovoimasta. Tutkimuksen tavoitteena on kartoittaa, kuinka moni alalla olevista harkitsee alan vaihtoa ja miksi. Lisäksi haluamme selvittää, mikä saa optisen alan ammattilaiset pysymään alalla.

Tarkoituksenamme on tehdä kysely tällä hetkellä alalla työskenteleville optikoille ja optometristeille. Kyselyyn vastaamiseen kuluu aikaa noin 10 minuuttia. Kun vastaat kyselyymme, annat luvan käyttää vastauksiasi tutkimuksen tekemiseen. Vastaukset tullaan käsittelemään tilastollisin menetelmin ja tutkimusaineisto tullaan tuhoamaan tutkimuksen päätteeksi. Kysely toteutetaan anonyymisti, joten yksittäistä vastaajaa ei ole mahdollista tunnistaa. Jokainen vastaus on ensiarvoisen tärkeä tutkimuksen onnistumisen kannalta, joten vastaathan kyselyyn 5.6.2022 mennessä.

Kiitos yhteistyöstäsi!

Iida Holla OPT19SP  
o9hoo00@students.oamk.fi

Heidi Saarenpää OPT19SP  
o9sahe01@students.oamk.fi

### 1. Oletko koulutukseltasi optikko vai optometristi? \*

- Optikko
- Optometristi
- Joku muu

### 2. Onko sukupuolesi? \*

- Mies
- Nainen
- Joku muu
- En halua kertoa

**3. Kuinka kauan olet työskennellyt optisella alalla? \***

- 0-2 vuotta
- 3-5 vuotta
- 6-10 vuotta
- yli 10 vuotta

**4. Missä maakunnassa työskentelet? \***

- Ahvenanmaa
- Etelä-Karjala
- Etelä-Pohjanmaa
- Etelä-Savo
- Kainuu
- Kanta-Häme
- Keski-Pohjanmaa
- Keski-Suomi
- Kymenlaakso
- Lappi
- Pirkanmaa
- Pohjanmaa
- Pohjois-Karjala
- Pohjois-Pohjanmaa
- Pohjois-Savo
- Päijät-Häme
- Satakunta
- Uusimaa
- Varsinais-Suomi

**5. Työskentelen... \***



- yksityisessä optikkoliikkeessä
- ketjuliikkeessä
- julkisessa tai yksityisessä sairaanhoidossa
- jossakin muualla, missä? \_\_\_\_\_

**6. Työskenteletkö? \***

- Silmäasema
- Instru Optiikka
- Specsavers
- Muu, mikä? \_\_\_\_\_

## Koulutus

**7. Vastaako optikon/optometristin koulutus mielestäsi työelämää? \***

- Kyllä
- Osittain
- Ei

**8. Oletko käynyt lisäkoulutuksia työsi ohella? \***

- Kyllä
- En

**9. Mitä lisäkoulutuksia olet käynyt? \***

---

---

---

---

---

**10. Oletko kokenut käymäsi lisäkoulutukset hyödyllisiksi? \***

Kyllä

En

**11. Oletko saanut lisäkoulutusta riittävästi työsi ohella? \***

Kyllä

En

**12. Oletko päässyt tekemään lisäkoulutuksiasi vastaavia työtehtäviä? \***

Kyllä

En

**13. Mikä on ollut esteenä tehdä lisäkoulutuksia vastaavia työtehtäviä? \***

---

---

---

---

---

## **Työelämä**

**14. Työskentelen \***

osa-aikaisesti

kokopäiväisesti

tarvittaessa töihin kutsuttavana

yrittäjänä

**15. Millaiset työajat sinulla on? \***

- Virkatyöaika ma-pe (esim klo. 9-17)
- Virkatyöaika + viikonlopputyöt
- Vaihteleva työaika ma-pe (klo. 9-21 välillä)
- Vaihteleva työaika (klo. 9-21 välillä) + viikonlopputyöt

**16. Oletko tyytyväinen omiin työaikoihisi? \***

- Kyllä
- En, miksi \_\_\_\_\_

**17. Saatko itse vaikuttaa omiin työaikoihisi? \***

- Saan vaikuttaa
- Saan vaikuttaa jonkin verran
- En saa juurikaan vaikuttaa
- En saa vaikuttaa ollenkaan

**18. Pystytkö vaikuttamaan omiin työtehtäviisi? \***

- Saan vaikuttaa
- Saan vaikuttaa jonkin verran
- En saa juurikaan vaikuttaa
- En saa vaikuttaa ollenkaan

**19. Vaikuttaako työaikasi muuhun elämään? (esim. vapaa-aika, perhe, ihmissuhteet) \***

- Kyllä, mihin? \_\_\_\_\_
- Ei vaikutusta

**20. Vaikuttavatko työajat omaan jaksamiseen? \***

- Kyllä
- Ei

**21. Vastaako saamasi palkka mielestäsi tekemääsi työtä? \***

- Kyllä
- Ei

**22. Koetko oman työsi ns. liukuhihnatyöskentelyksi? \***

- Useimmiten
- Ajoittain
- Harvoin
- En koskaan

## **Työhyvinvointi**

**23. Koetko työsi stressaavaksi? \***

- Useimmiten
- Ajoittain
- Harvoin
- En koskaan

**24. Pystytkö irtautumaan työstäsi vapaa-ajalla? \***

- Kyllä
- En

**25. Koetko että sinulla on kiire töissä? \***

- Kyllä  
 En

**26. Mitkä ovat suurimpia kiireen aiheuttajia? \***

- Näöntarkastuksiin varattu lyhyt aika  
 Vähäinen työvoima  
 Asiakaspaljous  
 Liiallinen työ määrä  
 Tiukat aikataulut  
 Muu, mikä? \_\_\_\_\_

**27. Otetaanko sinut huomioon työyhteisössäsi yksilönä? \***

- Kyllä  
 Ei

**28. Saatko antaa palautetta työnantajallesi ja otetaanko antamasi palaute huomioon? \***

- Saan antaa palautetta, mutta sitä ei huomioida  
 Saan antaa palautetta ja se otetaan huomioon  
 En saa antaa palautetta

**29. Miten työterveyshuoltosi on järjestetty \***

- Julkisella sektorilla  
 Yksityisellä sektorilla  
 Jotenkin muuten, miten? \_\_\_\_\_

**30. Koen työni...(voit valita useamman vaihtoehdon) \***

- Miellyttäväksi
- Motivoivaksi
- Hyödylliseksi
- Mielenkiintoiseksi
- Tärkeäksi
- Muu, mitä? \_\_\_\_\_

## Alanvaihto

**31. Oletko harkinnut alanvaihtoa? \***

- Kyllä
- En

**32. Mille alalle olet harkinnut lähteväsi? \***

- Humanistiset ja taidealat
- Kasvatusalat
- Kauppa, hallinto ja oikeustieteet
- Luonnontieteet
- Maa- ja metsätalousalat
- Palvelualat
- Tekniikan alat
- Terveys- ja hyvinvointialat
- Tietojenkäsittely ja tietoliikenne
- Yhteiskunnalliset alat

**33. Mitkä ovat syysi alanvaihdolle? \***

---

---

---

**34. Mikä saa sinut pysymään optisella alalla? \***

---

---

---

---