

Jaana Roiha, Johanna Vanha-Kuitti

Kadonneen jäljillä

Kysely alaa vaihtaneille optikoille

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Optometrismi (AMK)

Optometrian koulutusohjelma

Opinnäytetyö

24.10.2014

Tekijät Otsikko Sivumäärä Aika	Jaana Roiha, Johanna Vanha-Kuitti Kadonneen jäljillä - Kysely alaa vaihtaneille optikoille 56 sivua + 2 liitettä 24.10.2014
Tutkinto	Optometrismi (AMK)
Koulutusohjelma	Optometria
Suuntautumisvaihtoehto	Optometria
Ohjaajat	lehtori Juha Havukumpu lehtori Eero Kokko
<p>Opinnäytetyömme tarkastelee optisen toimialan drop-outeja eli laillistettuja optikoita ja optometristejä, jotka ovat poistuneet alalta. Työn tavoitteena on selvittää, miksi he päätyivät alan vaihtoon. Lisäksi pyrimme selvittämään, mitä he tekivät alan vaihdon jälkeen. Opinnäytetyö on toteutettu yhdessä Suomen Optometrian Ammatilliset ry:n kanssa. Optisella toimialalla ei ole aikaisemmin tehty vastaavaa selvitystä. Vuonna 2010 tehtiin viimeisin optikoiden työssä jaksamista tarkasteleva opinnäytetyö, josta selvisi, että noin 20 % vastanneista optikoista oli harkinnut alan vaihtoa. Luku vaikutti suurelta, joten päätimme selvittää aihetta tarkemmin.</p> <p>Teoriaosuudessa käsittelemme ulkopuolisia ja sisäisiä syitä, jotka voivat vaikuttaa alan vaihtoon. Lisäksi teoriaosuudessa kerrotaan ammatillisesta kriisiytymisestä ja työelämän muutoksista. Kerromme myös, miten kysely suoritettiin ja minkälainen kyselylomake oli. Tulokset on käsitelty yksityiskohtaisesti erityisesti keskittyen tilastollisesti merkitseviin tuloksiin.</p> <p>Työssä on käytetty kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Kyselylomake suunniteltiin opinnäytetyön teoriaosuuden ja tutkimusongelmien pohjalta yhdessä SOA:n Soile Paavolan kanssa. Kyselylomake lähetettiin 137 henkilölle toukokuussa 2014. Vastauksia saimme yhteensä 48 kappaletta, joista jouduimme hylkäämään kolme, sillä ne eivät kuuluneet perusjoukkoon. Vastausprosentiksi muodostui 35 %. Tulosten analysoinnissa käytimme SPSS-ohjelmaa.</p> <p>Saadut tulokset paljastavat, että tärkeimmät alan vaihtoon vaikuttaneet syyt olivat turhautuminen työhön, huonot työajat ja stressi. Eniten tilastollisesti merkitseviä eroja oli ketjun ja yksityisen liikkeen optikoiden välillä. Myös nuorempien ja vanhempien optikoiden välillä oli eroavaisuuksia.</p>	
Avainsanat	alan vaihto, drop-out, ammatillinen kriisiytyminen, työssä jaksaminen, työelämän muutokset

Authors	Jaana Roiha, Johanna Vanha-Kuitti
Title	Changing Careers - Survey Study on Optometrists Who Have Left the Optical Sector
Number of Pages	56 pages + 2 appendices
Date	Autumn 2014
Degree	Bachelor of Health Care
Degree Programme	Optometry
Specialisation option	Optometry
Instructors	Juha Havukumpu, Senior Lecturer Eero Kokko, Senior Lecturer
<p>The purpose of our Bachelor's Thesis was to carry out a study about opticians who no longer work in the industry, also known as drop-outs. We wanted to find out what went wrong and why they decided to leave the optical industry. Another goal was to find out what they decided to do instead of working as opticians. This thesis is executed in collaboration with Finnish Professionals of Optometry trade union. This is the first study of this topic in the optical branch. However, there is a previous Bachelor's Thesis called "Work-Life Balance of Opticians in 2010" which focused on the well-being of opticians at their work. One of the results of that study was that approximately 20 % of the opticians who participated in the study had considered leaving the branch. This figure seemed large so we decided to study the subject further.</p> <p>In the theory part we consider the external and internal motives that could influence someone considering a change of career. Also we discuss professional crisis and the changes of working life. We explain how the study was conducted and what the questionnaire was like. The results of the survey are reviewed in detail and there is a summary of the most significant findings.</p> <p>In this study we used the quantitative research method to gather data. The questionnaire was based on the theory part and the research problems of this thesis and was designed in association with Soile Paavola, the executive manager of the Finnish Professionals of Optometry. The questionnaire was sent to 137 persons in May 2014. We received a total of 48 answers of which we had to disqualify three subjects since they were not part of the population. Therefore the response rate was 35 %. We analysed the results with SPSS statistical analysis software.</p> <p>The results reveal that the most important reasons for leaving the optical branch were frustration with the work, poor working hours and stress. The most significant differences were found between opticians who had worked in optical chains versus opticians who had worked in private optical stores. Differences were also found between younger and older opticians.</p>	
Keywords	drop-out, professional crisis, well-being at work, changes of working life

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Opinnäytetyön aiheen esittely	2
2.1	Tarkoitus ja tavoitteet	2
2.2	Toimeksiantaja	2
2.3	Aiemmat tutkimukset	3
3	Ammatillinen kriisiytyminen	4
4	Ulkopuolelta johtuvat syyt	6
4.1	Työhyvinvointi	6
4.1.1	Työaika	7
4.1.2	Palkka	8
4.2	Työn kuormittavuus	8
4.3	Työyhteisön ilmapiiri ja ihmissuhteet	10
4.4	Esimies ja johtamistyylit	12
4.5	Täydennys- ja lisäkoulutus	15
5	Henkilökohtaiset syyt	16
5.1	Työmotivaatio	16
5.2	Perhe	18
5.3	Työ ja terveys	19
5.4	Oma talous	20
6	Työelämän muutokset	21
6.1	Optinen toimiala	22
7	Opinnäytetyön kyselyn toteuttaminen	24
7.1	Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus	24
7.1.1	Tilastolliset tunnusluvut	25
7.1.2	Kysymystyypit	25
7.2	Kyselylomakkeen ja saatekirjeen suunnittelu	26
7.3	Kyselylomakkeen kysymysten tausta	28
8	Tulokset	30
8.1	Tutkimusjoukko	30

8.2	Alan vaihtoon vaikuttaneet tekijät	34
8.3	Alan vaihdon jälkeinen elämä	44
9	Pohdinta	47
9.1	Opinnäytetyön luotettavuuden arviointi	51
9.2	Kyselylomakkeen arviointi	51
9.3	Jatkotutkimusehdotukset	53
	Lähteet	54
	Liitteet	
	Liite 1. Saatekirje	
	Liite 2. Kyselylomake	

1 Johdanto

Alan vaihto on entistä yleisempää ja on tavallista kouluttautua useampaan kuin yhteen ammattiin. Alanvaihtajia on myös optisella toimialalla, mutta aihetta ei ole käsitelty aiemmin. Tästä syystä ei ole tiedossa, onko alan vaihto yleistynyt viime vuosina vai onko se uusi ilmiö. Alan vaihtoa tapahtuu kaikissa ikäluokissa, sillä jopa keski-ikäinen voi lähteä uudelle uralle.

Opinnäytetyö tarkastelee laillistettuja optikoita ja optometristejä, jotka ovat poistuneet optiselta toimialalta. Tavoitteena on selvittää syitä alan vaihtoon. Lisäksi työn tavoitteena on kartoittaa, mitä alanvaihtajat tekevät nykyään ja ovatko he tyytyväisiä uuteen elämäntilanteeseen. Opinnäytetyö on tehty yhteistyössä Suomen Optometrian Ammattilaiset ry:n kanssa.

Työssä on käytetty kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Opinnäytetyön aineistonkeruu toteutettiin kyselylomakkeella, jossa oli avoimia ja suljettuja kysymyksiä. Analysoimme vastaukset SPSS-ohjelmalla. Optisella toimialalla ei ole aikaisemmin tehty alanvaihtajista selvitystä.

Opinnäytetyön aihe syntyi keväällä 2013. Pohdimme optisen toimialan työllisyyttä ja optikoiden työssä jaksamista. Kävimme keskustelemassa Suomen Optometrian Ammattilaiset ry:n toiminnanjohtajan Soile Paavolan kanssa. Esitimme opinnäytetyö ideamme, joka tarkentui ja rajautui käsittelemään alanvaihtajia. Tavoitteena on tuoda ilmi optisella toimialalla olevia syitä, jotka johtavat alan vaihtoon. Työn tavoitteena on, että ongelmiin löytyisi ratkaisu ja optisen toimialan alanvaihtajien määrä vähenisi.

Teoriaosuus muodostuu ulkopuolisista ja henkilökohtaisista syistä, jotka voivat olla syynä alan vaihtoon. Lisäksi työssä käsitellään työelämän muutoksia ja ammatillista kriisiytymistä. Empiirinen osuus kertoo, miten kysely suoritettiin ja minkälainen kyselylomake oli. Tulokset käsitellään aluksi yksityiskohtaisemmin, mutta pohdinnassa tiivistyy vielä tärkeimmät tulokset.

2 Opinnäytetyön aiheen esittely

Opinnäytetyön aiheen työstäminen aloitettiin kevättalvella 2013 pohtimalla optisen toimialan työllisyystilannetta ja optikoiden jaksamista työtehtävissään. Viimeisin optikoiden työssä jaksamista käsittelevä opinnäytetyö on tehty vuonna 2010. Siitä selvisi, että noin 20 % vastanneista optikoista oli harkinnut alan vaihtoa. Luku tuntui suurelta, joten päätimme selvittää, miksi optikot eivät jaksa tai halua jatkaa ammatissaan eläkeikään saakka.

Kävimme maaliskuussa 2013 keskustelemassa aiheesta Suomen Optometrian Ammattilaiset ry:n toiminnanjohtaja Soile Paavolan kanssa, jolloin esittelimme hänelle alustavan suunnitelman tulevasta opinnäytetyöstämme. Opinnäytetyön aihe tarkentui käsittelemään alanvaihtajia yhteisten keskustelujen perusteella.

2.1 Tarkoitus ja tavoitteet

Opinnäytetyö tarkastelee optisen toimialan *drop-outeja* eli valmistuneita optikoita ja optometristejä, jotka eivät enää harjoita ammattiaan, vaan ovat joko vaihtaneet alaa tai muuten poistuneet työelämästä optisella toimialalla. Opinnäytetyö pyrkii selvittämään syytä alan vaihtoon sekä kartoittamaan optisen toimialan muutosten vaikutusta siihen. Tutkimusongelmiksi muodostuivat seuraavat kysymykset:

- Mikä oli merkittävin syy alan vaihtoon?
- Vaikuttiko esimiehen toiminta päätökseen?
- Onko alalla tapahtunut muutoksia, jotka olisivat vaikuttaneet alan vaihtoon?
- Mitä alanvaihtajat tekevät nykyään eli mihin vaihdettiin?
- Oliko ratkaisu oikea vai voisiko vielä palata optiselle toimialalle?

2.2 Toimeksiantaja

Suomen Optometrian Ammattilaiset ry, jatkossa SOA, on vuonna 1971 perustettu optikoiden, optometristien ja optometristiopiskelijoiden ammattiyhdistys, jolla on keskimäärin korkea järjestäytymisaste. Yhdistyksen nimi vaihtui Suomen Optikoiden Ammattiliitosta

nykyiseen keväällä 2014, muutoksen painottaessa optikoiden ammatillisuutta ja ammatillisen edunvalvonnan merkitystä perinteisen työmarkkinaedunvalvonnan ohella. (Historiikki n.d.)

Opiskelijat ovat yhdistyksen alkuvaiheista alkaen olleet tasavertaisia jäseniä optikoiden kanssa ja osallistuvat yhdistyksen hallituksen jäsenenä päätöksentekoon. SOA on ottanut järjestöyhteistyössä merkittävän askeleen ja liittynyt Toimihenkilöliitto ERTO jäsenyhdistykseksi 1.1.2015 alkaen, jonka kautta SOA on edelleen keskusjärjestö STTKn jäsen. SOA:n tekee tiivistä yhteistyötä myös optisen alan järjestöjen, oppilaitosten, muiden ammattiyhdistysten ja viranomaistahojen kanssa. (Paavola 2014b.)

2.3 Aiemmat tutkimukset

Alan vaihtoa ei ole aikaisemmin selvitetty optisella toimialalla. Alan vaihtoa ja sen syitä on käsitelty vain muutamissa ammattiryhmissä. Aihe on kuitenkin ajankohtainen, koska alan vaihto on aiempaa yleisempää.

Mervi Flinkman on tehnyt vuonna 2014 hoitotieteen alan väitöstudiumin Nuorten sairaanhoitajien aikomus lähteä ammatistaan Suomessa - Monimenetelmällinen tutkimus. Tutkimuksessa selvitettiin nuorten sairaanhoitajien aikomusta lähteä ammatistaan ja siihen yhteydessä olevia tekijöitä. Tutkimuksesta selvisi, että noin joka neljäs tutkimukseen osallistuneista sairaanhoitajista on miettinyt alan vaihtoa vähintään muutaman kerran kuukaudessa kyselyä edeltäneen vuoden aikana. Uupumus ja työtyytymättömyys olivat yhteydessä lähtöaikomuksiin. (Flinkman 2014: 5.)

Suvi Koivuharju ja Suvi Mononen tekivät vuonna 2010 opinnäytetyön optikoiden työssä jaksamisesta yhdessä Suomen Optometrian Ammatillaiset ry:n kanssa. Tavoitteena oli selvittää, miten optikot jaksavat työssään ja mitkä tekijät vaikuttivat heidän jaksamiseen. Opinnäytetyöstä selvisi, että stressin määrä oli lisääntynyt ja koettu työkyky heikentynyt optisella toimialalla. Lisäksi noin yksi viidestä vastaajasta oli harkinnut alan vaihtoa. Alle 30-vuotiailla vastaajilla alan vaihto oli harkinnassa jopa kolmanneksella. Työ on jatkoa Kirsi Ellmén-Häkkisen ja Sanna-Maria Sainion vuonna 2007 tekemälle opinnäytetyölle, joka myös käsittelee optikoiden työssä jaksamista. (Koivuharju – Mononen 2010: tiivistelmä, 6, 56.)

3 Ammatillinen kriisiytyminen

Vanhempien sosiaalinen asema ja sen kautta välittyvät arvot vaikuttavat uravalintaan. Toteutamme perheemme toivomuksia uran suhteen enemmän tai vähemmän tietoisesti. Jos uravalinnan tekee välittämättä lähipiirin toiveista ja mielipiteistä, saattaa se joissain tapauksissa lisätä energiaa ja motivaatiota. Usein perheensä torjunnasta suivaantunut haluaa näyttää, että pärjää valitsemallaan alalla ja on valmis tekemään paljon työtä menestyksensä eteen. (Carlsson – Järvinen 2012: 85–86.)

Noin kolmenkymmenen ikävuoden paikkeilla tapahtuu varsinainen aikuistuminen ja sisäinen itsenäistyminen. Tällöin irrottaudumme lopullisesti kasvatuksestamme ja muodostamme vahvemman kuvan siitä, keitä olemme. Elämän ruuhkavuosina ja neljänkymppin molemmin puolin ihminen tulee entistä tietoisemmaksi omasta rajallisuudestaan. (Dunderfelt 1999:117–118, 127.)

Suomessa keskimääräinen avioeroikä on Tilastokeskuksen mukaan miehillä 43 ja naisilla 41 vuotta. 40-vuotissiirtymä on elämän tärkein muutoskohta. Tällöin elämänarvot ja asioiden merkityksellisyys muuttuvat. Tässä ajanjaksossa halutaan erityisesti löytää omalta tuntuva paikka elämässä ja yhteiskunnassa. Viisikymppisenä taas usein sisäiset arvot nousevat ulkoisia merkityksellisemmiksi. Ihmisessä nousee esiin tarve keskittyä oleelliseen. Tähän kypsempään ajanjaksoon kuuluu myös se, että elämästä halutaan ottaa kaikki irti ja myös antaa enemmän. (Dunderfelt 1999: 159–163, 170–172.)

Keski-iässä vaihdetaan usein ammattia tai ainakin moni haaveilee siitä. Viimeistään tässä iässä ihminen uskaltaa kuunnella sisimpäänsä ja kokee, että nyt tai ei koskaan. Moni uskoo, että uusi ammatti on parempi väylä oman persoonan toteuttamiseen. Se myös lisää kokonaisvaltaista hyvinvointia. (Korpela 2009: 15.)

Työelämän voidaan verrata elinkaareen. Yksittäisen ihmisen työelinkaarta tarkastellessa voidaan nähdä vaiheita, jolloin työsuhde arvioidaan uudelleen. Samassa työssä viihdytään normaalisti 3–5 vuotta riippuen siitä, miten koemme kehittyvämmä kyseisissä tehtävissä. Kun ihminen on ollut noin 7–10 vuotta saman työnantajan palveluksessa, alkaa hän viimeistään pohtimaan työpaikan vaihtoa. Jos on ollut mahdollisuus vaihtaa tehtäviä ja kehittyä, ei työnantajan vaihtamiseen välttämättä ole tarvetta. Pelko jämähtämisestä

ja vaihtoehtojen rajoittumisesta esiintyy usein tässä vaiheessa. Jos ihminen on työskennellyt 15–20 vuotta samassa työssä, voi henkilöllä olla paljon vaihtamishalukkuutta, mutta toisaalta kynnyks voi olla liian korkea. (Kurten 2001: 32–33.)

Ammatinvaihdon motiivina voi olla, että oma työ tuntuu tylsältä ja jopa ahdistavalta. Tällöin henkilö saattaa uupua ja kokea olevansa umpikujassa, josta on mahdoton löytää pois. Silloin uudelle uralle uskaltaminen ei tunnu niin suurelta riskiltä, koska ei ole mitään tärkeää menetettävänä. (Korpela 2009: 16.)

Aristoteleen mukaan parasta hyvinvointia tuottaa se, että pystyy elämässään toteuttamaan omia inhimillisiä mahdollisuuksiaan sekä tekemään sitä, minkä mieltää arvokkaaksi ja hyveelliseksi (Hakanen 2011: 19). Jos työ sotii omia arvoja ja etiikkaa vastaan, ei omasta työstä pysty nauttimaan eikä se silloin täytä mielekkään työn kriteerejä (Carlsson – Järvinen 2012: 59). Monen ammatinvaihtajan valintoja ovat ohjanneet heidän elämänarvonsa. Alan vaihto voi tulla ajankohtaiseksi erityisesti, jos heidän arvonsa ovat olleet aiemman työn kanssa ristiriidassa tehden työnteosta hankalaa tai jopa mahdotonta. Toiset ovat päässeet toteuttamaan itselleen tärkeitä arvoja vasta uuden ammatin kautta. (Korpela 2009: 20.)

Suomalaiset viettävät työpaikalla suuren osan elämästään, joten olisi tärkeää, että työstä nautitaan. Jos kuitenkin olemme tyytymättömiä työhömmme, olisi syytä miettiä miten voisimme muuttaa tilannetta. Isot riskipäätökset voivat tuntua haastavilta, jos maksettavana on asuntolaina tai perhe elätettävänä. Usein muutos siirretään tulevaisuuteen. Kuitenkin tyytymättömyys omaan työhön saattaa heijastua perhe-elämään ja vapaa-aikaan.

4 Ulkopuolelta johtuvat syyt

Työuupumus on hyvin yleistä ja usein sen syy on, että ihminen joutuu jatkuvasti työskentelemään epämukavuusalueellaan. Lisäksi työtehtävät saattavat sotia työntekijän arvoja vastaan. Joskus ihannetyö voi aiheuttaa työuupumuksen, jos ei kunnioita omia rajoja. Hyvinvointi on pitkälti itsestä ja omista valinnoista kiinni, mutta on myös asioita joita ei pysty muuttamaan kuten sairaus. (Carlsson – Järvinen 2012: 121.)

4.1 Työhyvinvointi

Hyvinvointi on kaikkea muuta kuin yksiselitteinen käsite. Termistä ollaan montaa mieltä tieteen kentällä ja ajan saatossa sille on esitetty useita erilaisia määritelmiä. Sama koskee myös yksilöllisiä määritelmiä. Ihmiset kokevat hyvinvoinnin eri tavoin ja määrittelevät sen erilailla. (Virtanen – Sinokki 2014: 24.)

Työhyvinvointi tarkoittaa sekä yksilön hyvinvointia että koko työyhteisön yhteistä vireystilaa. Erityisesti se on ihmisen ja työyhteisön jatkuvaa kehittämistä sellaiseksi, että jokaisella on mahdollisuus kokea työn ilo ja onnistuminen. Positiivisuus, sitoutuminen ja innostus tarttuvat ihmisiin ja näin syntyy lisää energiaa, jolla luodaan menestystä. (Ahonen – Ojala 2003: 19–20.)

Hyvä työ on mielekästä ja viihtyisää. Se lisää henkistä, sosiaalista ja taloudellista hyvinvointia. Tulokseteko paranee, koska työntekijä haluaa antaa itsestään vain parasta. Kun henkilöllä on hyvä työ, niin se pitää hänet pidemmän aikaa samalla työnantajalla. Näin vaihtuvuus vähenee, ja on samalla myös työnantajan etu. (Luukkala 2011: 25.) Työhyvinvoinnin perustila on yleensä jokseenkin pysyvä, minkä takia jokaisen on tärkeää tunnistaa miten itse pääsääntöisesti voi ja mihin suuntaan oma hyvinvointi on menossa (Hakanen 2011: 22).

Riippumatta siitä merkitseekö työ itselle toimeentuloa, uraa vai kutsumusta, jokainen haluaa voida työssään hyvin. Työ voi tyydyttää useita keskeisiä perustarpeita, minkä voi huomata kipeimmin menettäessään työpaikkansa. (Hakanen 2011: 28.) Työ-hyvinvoinnin kannalta on tärkeää tarkastella ihmistä kokonaisuutena, johon kuuluvat fyysinen keho, tunteet ja mieli. Ihmisen pitää voida hyvin kaikilla näillä osa-alueilla, tai muuten se voi heijastua koko työhyvinvointiin. (Ahonen – Ojala 2003: 20.)

Se miten työ koetaan vaikuttaa työn mielekkyyteen. Työn voi kokea leipätyönä, jolloin se on välttämätöntä elämän kannalta. Henkilö ajattelee vain rahaa, jolla pystyy maksamaan elämisen. Työn voi kokea urana, joka on myös leipätyötä. Ainut ero on se, että uran tehdessä hyvin on mahdollisuus edetä vaativampiin työtehtäviin. Usein ura-ajattelussa työntekijän itsetunto vahvistuu. Jos työn kokee kutsumuksena, lisääntyvät luonnolliset virtauskokemukset. (Luukkala 2011: 161.)

Yksinkertaisesti työhyvinvointi on ihmisen ja työn yhteensopivuutta (Luukkala 2011: 19). Psykologisesta näkökulmasta se on kuitenkin tunneperäinen asia. Se miltä työntekijästä tuntuu, kun hän saapuu työpaikalle ennen tulevaa työvuoroa, kertoo paljon. Jos tuntuu hyvältä, niin saa tehdä mielekästä työtä, ja jos pahalta, niin työ on huonoa ja epämiellyttävää. Jos työmäärä on liian suuri, tai oma osaaminen ei ole riittävä omaan työhön, niin tuleva työpäivä saattaa hirvittää jo edellisenä iltana ja vaikuttaa negatiivisesti yöuniin ja nukahtamiseen. (Luukkala 2011: 32.)

Työterveyshuolto, työturvallisuustoiminta, virkistystoiminta, liikunta, työpaikan ruokailu ja työympäristön viihtyvyys tukevat työhyvinvointia. Kuinka usein ja miten näitä työhyvinvointiresursseja käytetään, riippuu yrityksen johdosta. Esimiestyö ja koko johtaminen vaikuttavat moneen asiaan kuten ihmisen motivaatioon, sitoutumiseen, töiden järjestykseen, yhteistyömahdollisuuksiin ja ihmisten resurssien tehokkaaseen tai tehottomaan hyödyntämiseen. Vaikka työnantaja on tärkeässä asemassa hyvinvoinnin kannalta, niin yksilön oma halu ylläpitää ja kehittää henkilökohtaista hyvinvointia on yhtä tärkeää. (Ahonen – Ojala 2003: 23–24.)

Innostus, omien vahvuuksien käyttö, jatkuva kehittyminen ja panostus omaan työhön ovat mielekkään työn tunnusmerkkejä. Jos oman uran rakentaa omien vahvuuksien ja mieltymysten mukaan sekä huomioi merkityksellisyyden tunteen, voi henkilö saada työn, johon hän on pitkään tyytyväinen. (Carlsson – Järvinen 2012: 11.)

4.1.1 Työaika

Juridinen sääntely työhön liittyvästä hyvinvoinnista on nykyään varsin kattava. Työaikalaki paransi huomattavasti työntekijöiden olosuhteita 1900-luvun alusta eteenpäin. Työ-

ajan lisäksi työhyvinvointia parannetaan muun muassa vuosilomilla, vapailla sekä työturvallisuutta ja työterveyshuoltoa sääntelemällä. (Virtanen – Sinokki 2014: 59, 114–115.)

Vuorotyö ja poikkeavat työajat aiheuttavat helposti monenlaisia terveyshaittoja. Monilla asiantuntijatehtävissä toimivilla henkilöillä on vapaus säädellä omaa työaikaansa, mutta toisaalta yhteiskunnassa on edelleen paljon työtehtäviä, joissa työajat ja työmäärä ovat tarkasti säädeltyjä. Mahdollisuus vaikuttaa omaan työaikaan parantaa usein työhyvinvointia. (Virtanen – Sinokki 2014: 1999.)

4.1.2 Palkka

Työtyytymättömyys lisääntyy, jos ei saa omaa osaamista vastaavaa palkkaa. Jos työntekijä saa palkankorotuksen, niin pystyy hän nauttimaan siitä maksimissaan noin kuusi kuukautta, jonka jälkeen tyytymättömyys palkkaan alkaa uudelleen. (Luukkala 2011: 28.)

Hyvät ulkoiset kannustimet kuten palkka ja bonukset parantavat työmotivaatiota ja työn tulosta. Työntekijän pitää saada tasapuolista kohtelua. Jos samasta työstä maksetaan erisuuruista palkkaa toiselle, saattaa työntekijän motivaatio laskea. Kun säännölliset tulot ja tasavertaisuus ovat taatut, ulkoiset rahalliset kannusteet saattavat menettää merkityksensä. Usein sisäiset kannustimet muuttuvat tärkeämmäksi kuten työntekijän kokemus siitä, että oma työ on nautinnollista. (Carlsson – Järvinen 2012: 53.)

4.2 Työn kuormittavuus

Työolosuhteet vaikuttavat suoraan jaksamiseen, esimerkiksi huonot työvälineet tai liiallinen melu lisäävät stressiä ja turhautumista. Työuupumus voi kuitenkin johtua itse työntekijästä, jos henkilöllä on osaamisvajetta tai negatiivinen työasenne. Kuitenkin yhtä tärkeässä asemassa on koko työyhteisö, koska huono työilmapiiri saattaa lopulta muodostua ylitsepääsemättömäksi ongelmaksi, joka uuvuttaa yksittäisen työyhteisön jäsenen. Esimiehen johtamistyyli ja käytös ovat myös yhteydessä työuupumukseen. (Luukkala 2011: 60–62.)

Väsymys, kyynisyys ja ammatillisen itsetunnon lasku ovat työuupumuksen ulottuvuudet. Usein työuupumus alkaa kokonaisvaltaisella väsymyksellä ja mielen haluttomuudella.

Lopulta pitkään jatkunut väsymys luo paineen ajattelun kyynisyydelle. Se on puolustusjärjestelmä, jolla pyrimme suojautumaan työperäisiltä vaatimuksilta ja kiireiltä. Lopulta voimakas kyynisyys heikentää työhyvinvointia ja toimimme vain konemaisesti ilman tunteita työssämme. Jos tilanne jatkuu ja pahenee, niin ammatillinen itsetunto heikkenee. Henkilön työteho laskee ja päätöksenteko vaikeutuu. (Luukkala 2011: 54–55.)

Aluksi uudessa työssä henkilön haasteet ja osaaminen ovat rajallista. Jos työura ei tuo uusia haasteita ja mahdollisuutta kehittää omaa osaamista, saattaa se johtaa apatiaan. Henkilön osaamisen ja haasteiden tulee olla tasapainossa. Jos henkilön haasteet lisääntyvät, mutta osaaminen ei kehity, niin työstä tulee liian haastavaa ja henkilö ahdistuu. Jos tilanne on toisinpäin eli haasteet pysyvät samana, mutta osaaminen lisääntyy, niin henkilö kyllästyy ja työ on ikävystyttävää. (Ahonen – Ojala 2003: 91.)

Ihminen alkaa ikääntyä fyysisesti heti nuoruuden jälkeen. Ikääntymisen muutokset ovat yksilöllisiä ja niihin on mahdollista vaikuttaa elintavoilla. Keskimäärin 50 vuoden iässä ongelmat kuten heikentynyt terveydentila, huono työkyky ja työn kuormittavuus alkavat kasaantua. Työkykyyn liittyy vahvasti myös psykologisia ja sosiaalisia ulottuvuuksia, ei vain pelkästään biologinen lääketieteellinen ulottuvuus. (Dunderfelt 1999:181–182.)

Työuupumus on pitkä prosessi, joka kehittyy, kun jokin työelämän uhkakuvista toteutuu pitkään yksilötasolla. Näitä uhkakuvia voivat olla esimerkiksi liiallinen kiire tai työn tylsyys. Työuupumus eroaa burnout-käsitteestä siten, että sillä on kolme tasoa: lievä, kohtalainen ja vakava. Burnoutissa henkilö on loppuun palanut ja energiataso on nollassa. Työuupumuksella voi olla monia eri syitä, jotka täytyy tapauskohtaisesti selvittää. Joskus työtehtävä on uupumuksen syynä, koska se voi olla liian vaativaa tai liiallista. On hyvin tärkeää, että joskus työnteossa on helpompia vaiheita, jotta välillä työntekijä jaksaa myös tehdä vaativampia tehtäviä. (Luukkala 2011: 53–55, 59–60.)

Työntekijän on mahdollista olla työssään hyvin virittynyt ja siitä huolimatta samaan aikaan tuntea mielipahaa. Tällaiselta tuntuu esimerkiksi kun olemme ärtyneitä, hermostuneita ja levottomia. Tämä voi ilmentää työstressiä, joka voi viitata alkavaan työuupumuksen oireiluun. Myös työholistiseen työntekoon liittyy kuormittuneisuudesta kertova negatiivinen yliviireystila. (Hakanen 2011: 21.)

Stressaantunut työntekijä tai työholisti voi saada paljonkin tulosta aikaan lyhyellä aikavälillä, mutta jatkuvassa kuormituksessa rehkeminen ei tunnu enää palkitsevalta. Tällainen työskentely johtaa pitkällä aikavälillä alentuneeseen työssä suoriutumiseen sekä rutiinin omaisiin työskentelytapoihin ja niin sanottuun leipääntymiseen. Leipääntynyt työntekijä ei toimi yhtä pontevasti, vastuullisesti tai uudistushakuisesti kuin hän motivoituneena toimisi. (Hakanen 2011: 22.)

Työntekijöihin kohdistuvat vaatimukset ovat yleisesti isoja ja työtä tehdään jopa muun henkilökohtaisen elämän kustannuksella. Työntekijöiden odotetaan usein ottavan vastuuta omasta korkeatasoisesta työpanoksestaan sekä asiakkaiden tyytyväisyyden varmistamisesta ja ylittämisestä. Samalla heidän tulisi olla koko ajan aloitteellisia, uudistumyönteisiä ja tiimityöskentelyn saumattomasti hallitsevia. Työ voikin vaatia henkilön ääri rajoilla ponnistelua ollen samanaikaisesti henkisesti ja jopa fyysisesti rasittavaa. Lisäksi monilla aloilla vaatimukset vain lisääntyvät jatkossa. (Hakanen 2011: 16–17.)

Tilanne, jossa työntekijä repii selkänahastaan ja vapaa-ajastaan koko ajan enemmän työlle, ei ole kenellekään eduksi. Tällöin työntekijä kokee työnsä entistä kuormittavammaksi ja vastenmielisemmäksi, ja hän joutuu työskentelemään terveytensä ja motivaationsa kustannuksella. (Hakanen 2011: 17.)

4.3 Työyhteisön ilmapiiri ja ihmissuhteet

Työpaikan tunnelma ja ilmapiiri vaikuttavat siihen, miten työntekijä viihtyy töissä. Jos työryhmä on toimiva ja hyvä, tukee se työntekijän työtyytyväisyyttä. Työpaikan ihmissuhteet perustuvat yhteisen työtehtävän suorittamiseen, eivätkä spontaaniin yhteen hakeutumiseen, joten usein työpaikalla on erilaisia ihmisiä. Heidän arvot, persoonallisuus, käyttäytyminen ja muut ominaisuudet saattavat poiketa suuresti toisistaan. Työntekijä voi itse vaikuttaa työpaikan ihmissuhteiden sujumiseen. Niitä edistävät aikuisen roolin ja käytöksen omaksuminen sekä huomion keskittäminen olennaiseen eli työtehtävään. Parhaiten pärjäävät henkilöt, jotka välttävät jatkuvaa kritisointia ja pahan puhumista. Työpaikalla on tultava toimeen muiden ihmisten kanssa, mutta ketään ei tarvitse rakastaa. (Roth – Räisänen 2008.)

Ihmisillä on psykologinen yhteenliittymisen perustarve, joka tarkoittaa inhimillistä kaipuuta läheisiin ihmissuhteisiin sekä toivetta yhteenkuulumisesta muiden ihmisten ja yhteisöjen kanssa. Mikäli työntekijät tuntevat kuuluvansa työporukkaan, luottavat toisiinsa

ja kokevat voivansa jakaa onnistumisiaan ja heidän ponnistelunsa huomataan, kokevat he todennäköisesti yhteenkuuluvuutta keskenään. Tällöin he tuntevat olevansa osa yhteisöä, jolla on yhteisiä tavoitteita ja jossa on mahdollista saada toisilta tukea arvostavassa ilmapiirissä. (Hakanen 2011: 31.)

Työelämä on keskeinen paikka, sillä sen kautta kuulutaan yhteisöön ja yhteiskuntaan. Se rakentaa sosiaalista identiteettiä ja kohottaa mielialaa. (Luukkala 2011: 36.) Henkilöstön sisäiset suhteet vaikuttavat yrityksen kokonaisosaamiseen. Jos työntekijät ovat halukkaita jakamaan ja kehittämään tietoa yhdessä, paranee osaaminen koko yrityksessä. Huono työilmapiiri saa parhaat työntekijät hakemaan muualle töihin, koska osaamisen jakaminen ja uuden luominen yhdessä ei onnistu. (Ahonen – Ojala 2003: 67, 152.)

Toimiva työyhteisö edistää työn suuntaista vuorovaikutusta. Siellä ei hyväksytä epäasiallista kohtelua, häirintää tai kiusaamista. Työyhteisössä ilmenevä kiusaaminen on vakava sosiaalinen konfliktitilanne, joka lisää stressiä ja heikentää työilmapiiriä. Työpaikkakiusaaminen heijastuu koko työyhteisön toimivuuteen. Siihen pitää puuttua työpaikan joka tasolla ja tavoitella kiusaamisen nollatoleranssia ja yhteisöä, jossa kiusaamisen hyväksymättömyys on yhteinen arvo. (Työpaikkakiusaaminen n.d.)

Työyhteisö ei pysty ulkoiseen tehokkuuteen, jos se voi sisäisesti pahoin. Sisäiset ongelmat kuluttavat voimavaroja ja vähentävät työmotivaatiota ja -hyvinvointia. Huono työilmapiiri tarkoittaa usein sitä, että johtamisessa on puutteita ja sisäiset toimintatavat ovat kehittymättömiä. Lisäksi ulkoiset uhat, epäselvät toimintatavat ja tavoitteet, henkilöstön suuri vaihtuvuus ja epävarmuus työn jatkuvuudesta vaikuttavat kielteisesti työilmapiiriin. (Työyhteisön ilmapiiri n.d.)

Työyhteisön ilmapiirillä ja ihmissuhteilla sekä työntekijän omalla itsetuntemuksen ja aktiivisuuden tasolla on yhtä suuri painoarvo kuin itse työsuorituksilla. Kun kaikkia näitä osa-alueita ylläpidetään jatkuvasti, saadaan aikaan parhaat mahdolliset työolot ja löydetään kaikenikäisille työntekijöille oma paikkansa työelämässä. (Dunderfelt 1999: 182.)

4.4 Esimies ja johtamistyylit

Esimies ja johtaminen ovat tärkeässä asemassa työntekijän hyvinvoinnin, motivaation ja viihtyvyyden kannalta. Jos johdossa on ongelmia, heijastuu se heti työntekoon ja työntekijöihin. Esimiehen tehtävänä on johtaa. Johtamiseen on useita tapoja oikeita sekä vääriä. Näkökulma on yksi tärkeimmistä asioista johtamisessa, sillä se pitäisi suunnata negatiivisesta positiiviseen, ongelmista ratkaisuun ja syyttelystä itsearviointiin (Korteso – Leppänen 2013: 89). Työntekijä voi kokea, että oma työ on mielekästä, mutta tapa jolla sitä johdetaan, ei ole sitä. (Korpela 2009: 17.) Esimieskoulutus on hyvä ja suositeltava vaihtoehto jokaiselle johtajalle, sillä se auttaa kehittymään esimiehenä ja antaa uusia näkökulmia.

Onnistunut johtaja on läsnä oleva ja näkyvä. Johtaja näkee mahdollisuuksia, mutta uskaltaa selvittää myös ongelmakohdat. Hän pystyy myöntämään tietämättömyytensä ja osaa ottaa asioista selvää. Johtajalla pitää olla myös taito tarttua erilaisiin ideoihin ja toteuttaa ne myös käytännössä. Hyvä johtaja tekee yhteistyötä työyhteisön kanssa. Yksittäisissä tilanteissa hän tekee päätöksen yksin, mutta ottaa myös vastuun siitä. (Luukkala 2011: 268–269.) Esimiehen pitäisi kannustaa työntekijöitä keskustelemaan keskenään ja saamaan näin esiin mielipiteitä ja ehdotuksia. Jos työyhteisöllä on vahva keskinäinen luottamus ja hyvä ilmapiiri, syntyy toimintaa kehittäviä ideoita. (Kaistila n.d.: 8.)

Suunnan näyttäminen, tehtävien jako, palautteen antaminen, resurssien hankkiminen ja tiedon välittäminen ovat johtajan tärkeimpiä tehtäviä. Vision tai strategian rakentaminen helpottaa ja tukee suunnan näyttämistä. Kun johtaja esittää kiinnostavalla tavalla strategiansa, saa hän työntekijät puolelleen ja näin näyttää heille oikean suunnan. Johtajan pitäisi antaa palautetta säännöllisesti. Myönteistä palautetta kuuluu olla kaksi tai kolme kertaa enemmän kuin negatiivista palautetta, jolloin työntekijä pystyy hyödyntämään kriittisen palautteen työssään. Ilman säännöllistä palautetta koetaan helposti epävarmuutta, koska rakentava palaute tuo tyydytystä ja ohjaa toimintaa. Kun asiakas tai esimies antaa myönteisen palautteen, on se usein paras ja kannustavin asia omassa työssä. Vaikka kriittinen palaute ei ole tunnetasolla mieluisa, niin se kuitenkin auttaa kehittymään omassa työssä. Avoin ja rehellinen johtaja luo hyvän pohjan työlle ja samalla työntekijät luottavat ja tukevat johtajaa vaikeissakin tilanteissa. (Luukkala 2011: 35, 264–265.)

Heikko esimiestyö ja johtaminen heikentävät motivaatiota ja sitoutumista yritykseen. Se lisää myös sairauspoissaoloja ja työntekijöiden vaihtuvuutta. Työpaikan osaaminen ei kehity halutulla tavalla, koska yhteinen tavoite on epäselvä ja näin osaamista ei jaeta. (Ahonen – Ojala 2003: 68.) Hyvässä työyhteisössä jokainen työntekijä tietää oman perustehtävänsä ja siihen kuuluvat vastuut ja velvollisuudet. Ohjeet ja säännöt ovat annettu selkeästi ja ovat kaikkien työntekijöiden tiedossa. Perustehtävän selventämiseen johtajan pitäisi palata aina määräajoin. (Kaistila n.d.: 7.)

Esimiehen pitää määrittää oma rooli, jolla hän tulee johtamaan. Kaverina tai piilovaikuttajana johtaminen ei onnistu, vaan rooli pitää valita oman persoonan mukaisesti. Kun johtamisen rooli on valittu, pitää keskittyä viestintään, joka on itse johtamista. Tärkeintä viestinnässä on se, että johtaja kertoo kaikille työntekijöille samaan aikaan viestin, sillä muuten esimies pitää työntekijöitä epätasa-arvoisina. Viestinnässä kannattaa hyödyntää positiivista menetelmää ja toistoa, jotta työntekijät omaksuvat viestin. Lisäksi esimiehen kannattaa puhua omana itsenään ja seistä sanomansa takana. (Korteso – Leppänen 2013: 88–89.)

Erilaisia johtamistyyliä:

- Käskevä
- Etäinen
- Keskusteleva
- Tilanteen mukaan
- Tavoitekeskeinen
- Konvergenssi
- Divergenssi

Autoritäärinen eli käskevä johtamistyyli pohjautuu 1600-luvun ihmiskuvaan, jolloin työntekijät nähtiin laiskoina ja itsekkäinä. Tämä johtamistyyli on kaikkein vanhin, mutta ei ole silti poistunut käytöstä. Käskyt ja pelottelu ovat johtajan tapa saada työntekijät tekemään tehokkaasti työtä. Työ on hetkellisesti tehokasta johtajan läsnä ollessa, mutta lopulta työntekijät harjoittavat passiivista vastarintaa ja työtä tehdään minimiteholla. Käskevä johtamistyyli vaikuttaa negatiivisesti työiihtyvyyteen ja alentaa tuloksellisuutta. (Luukkala 2011: 265.)

Etäisessä johtamistyyllisessä esimies on etäinen ja poissaoleva, minkä ansiosta työntekijät kokevat, että heidän työ ei ole tärkeää. Työntekijät eivät saa tukea vaikeissa tilanteissa, koska esimies ei ole läsnä. Kuitenkin työviihtyvyys voi olla hyvä, koska työntekijät saavat toimia itsenäisesti ja eikä heidän tarvitse pelätä johtajalta tulevaa kritiikkiä. Etäinen johtaminen kuitenkin heikentää työtahtia ja tuloksentekoa, koska työntekijät eivät saa riittävästi apua esimieheltä. (Luukkala 2011: 265.)

Demokraattisessa eli keskustelelevassa johtamistyyllisessä esimies on läsnä oleva ja työntekijät saavat häneltä nopeasti apua. Johtajaa on helppo lähestyä, ja hän on hyvä kuuntelija ja keskustelija. Hän osaa antaa kriittisen palautteen oikealla tavalla, jolloin työntekijä pystyy hyödyntämään sen työssään. Kokonaisuudessaan tämä johtamistyyli parantaa työviihtyvyyttä. Kuitenkin liiallinen keskustelevuus ja yksimielisyyden hakeminen saattavat hidastaa päätöksentekoa ja työhön ryhtymistä. Parhaimpia ideoita ei välttämättä huomioida, koska enemmistö suosii keskivertoratkaisuja. (Luukkala 2011: 266.)

Tilanteen mukaan johtamistyyli sisältää piirteitä edellä mainituista johtamistyyleistä. Johtaja voi olla käskevä, etäinen tai keskusteleva riippuen tilanteesta. Tämän johtamistyylin vahvuutena on joustavuus ja monipuolisuus. Tilannejohdetussa työpaikassa ilmapiiri on yleensä rento. Kuitenkin työstä saattaa puuttua työn kehittäminen ja tulevaisuuden tavoitteet eli visiot ja strategiat, koska esimiehelle riittää se, että työnteko sujuu. (Luukkala 2011: 266.)

Tavoitekeskeisessä johtamistyyllisessä luotetaan ihmisten haluun ja kykyyn oppia uutta. Pyritään kehittämään työtä ja mietitään, miten omaa työtä voitaisiin tehdä vielä paremmin. Ongelmatilanteet pyritään hoitamaan mahdollisimman pian, eikä tavoitteena ole etsiä syyllistä, vaan nähdä tilanne työn kehittämisen välineenä. Vaarana tällaisessa johtamistyyllisessä on se, että tavoitteet keskittyvät liikaa taloudellisiin arvoihin. Tämä on kaikista uudenaikaisin johtamistyyli. (Luukkala 2011: 266.)

Konvergenssi eli yksimielisyys on hyvä johtamistyyli, esimerkiksi kriisi- tai sotatilanteessa. Tässä johtamistyyllisessä päätetään nopeasti yksi yhteinen linja, johon kaikki jäsenet sitoutuvat. Konvergenssi hukuttaa erilaiset näkemykset, jotka voisivat olla myös hyviä vaihtoehtoja. Päätös on yleensä tehty nopeasti ja vähällä keskustelulla, jolloin myöhemmin valittua linjaa kohtaan saattaa tulla paljon kritiikkiä. Konvergenssin vastakohta on divergenssi eli monimielisyys, jolloin jokaisella saa olla oma mielipide. Jos henkilöiden

välille tulee ristiriitoja, niin asioista keskustellaan. Keskustelun avulla erilaiset näkemykset alkavat lähentyä ja lopulta yhteinen linja muodostuu. Tässä johtamistyyllissä jokaisen mielipiteet huomioidaan ja yksi yhteinen linja on yhteisen prosessin tulos, siksi siihen sitoudutaan. Divergenssi on hyvä vaihtoehto, kun työyhteisöllä on riittävästi aikaa yhteisen toimintatavan löytämiseksi. (Luukkala 2011: 266–267.)

4.5 Täydennys- ja lisäkoulutus

Vakaina aikoina yritykset huolehtivat työntekijöiden täydennys- ja jatkokoulutuksesta, mutta yhä enemmän työntekijän pitää itse huolehtia oman osaamisen täydentämisestä. Koska tiedon määrä on kaksinkertaistunut lähiaikoina, pitää työntekijän jatkuvasti päivittää omaa osaamistaan ja kehittää vahvuuksia. Itsensä kehittäminen on tärkeää, koska silloin pystyy tarjoamaan lisäarvoa toimeksiantajalle. (Lampikoski 1998: 57.)

Optikoilla on terveydenhuollon ammattihenkilöinä täydennyskoulutusvelvollisuus. Optisella toimialalla toimiva optometrian Eettinen Neuvosto seuraa ja ohjaa optikoiden lisä- ja täydennyskoulutusta. Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä edellyttää, että "terveydenhuollon ammattihenkilö on velvollinen ylläpitämään ja kehittämään ammattitoiminnan edellyttämää ammattitaitoa sekä perehtymään ammattitoimintaansa koskeviin säännöksiin ja määräyksiin. Terveydenhuollon ammattihenkilön työnantajan tulee luoda edellytykset sille, että ammattihenkilö voi osallistua tarvittavaan ammatilliseen täydennyskoulutukseen." (Optikoiden täydennyskoulutusvelvollisuus n.d.)

Laillistetuilla optikoilla ja optometristeillä on mahdollisuus suorittaa lisäkoulutuksia. Niitä ovat piilolasien sovituskoulutus, heikkonäköisten apuvälineiden sovituskoulutus, diagnostisten lääkeaineiden käyttökoulutus ja työterveyshuollon asiantuntijakoulutus. (Täydennyskoulutusrekisteri n.d.)

5 Henkilökohtaiset syyt

Perusasioiden on oltava kunnossa ennen kuin uskaltaa tehdä isoja elämänmuutoksia kuten vaihtaa alaa. Tukiverkosto ja hyvä taloudellinen tilanne varmistavat, että pärjää pahan paikan tullen. Usein suuria muutoksia työn suhteen ei tehdä, jos se vaarantaa henkilökohtaisen tai perheen talouden. Perheellinen ei uskalla tehdä yhtä helposti muutoksia työn suhteen, koska on vastuussa muistakin kuin vain itsestään. Myös pankkilainat pienentävät riskinsietokykyä. (Carlsson – Järvinen 2012: 109–110.)

Kun arvioidaan yksilön jaksamista työssä, täytyy huomioida siihenastinen työura. Sillä on merkitystä, jos työntekijä on ollut työelämässä jo vuosikymmeniä tai vasta muutamia vuosia. Nykyinen elämäntilanne täytyy myös ottaa huomioon, koska työasiat vaikuttavat yksityiselämään ja toisinpäin. (Luukkala 2011: 62.)

5.1 Työmotivaatio

Sana motivaatio tulee latinankielisestä sanasta *movere*, joka merkitsee liikkumista. Myöhemmin termin merkitys on laajentunut tarkoittamaan käyttäytymistä virittävien ja ohjauvien tekijöiden järjestelmää. Motiivi on motivaation kantasana. Kun puhutaan motiiveista, viitataan usein tarpeisiin, haluihin, vietteihin ja sisäisiin yllykkeisiin. Motiivit ylläpitävät ja virittävät yksilön käyttäytymisen suuntaa eli motivaatio on motiivien aikaansaama tila. (Ruohotie 1998: 36–37.)

Työtä voidaan tehdä joko sisäisesti tai ulkoisesti motivoituneena. Kolmas vaihtoehto on työnteko vailla minkäänlaista motivaatioita, mutta se ei pidemmällä aikavälillä lisää hyvinvointia. Ulkoisesti motivoitunut ihminen toimii tavallisesti saavuttaakseen jonkin väli-neellisen päämäärän. Tällöin motivaation lähtökohtana on esimerkiksi pyrkimys määräaikaisten työsuhteen jatkamiseen tai jonkin palkkion saavuttaminen. Sisäisesti motivoitunut henkilö taas toimii vapaaehtoisesti ja tekemisen ilosta, sillä hän on omistautunut asi-aansa ja toiminta tuottaa hänelle onnistumisen kokemuksia. (Hakanen 2011: 30.) Sisäistä ja ulkoista motivaatiota ei kuitenkaan voida pitää täysin erillisinä, koska usein ne täydentävät toisiaan. Ne voivat esiintyä yhtä aikaa, mutta toiset motiivit ovat hallitsevam-pia kuin toiset. (Ruohotie 1998: 38.)

Työmotivaatio on tärkeässä asemassa, jos pohditaan työntekijän koko hyvinvointia ja halua ponnistella töissä. Yksilön elämäntilanne vaikuttaa työmotivaatioon, sillä jos perustarpeet eivät ole tyydytetty, eivät myöskään korkeamman asteen tarpeet voi tulla kysymykseen. (Perkka-Jortikka 2008.) Motivaatio on tilannesidonnainen. Tilannemotivaatio liittyy tilanteeseen, jossa sisäiset ja ulkoiset ärsykkeet saavat aikaan motiiveja ja tavoitteeseen suuntautuvaa toimintaa. Motivaatio on dynaamista ja se vaihtelee erilaisissa tilanteissa. (Ruohotie 1998: 41.)

Työn mielekkyys perustuu osaltaan siihen, mitä työ itselle merkitsee ja mitä odotuksia siihen liittyy. Työ voi merkitä ennen kaikkea toimeentuloa, jolloin työltä odotetaan etupäässä materialistista palkitsevuutta eikä työn sisältöä koeta itsessään arvokkaana. Toisille työ merkitsee toimeentulon lisäksi mahdollisuutta ammatilliseen uralla etenemiseen, jonka kautta voidaan saavuttaa esimerkiksi työssä parempi sosiaalinen asema, vaikutusmahdollisuuksia tai parempi itseluottamus. Tällaiset henkilöt panostavat työhönsä henkilökohtaisia voimavaroja. Joillekin ihmisille työ on kutsumus, jolloin he kokevat työnsä kiinteäksi osaksi elämäänsä. Työ itsessään palkitsee heitä ja voi mahdollistaa sosiaalisesti arvostettavan työn tekemisen. Kutsumustyö tuntuu mielekkäältä, vaikkei se välttämättä ole taloudellisesti työn vaatimuksiin nähden korkeasti korvattua. (Hakanen 2011:26–27.)

Työntekijä haluaa vaikuttaa omaan työhönsä. Jos asiat päätetään ylhäältä ja ohjeita ilmestyy jostakin, niin ihminen turtuu ja tuskastuu. Jo pienikin vaikuttamisen mahdollisuus pitää motivaation korkealla. Työntekijät pitävät myös tärkeänä henkilökohtaista vapautta tehdä työvalintoja. Lisäksi arvostetaan vapautta omiin aikatauluihin. (Kortesus – Leppänen 2013: 14–17.) Kun työntekijällä on mahdollisuus tehdä henkilökohtaisia ratkaisuja työssään, hän voi kokea toimivansa vapaaehtoisesti omasta halusta ja hän on todennäköisemmin sisäisesti motivoitunut. Toisaalta sama tunne voi syntyä myös ulkoapäin tulleesta pyynnöstä tai vaatimuksesta, mikäli siihen liittyy ymmärrettävät perustelut ja työntekijän tuntemuksien ja kokemusten tunnustaminen. Lisäksi työ, jossa voi käyttää omaa harkintaa ja hyödyntää vahvuuksiaan parhaan tuloksen saavuttamiseksi, tyydyttää ihmisen itsenäisyyden tarvetta. (Hakanen 2011: 31.)

Psykologian professori Mihaly Csikszentmihalyi on kehittänyt käsitteen *flow*, joka tarkoittaa virtauskokemusta. Kun henkilöllä on mielekästä ja motivoivaa tehtävää ja osaaminen ja tehtävän haasteet ovat tasapainossa, on mahdollista kokea *flow*. Virtauskokemuksen

aikana henkilö uppoutuu täysin tekemäänsä tehtävään ja unohtaa itsensä, ajan ja paikan. Virtauskokemus vähenee, kun saavutetaan rutiinitaso uudessa tehtävässä. Jotta jatkossakin olisi mahdollista kokea *flow*, pitää haasteiden kasvaa. Ajoittainen *flow* on työhyvinvoinnin tunnusmerkki. (Luukkala 2011: 159–160.)

5.2 Perhe

Perhe ja läheiset ihmiset luovat turvaverkon, johon voi tukeutua vaikeina hetkinä. Heidän kanssa voi keskustella ongelmista ja saada tukea niihin. Elämä on helpompaa silloin kun saa tuntea kuuluvansa joukkoon, joka arvostaa, sillä ilman tukiverkostoa on suurempi riski syrjäytyä vaikeissa elämäntilanteissa (Carlsson – Järvinen 2012: 116). Kuitenkin on tilanteita, että läheiset eivät kannusta ja tue, vaan ihminen joutuu toimimaan yksin ilman tukea. Läheiset saattavat kokea, että henkilön pitäisi toimia toisella tavalla ja että hän tulee tekemään suuren virheen. Toisille tällainen tilanne voi johtaa perääntymiseen, mutta toiset haluavat näyttää, että epäluulot ovat turhia.

Läheisiltä saatu tuki on tärkeässä asemassa ammatinvaihtajalle. Joskus läheiset saattavat kokea vaikeaksi, miten suhtautua henkilön uuteen asemaan. Joskus ammatin-vaihto on helpotus myös läheisille, jos henkilön vanha työ on ollut raskasta ja rasittavaa. Ammatinvaihto muokkaa henkilön koko identiteettiä, siksi se saattaa vaikuttaa jopa ihmis-suhteisiin. Jossain tapauksissa se on vieraannuttanut puolisoista ja johtanut avioeroon. (Korpela 2009: 19.) Perhetilanne voi myös pitkittää alan vaihtoa, sillä jos henkilöllä on elätettävänään perhe saattaa ansiotyöstä lähteminen olla pelottavaa, koska taloudellinen tilanne ei ole turvattu.

Työn ja perheen välinen suhde on kaksisuuntainen, sillä kokemukset työstä heijastuvat kotiin ja vastaavasti kotoa töihin. Ne voivat olla negatiivisia tai positiivisia. Työn luonne, vaativuus ja kuormittavuus sekä perhetilanne vaikuttavat työn ja perheen yhteen sovittamiseen. Lisäksi liialliset työpaineet ja pitkät päivät hankaloittavat perhe-elämän ja työn yhteensovittamista. Yleensä pienten lasten vanhemmilla on suurimmat ongelmat yhdistää työ ja perhe. Erilaiset hoitovastuut koskettavat ihmisiä eri elämänkaaren vaiheissa, sillä niin sanottujen ruuhkavuosien jälkeen hoidetaan omia vanhempia ja lapsenlapsia. Työ ja perhe-elämän yhdistäminen on haasteena koko työuran ajan. (Kauppinen – Moisio – Toivanen n.d.)

5.3 Työ ja terveys

Työ vaikuttaa terveyteen kaksisuuntaisesti, sillä työ tukee terveyttä ja jopa pidentää elinikää, mutta työn puute ja vaarallinen työ voivat olla terveydelle haitaksi. Työelämään osallistuminen on paras tapa ehkäistä syrjäytymistä. (Aromaa – Huttunen – Koskinen – Teperi 2005.)

Oma terveys ja toimintakyky ovat työkyvyn ydin. Jos henkilöllä on pysyvä sairaus, joka rajoittaa toimintakyky, voi se olla myös uhka työkyvylle. Se kuitenkin riippuu työstä ja sen vaatimista edellytyksistä. (Luukkala 2011: 42.) Työkyky heikkenee usein vasta työ-elämän loppupuolella. Sitä alentavia tekijöitä ovat raskas, epähygieeninen työ, vaarallinen työympäristö, kohtuuttomat työajat, huonot työjärjestelyt ja huono työilmapiiri. Ergonominen työ, mahdollisuus säädellä itse työtahtia ja esimiehen ja työyhteisön antama tuki vastaavasti tukevat työterveyttä. (Aromaa ym. 2005.)

Suomessa työkyvyttömyyttä eniten aiheuttavat tautiryhmät ovat mielenterveyshäiriöt, tuki- ja liikuntaelinsairaudet, sydän- ja verisuonisairaudet, hengitystiesairaudet ja tapaturmat, jotka yhteensä aiheuttavat noin 80 % kaikesta työkyvyttömyydestä. Työkyvyttömyys jakautuu epätasaisesti työikäisessä väestössä, sillä usein se liittyy fyysisesti raskaisiin ammatteihin ja matalaan koulutus- ja palkkatason. (Aromaa ym. 2005.) Mielenterveysongelmat ovat edelleen suurin syy työkyvyttömyyteen, mutta tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat yleistyneet viime vuosina. Maantieteellisiä eroja esiintyy, sillä joillain alueilla tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat jo suurin syy työkyvyttömyyteen. (Työkyvyttömyyseläkkeen syissä isoja eroja sairaanhoitopiireittäin 2012.)

Tunne, että henkilö ei enää hallitse omaa työtään, on tyypillisesti alkua työuupumukselle. Työteho heikkenee, luovuus katoaa ja osaaminen ja ammattitaito eivät enää ole riittäviä. Lopulta ihminen alkaa oireilla henkisesti ja fyysisesti. (Ahonen – Ojala 2003: 66.) Jo pitkälle edennyt työuupumus ilmenee voimavarojen vähenemisenä ja siitä johtuen vireystilan asteittaisena romahtamisena sekä kielteisten tuntemusten syvenemisenä. Myös niin sanottu *boreout* eli työssä tylsistyminen voi ilmentyä mielipahana ja alhaisena aktiivisuustasona. (Hakanen 2011: 21.)

Työolobarometri arvioi vuosittain sairauspoissaolojen määrän. Sen mukaan sairauspoissaolojen määrä on pysynyt melko vakaana Suomessa. Se on noin 7,5 päivää työn-tekijä-

jää kohden vuodessa eli noin 4 % työajasta. Sairauspoissaolot ovat yhteydessä taloudellisiin suhdanteisiin, sillä yleensä niiden määrä laskee suhdanteiden laskiessa. Lisäksi sukupuoli, ammatti ja toimiala vaikuttavat sairauspoissaolojen määrään. (Kauppinen ym. 2013: 13.)

5.4 Oma talous

Ammatinvaihto vaikuttaa aina henkilön talouteen. Toiset eivät uskalla vaihtaa ammattia taloudellisista syistä, vaan odottavat siihen asti kun taloudellinen tilanne kestää riskinoton. Osa vaihtaa ammattia spontaanisti välittämättä taloudellisista asioista. Yksin elävät uskaltavat ottaa paremmin taloudellisia riskejä, koska heillä ei ole perhettä elätettävänä. (Korpela 2009: 18.)

Alan vaihto ei aina tarkoita ansiotason nousua. Monet haluavat pärjätä vähemmällä, jolloin pystyy vaikuttamaan yksilöllisesti esimerkiksi luonnon kuormitukseen tai oman elämän arvoihin. Matalapalkka-ammateissa työskentelee monia, jotka ovat työhönsä ja ansiotasoon tyytyväisiä. Jos ansiotaso on riittävä elämän perustarpeisiin, niin palkankorotusten teho hiipuu. (Carlsson – Järvinen 2012: 113–114.) Vanha sanonta ”raha ei tuo onnea” pätee vielä nykypäivänä.

6 Työelämän muutokset

Työelämä on muuttunut vuosikymmenten aikana, sillä työmarkkinoiden globalisoituminen on mahdollistanut kansainvälisen kaupan ja yhteistyön. Internetin avulla välimatkat ovat lyhentyneet ja tiedonkulku nopeutunut. Avoin markkinatalous on mahdollistanut ulkomailla työskentelyn ja laajemmat työmarkkinat. Sen ansiosta on siirretty tehtaita halvempien tuotantokustannusten maihin. (Carlsson – Järvinen 2012: 25.) Yhä useammat yritykset siirtyvät monikansalliseen omistukseen ja harrastavat kansainvälistä kauppaa. Kielitaidon merkitys kasvaa työmarkkinoilla. (Lampikoski 1998: 37.)

1970-luvulle asti Suomen elinkeinorakenne perustui maa- ja metsätalouteen. Vähitellen jalostus- ja palveluelinkeinot alkoivat työllistää enemmän kuin maatalous. Jalostuselinkeinot eli teollisuus ja rakentaminen työllistivät 1970-luvulla noin 800 000 henkeä, kunnes 1990-luvun lama vähensi työpaikkoja. Laman jälkeen jalostuselinkeinojen työllisyys on parantunut, mutta ei ole koskaan palannut lamaa edeltävälle tasolle. Palveluelinkeinot eli julkiset ja yksityiset palvelut alkoivat työllistää 1960-luvun loppupuolella. Julkisiin palveluihin kuuluvat koulutus, sosiaali- ja terveystaloudet ja julkinen hallinto. Vastaavasti yksityisiä palveluja ovat kauppa, liikenne sekä rahoitus- ja vakuutus toiminta. Nykyään enemmän kuin kolme neljästä työskentelee palvelualoilla ja erityisesti yksityisellä sektorilla. (Okkonen – Päränen 2009: 43–44.)

Viimeisten vuosikymmenten aikana työntekijöiden koulutustaso on noussut. Nykyään naiset ovat korkeammin koulutettuja kuin miehet. Korkea koulutustaso edistää naisten ja miesten työhön osallistumista ja pitää heidät 2-3 vuotta pidempään työmarkkinoilla. (Okkonen – Päränen 2009: 74, 78.) Lisäksi maahanmuuttajien määrä on kasvanut työ-yhteisöissä 2000-luvulla ja tulee edelleen kasvamaan (Kauppinen ym. 2013: 38).

Väestön keski-ikä nousee, mutta työntekijäväestö nuorenee, koska suuret ikäluokat siirtyvät työelämästä eläkkeelle (Kauppinen ym. 2013: 37). Tämä voi aiheuttaa joillakin aloilla työvoiman saatavuusongelmia. Nuorta väestöä ei ole riittävästi eikä maahanmuutto pysty kompensoimaan eläkkeelle siirtyvien aiheuttamaa työvoimapoistumaa. (Okkonen – Päränen 2009: 82.) Uusi sukupolvi suhtautuu myös työntekoon eri tavalla kuin aiemmat sukupolvet. He ottavat palkkatyön vastaan ajatellen, että se on väliaikaista, ei missään tapauksessa pitkäaikaista. Tämä vaikuttaa siihen, miten työntekijä suhtautuu työhönsä. Usein tällaisissa tapauksissa työntekijä ei jaksakaan panostaa työpaikan yhteiseen

hyvään vaan pelkästään omaansa. Työpaikasta kehittyä ponnahduslauta seuraavaan työpaikkaan. (Korteso – Leppänen 2013: 13.)

Työurat tulevat pitenemään, sillä eläkkeelle siirrytään entistä myöhemmin. Vuoden 2011 keskimääräinen eläköitymisikä oli 60,5 vuotta. Tavoitteena on lisätä työvuosia, sillä vuonna 2009 asetettiin tavoite, että vuoteen 2025 mennessä eläköitymisikä olisi vähintään 62,4 vuotta. Työuria pitää pidentää muualtakin kuin vain lopusta, sillä nuorten pitäisi päästä työelämään aikaisemmin. (Kauppinen ym. 2013: 16.) Syyskuussa 2014 työmarkkinajärjestöt Akavaa lukuun ottamatta pääsivät sopimukseen uusista työeläkejärjestelmän kehityksistä. Suunnitelman mukaan eläkeikää nostetaan nykyisestä. Tavoitteena on nostaa eläkeikää portaittain 65 ikävuoteen. Lisäksi työeläke karttuu aiempaa varhaisemmin. (Eläkeuudistus 2014.)

6.1 Optinen toimiala

Optinen toimiala ketjuuntuu nopeasti ja markkinoilla on myös kansainvälisiä liikeketjuja. Kansainvälinen yhteistyö on lisääntynyt. Suurimmat ketjut ovat Instru optiikka, Silmäasema, Specsavers, Fenno Optiikka ja Synsam. Hintakilpailu on tullut jäädäkseen optiselle toimialalle. Se on vaikuttanut katteiden pienenemiseen sekä laskenut yritysten kannattavuutta. Vuonna 2011 koko toimialan liikevaihto oli 341,3 miljoonaa euroa. (Optisen alan toimialastrategia 2012: 5–6.) Vuonna 2013 erikoiskaupan liikevaihto pieneni 0,8 %:lla 294,6 miljoonaan euroon (Optinen kauppa pärjäsi muuta kauppa paremmin 2013).

Hintakilpailu säilyy ja jopa lisääntyy optisella toimialalla. Markkinointi on näkyvää ja keskittyy tuotteisiin ja hintaan. Ilmaispalveluita mainostetaan yhä enemmän. (Optisen alan toimialastrategia 2012: 26.) Näkemyksemme mukaan jatkuvat kampanjat ja hintakilpailu heikentävät työntekijöiden motivaatiota. Jatkuva hintakilpailu on kouluttanut kuluttajat saamaan ilmaisia tuotteita ja suuria alennuksia, joten normaalihintaisten tuotteiden myyminen on aiempaa hankalampaa.

Asiakkailla on entistä parempi mahdollisuus hankkia tietoa Internetin avulla. Kuluttajat pystyvät vertailemaan hintoja ja tarjontaa aiempaa helpommin. Nettikaupat ovat yleistyneet myös optisella toimialalla. Esimerkiksi Optisen alan toimialastrategiasta 2012 selviää, että piilolinssikaupasta noin 25 % myytiin optikkoliikkeiden nettikaupoissa, 50 %

optikkoliikkeissä ja loput 25 % muissa nettikaupoissa. Puolet piilolinseistä myytiin netin avulla. Nämä nettipalvelut joko laajentavat ja syventävät optikkoliikkeiden palvelutarjontaa, mutta kauppa voi myös siirtyä optikkoliikkeiden ja suomalaisten toimijoiden ulkopuolelle. (Optisen alan toimialastrategia 2012: 10–11, 19.)

Optikon työnkuva on muuttunut vuosikymmenten aikana, sillä työhön ei kuulu enää niin paljoa käsillä tekemistä. Ennen monissa optikkoliikkeissä linssit hiottiin itse, mutta nykyään melkein jokaisessa liikkeessä hionta tapahtuu myymälän ja jopa Suomen rajojen ulkopuolella. Näkemyksemme mukaan lisääntynyt myyntityö on korvannut pajatyöskentelyn. Samaan aikaan optikoille on syntynyt uusia työpaikkoja, sillä yhteistyö julkisen terveydenhuollon ja silmäsairaaloiden kanssa on lisääntynyt (Optisen alan toimialastrategia 2012: 10).

Optikoiden ammatti menee kliinisempään suuntaan, sillä uutena lisäkoulutuksena on diagnostisten lääkeaineiden käyttöoikeus. Tämä tukee optikoiden työllistymistä muussa terveydenhuollossa ja laajentaa optikoiden tekemää ennaltaehkäisevää näönhuoltoa. Optikoiden vähimmäispalkka on lähentynyt terveydenhuoltoalan vähimmäispalkkausta, aiempaan alan korkeampiin sopimuspalkkoihin verrattuna. Tähän lienee eniten vaikuttanut se, että optisen toimialan tuotemyynnin eurot ovat hieman hiipuneet aikaisemmasta ja se näkyy väistämättä myös palkoissa. Uskomme, että palkkaan vaikuttaa myös se, että optinen toimiala on muuttunut naisvaltaisemmaksi.

7 Opinnäytetyön kyselyn toteuttaminen

Tieteellisellä tutkimuksella pyritään ongelmanratkaisuun. Tutkimus voi olla empiirinen eli havainnoiva tai teoreettinen. Teoreettisessa tutkimuksessa käytetään jo valmiina olevaa teoriaa, kun taas empiirinen tutkimus perustuu teoreettisista tutkimuksista kehittyneisiin menetelmiin. Empiirinen tutkimus jaetaan kvantitatiiviseen ja kvalitatiiviseen tutkimukseen. (Heikkilä 2008: 13.)

Onnistunut tutkimus vaatii järkevän kohderyhmän ja oikean tutkimusmenetelmän, joka yleensä ratkeaa tutkimusongelman ja tavoitteiden avulla. Tutkimusongelma on muutenkin tärkeässä roolissa, koska se vaikuttaa tutkimuksen hyötyyn ja helpottaa tutkijan työtä. Yleensä koko tutkimus alkaa tutkimusongelman määrittämisellä. Kokonaisuutena tutkimus on luova prosessi. (Heikkilä 2008: 14, 23.)

7.1 Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus

Tieteellisen tutkimuksen menetelmäsuuntausta, joka perustuu kohteen kuvaamiseen ja tulkitsemiseen tilastojen ja numeroiden avulla, kutsutaan kvantitatiiviseksi eli määrälliseksi tutkimukseksi (Määrällinen tutkimus n.d.). Kvantitatiivinen tutkimus selvittää lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä. Sitä voidaan kutsua myös tilastolliseksi tutkimukseksi. Kvantitatiivinen tutkimus edellyttää riittävän suurta ja edustavaa otosta. Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla selvitetään usein eri asioiden välisiä riippuvuuksia tai tutkittavassa ilmiössä tapahtuneita muutoksia. Tutkimuksen aineistosta saaduista tuloksista pyritään tekemään yleistyksiä tilastollisen päättelyn keinoin. (Heikkilä 2008: 16.)

Kvantitatiivisen tutkimuksen aineisto voidaan kerätä erilaisista muiden keräämistä tilastoista, tai tiedot voidaan kerätä itse. Empiirisessä tutkimuksessa oman aineiston kerääminen on varsin yleistä. Silloin tutkijan tulee tutkimusongelman perusteella päättää, mikä on kohderyhmä ja millainen tiedonkeruumenetelmä soveltuu parhaiten kyseiseen tilanteeseen. Erilaisia tiedonkeruumenetelmiä ovat esimerkiksi postikysely, puhelin- tai käyntihaastattelu ja informoitu kysely. Nykyään myös Internetin kautta tehtävät www-kyselyt ovat hyvin yleisiä. Ne kuitenkin soveltuvat vain sellaisen perusjoukon tutkimiseen, jolla on pääsy Internetiin. Www-kyselyssä on huomioitava miten tieto kyselystä saadaan tutkittaville ja miten estetään otokseen kuulumattomien henkilöiden vastaaminen. (Heikkilä 2008:16, 18–19.)

7.1.1 Tilastolliset tunnusluvut

Suurtenkin aineistojen tieto saadaan tiiviiseen muotoon käyttämällä tunnuslukuja. Tällöin on kuitenkin vaarana, että osa informaatiosta häviää. Käytettävien tunnuslukujen valinta riippuu muuttujan mitta-asteikosta. Sijaintiluvut kuvaavat jollain tavalla jakauman sijaintia. Sijaluvuista mediaani, moodi ja keskiarvo ovat niin sanottuja keskilukuja. Mediaani tarkoittaa suuruusjärjestykseen asetetuista havainnoista keskimmäisintä. Moodi taas on aineistossa useimmin esiintyvä arvo, eli sillä on suurin frekvenssi. Frekvenssi siis tarkoittaa tietyn havaintoarvon esiintymiskertojen lukumäärä tilastoaineistossa. Keskiarvosta (ka.) puhuttaessa tarkoitetaan yleensä aritmeettista keskiarvoa, joka saadaan jakamalla havaintoarvojen summa niiden lukumäärällä. (Heikkilä 2008: 82–84.) Käytimme aineistomme käsittelyssä näitä tunnuslukuja.

Merkitsevyystaso ilmaisee kuinka suuri riski on, että saatu riippuvuus tai ero johtuu satumasta. Lyhenne p eli *probability* tarkoittaa merkitsevyystasoa. P-arvo ilmaisee tehdyn johtopäätöksen luotettavuutta eli todennäköisyyttä virheellisen johtopäätöksen tekemiseen. Tutkija päättää ennen testiä, minkä rajan riskitason on alitettava ennen kuin nollahypoteesi hylätään. Yleisimmät käytetyt merkitsevyystasot ovat 0,05 (5 %), 0,01 (1 %) ja 0,001 (0,1 %). P-arvo 0,05 on usein käytetty raja, jonka valitsimme myös opinnäytetyösämme käytettäväksi merkitsevyystasoksi, jolloin tulos on tilastollisesti merkitsevä. (Heikkilä 2008: 194–195.)

Kahden toisistaan riippumattoman ryhmän keskiarvoja voidaan verrata t-testillä. Ensin ohjelma testaa ovatko varianssit yhtä suuret. Tämän jälkeen ohjelma ilmoittaa tulokset sekä eri suurten että yhtä suurten varianssien tapauksessa. Näiden väliltä valitaan tilanteeseen sopiva vaihtoehto. (Heikkilä 2008: 230.) Käytimme t-testiä tarkastellessamme eri ryhmien välisiä eroja alan vaihdon syihin ja esimiehen vaikutusta alan vaihtoon.

7.1.2 Kysymystyypit

Kyselylomakkeen pitää olla houkutteleva, jotta vastaaja täyttää sen. Hyvät kysymykset, houkutteleva ulkonäkö, selkeät ohjeet ja kysymysten looginen järjestys ovat hyvän kyselylomakkeen tunnusmerkkejä. Lomakkeen alkuun kannattaa sijoittaa helppoja kysymyksiä, jolloin vastaaja saa hyvän ensivaikutelman. Henkilötiedot kannattaa kuitenkin

sijoittaa kyselyn loppuun, jotteivat henkilötietoihin liittyvät roolit vaikuta vastaajan antamiin vastauksiin. Tärkeää on, että lomakkeen täyttämisen jälkeen vastaaja kokee tehneensä jotakin merkittävää. (Heikkilä 2008: 48–49.)

Kvantitatiivisessa eli kysely- ja haastattelututkimuksessa käytetään usein suljettuja kysymyksiä, jolloin vastausvaihtoehdot ovat valmiina. Tällaisia kysymyksiä nimitetään myös strukturoiduksi kysymyksiksi. Tämä mahdollistaa nopean vastaamisen tutkimukseen ja tulosten helpon tilastollisen käsittelyn. Suljetut kysymykset eivät vaadi kielellistä lahjakkuutta vastaajalta ja usein monet pystyvät helpommin antamaan haluamansa vastauksen jopa sen negatiivisen. Toisaalta suljetut kysymykset saattavat joskus johtaa harmitsemattomiin vastauksiin ja *en osaa sanoa* on helppo valita. Vastausvaihtoehdot määriteltäessä pitää olla tarkkana, sillä joskus jokin vaihtoehto saattaa puuttua ja sitä on myöhemmin vaikea korjata. Jos vaihtoehtoja on liikaa, ei sekään ole hyvä asia. Kysymys on dikotominen, jos vaihtoehtoja on vain kaksi. (Heikkilä 2008: 50–51.)

Avoimia kysymyksiä käytetään usein kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa voidaan hyödyntää molempia kysymystyyppisiä, sillä jos ei pystytä etukäteen rajaamaan vastausvaihtoehtoja, niin avoimet kysymykset toimivat paremmin. Avoimien kysymysten laatiminen on helppoa, mutta vastausten käsittely ja luokittelu työlästä, koska vastaukset ovat vapaamuotoisia ja rajaamattomia. Kuitenkin ne saattavat tuoda tuloksia, joita ei ole etukäteen huomionnut. Toisaalta avoimet kysymykset voivat tuntua vastaajalle työläiltä ja houkutella vastaamatta jättämiseen. (Heikkilä 2008:49–50.)

Likertin asteikkoa käytetään mielipideväittämässä, jolloin vastaaja valitsee 4- tai 5-portaisesta vastausasteikosta omaa mielipidettään vastaavan vaihtoehdon. Usein asteikon ääripäinä ovat täysin eri mieltä ja täysin samaa mieltä. Likertin asteikkoa suunniteltaessa tulee pohtia miten asteikon eri arvot ilmoitetaan sanallisesti. Lisäksi on päätettävä aloitetaanko vaihtoehdolla samaa mieltä vai eri mieltä. (Heikkilä 2008: 53.)

7.2 Kyselylomakkeen ja saatekirjeen suunnittelu

Keväällä 2014 suunnittelimme kyselylomakkeen opinnäytetyön teoriaosuuden ja tutkimusongelmien pohjalta. Kysymyksiä oli runsaasti, joten karsimme pois epäolennaiset jättäen jäljelle 38 kohtaa. Keskustelimme kysymyksistä opinnäytetyön tilaajan SOA:n

Soile Paavolan kanssa. Pyrimme muotoilemaan kysymykset niin, että ne olivat yksiselitteisiä ja palvelivat opinnäytetyön tavoitteita. Tarkoituksena oli saada kysymyksistä mahdollisimman puolueettomia, jotta ne eivät vaikuttaisi vastaajan antamiin vastauksiin. Vastausvaihtoehdot järjestettiin siten, että kyselylomake oli neutraali. Tavoitteena oli, että jokainen vastaaja koki tärkeäksi vastata kyselyyn.

Vastaajilla oli mahdollisuus vastata kyselyyn sähköisesti tai kirjallisesti. Ensimmäiseksi valmistui sähköinen kyselylomake, jonka teimme Google Docs-ohjelmalla. Kirjallisen lomakkeen teimme Microsoft Wordilla, koska sähköistä lomaketta ei pystynyt tulostamaan, niin että kysymysten asetteleminen olisi pysynyt ennallaan. Kyselylomakkeen linkki jaettiin Googlen Blogger-sivustolla, jonne avasimme blogisivuston. Teimme päivityksen, jossa näkyi kyselylomakkeen suora linkki. Päädyimme Blogger-sivustoon, koska näin saimme kyselylomakkeen linkin helppoon muotoon eikä se vaatinut rahallista panostusta.

Kysely alkoi saatekirjeellä, jossa esittelemme itsemme ja kerroimme opinnäytetyön tavoitteista sekä kohderyhmästä. Saatekirjeessä oli linkki ja QR-koodi nettisivulle, jossa kyselyyn pystyi vastamaan sähköisesti. QR-koodin ideana oli, että vastaaja pystyi lukemaan koodin älypuhelimella tai tabletilla, jolloin kyselylomake aukesi suoraan laitteessa. Uskoimme tämän lisäävän kyselylomakkeen saavutettavuutta. Jos vastaaja kuitenkin halusi vastata kirjallisesti, oli jokaisen postitetun lomakkeen mukana maksuton palautuskuori. Saatekirjeen tarkoituksena oli vedota lukijan tunteisiin ja saada hänet vastaamaan kyselyyn. Lisäksi arvoimme kaikkien yhteystietonsa antaneiden kesken SOA:n tarjoaman 100 euron arvoisen PresentCard-lahjakortin. Tämän tavoitteena oli lisätä vastausaktiivisuutta, jotta vastausprosentti olisi riittävän korkea tulosten luotettavuuden kannalta.

Ennen kyselylomakkeen lähettämistä testasimme sen toimivuutta opinnäytetyön ohjaajilla ja yhdellä Metropolia Ammattikorkeakoulun lehtorilla. He vastasivat kyselyyn, minkä jälkeen he antoivat palautetta lomakkeen rakenteesta ja sisällöstä. Lisäksi vuosikurssimme muut opiskelijat saivat vastata kyselyyn ja kommentoida sitä. Tämän jälkeen kävimme vielä kerran kyselylomakkeen yksityiskohtaisesti Soile Paavolan kanssa läpi.

Suoritimme kyselyn ennen kesälomakauden alkua, koska ihmisillä on enemmän aikaa vastata kyselyyn arkena. Ajankohdaksi valikoitui toukokuu 2014, jolloin kyselylomakkeita lähetettiin postitse 137 kappaletta. Odotimme vastauksia kesäkuun alkuun saakka, jonka jälkeen lähetimme vielä kaikille muistutuskirjeen.

7.3 Kyselylomakkeen kysymysten tausta

Kyselylomakkeen suunnittelu vaatii kirjallisuuteen tutustumista, tutkimusongelman pohittamista ja täsmentämistä, käsitteiden määrittelyä ja tutkimusasetelman valintaa. Suunnittelussa tulee ottaa myös huomioon kuinka aineisto aiotaan käsitellä. Tiedossa on oltava mitä ohjelmaa tietojen käsittelyssä käytetään, miten tiedot syötetään ja millä tavalla tulokset halutaan raportoida. Ennen kuin kyselylomakkeen laatiminen aloitetaan, on tutkimuksen tavoite oltava selvillä. Tutkijan on tiedettävä mihin kysymyksiin hän etsii vastauksia. On varmistuttava siitä, että tutkittava asia varmasti saadaan selvitettyä tutkimuslomakkeen kysymysten avulla. Kysymyksiä ei voi enää muuttaa tai parannella tiedonkeruun jälkeen. (Heikkilä 2008: 47.)

Opinnäytetyömme kysely toteutettiin kvantitatiivisesti, koska halusimme kuvata tuloksia lukujen ja tilastojen avulla. Lisäksi työn otos oli suuri, joten tilastollinen tutkimus oli järkevin. Päätimme käyttää kyselylomakkeessa sekä strukturoituja että avoimia kysymyksiä. Tavoitteena oli käyttää mahdollisimman paljon suljettuja kysymyksiä, sillä halusimme yksinkertaistaa vastausten käsittelyä ja helpottaa vastaajien osallistumista tutkimukseen. Kysymykset muotoiltiin yksinkertaisiksi ja tarkasti rajatuiksi, sillä tutkimuksen tavoite ja tutkimusongelmat olivat meille selviä. Pyrimme muotoilemaan vastausvaihtoehdot toisensa poissulkeviksi ja sellaisiksi, että jokaiselle vastaajalle löytyisi sopiva vaihtoehto. Osa kysymyksistä sisälsi myös vaihtoehdon *muu: mikä*, jolloin kysymyksestä käytetään termiä sekamuotoinen kysymys (Heikkilä 2008: 52).

Kaikista kysymyksistä oli mahdotonta tehdä suljettuja kysymyksiä. Halusimme myös kuulla vastaajien mielipiteitä aiheesta niin, että he saivat kertoa omin sanoin sen mitä halusivat. Kuitenkin muotoilimme avoimet kysymykset niin, että ne käsittelivät tarkasti ja rajatusti vain yhtä osa-aluetta kerrallaan. Aihepiireistä ei näin tullut liian laajoja. Avoimissa kysymyksissä on aina vaarana se, että vastaaja kyllästyy eikä jaksaa kirjoittaa avoimiin kohtiin mitään. Arvelimme kuitenkin, että kyselyn aihe saattaisi kirjoittaa vastaamaan myös avoimiin kysymyksiin. Kyselylomakkeen alkupuoli oli pelkästään strukturoituja kysymyksiä ja avoimet kysymykset sijoitettiin kyselyn loppupuolelle.

Kyselylomakkeessa oli kohtia, jotka selvittivät vastaajan mielipidettä alan vaihtoon vaikuttaviin tekijöihin. Vastausvaihtoehdot olivat suljetussa asteikkomuodossa. Päätimme

käyttää Likertin asteikkoa, sillä se soveltui parhaiten kysymyksiimme ja se oli vastaajalle selkeä.

Pyrimme muotoilemaan kyselylomakkeen mahdollisimman selkeästi. Jaoin lomakkeen aihealueisiin ja laitoimme selkeät väliotsikot. Alussa varmistimme, että vastaaja todella kuului perusjoukkoon, eli kyseessä oli valmistunut optikko tai optometrismi, joka ei enää työskennellyt optisella toimialalla. Mikäli kyselylomake oli jostain syystä päätyntä sellaiselle henkilölle, joka edelleen työskenteli optisella toimialalla, ei hän kuulunut perusjoukkoon. Sivulla kaksi kysymykset käsittelivät vastaajan alan vaihdon aikaista elämäntilannetta, työhistoriaa ja kokemuksia optisella toimialalla.

Kolmannen sivun kysymykset liittyivät viimeisimmän optisen toimialan työpaikan esimieheen. Tästä eteenpäin kysymykset käsittelivät alan vaihtoa ja syitä siihen. Lisäsimme loppuun myös avoimia kysymyksiä, joihin vastaaja sai kertoa vapaasti omia mielipiteitään kysymyksen aiheeseen liittyen. Halusimme, että avoimille vastauksille oli riittävästi vastaustilaa, jotta jokainen sai kirjoittaa kaiken minkä hän koki tarpeelliseksi. Lisäksi tiedustelimme syitä optikon ammatinvalintaan ja henkilön oletuksia tulevasta ammatista ja koulutuksesta. Kyselylomakkeen lopussa kysyttiin vastaajan sukupuolta ja ikää. Halukkuutta pystyivät osallistumaan arvontaan jättämällä yhteystietonsa lomakkeen loppuun.

8 Tulokset

Avasimme saadut tulokset SPSS-ohjelmalla, joka on tarkoitettu tilastotietojen analysointiin. Ohjelmalla avataan numeroaineistoja, joten se sopii erityisesti suljettujen kysymysten käsittelyyn. (IBM SPSS Statistics 2011.) Avoimia kysymyksiä ei ohjelmalla voi analysoida vaan kävimme ne läpi yksitellen. SPSS-ohjelmalla tietojen muokkaaminen, yhdistely ja analysointi ovat vaivatonta ja nopeaa. Ohjelma poikkeaa taulukkolaskentaohjelmasta, sillä tilastollinen tarkastelu paljastaa aineiston todellisen informaation (IBM SPSS Statistics 2011).

8.1 Tutkimusjoukko

Tutkimuksen perusjoukoksi kutsutaan sitä ryhmää, josta tutkimuksella halutaan saada tietoa. Kokonaistutkimus tutkii koko perusjoukkoa, kun taas otantatutkimuksen kohteena on vain tietty perusjoukon osajoukko. Tätä osa joukkoa kutsutaan otokseksi. Mikäli perusjoukko on pieni, kannattaa tehdä kokonaistutkimus. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa kokonaistutkimus tehdään yleensä aina jos perusjoukon koko on alle sata yksikköä. (Heikkilä 2008: 14, 33.)

Suomen Optometrian Ammattilaiset ry:n toiminnanjohtaja Soile Paavola on vuoden 2014 aikana työstänyt ajantasaista tilastoa optisella toimialalla työskentelevistä optikoista. Tämän tilaston pohjatietona ovat olleet Optometrian Eettisen Neuvoston, vuodesta 1999 lähtien ylläpitämän, Optikoiden lisä- ja täydennyskoulutusrekisterin tiedot sekä Valviran ylläpitämät rekisteritiedot laillistetuista alle 65-vuotiaista optikoista. Optikkotilastoa tehtäessä on tietojen hakuun käytetty lisäksi Optikkomatrikkeleita, LinkedIn ja Google-palveluja. Suurena apuna ovat olleet myös optikoiden itsensä toimittamat tiedot, joita on tilaston tekemiseen varta vasten pyydetty. Optikkotilastosta selviää muun muassa toimialalla työskentelevien työntekijöiden ja yrittäjien, ulkomaille muuttaneiden ja eläköityvien optikoiden lukumäärät. Optikot, joiden statuksesta ei ollut mitään tietoa tai joilla ei ollut esimerkiksi täydennyskoulutusmerkintöjä Optikoiden lisä- ja täydennyskoulutusrekisterissä listattiin omaksi ryhmäkseen, jonka oletusarvona oli *"ei optisella toimialalla työskentelevät"*. Tähän ryhmään jäi 137 optikkoa, joille Kadonneen jäljillä opinnäytetyökysely lähetettiin postitse. (Paavola 2014a.)

Sähköisiä vastauksia oli 17 kappaletta ja kirjallisia 31 kappaletta. Vastausprosentiksi muodostui 35 prosenttia. Jouduimme jättämään vastauksista pois kolme kappaletta, sillä he eivät kuuluneet perusjoukkoon. Nämä henkilöt olivat laillistettuja optikoita, mutta he työskentelivät yhä optisella toimialalla eli eivät ole alanvaihtajia. Lisäksi yksi kyselylomakkeen saanut henkilö ilmoitti meille henkilökohtaisesti, ettei hän kuulu kohderyhmään, sillä hän työskentelee edelleen alalla. Tästä voimme päätellä, etteivät kaikki 137 kyselylomakkeen saanutta henkilöä välttämättä kuulu opinnäytetyömme perusjoukkoon.

Ikä ja sukupuoli

Suurin osa vastaajista oli naisia (93,3 %) ja loput miehiä (6,7 %) (ks. taulukko 1). Tämä kertoo optisen toimialan sukupuolijakaumasta. 40–49-vuotiaiden ryhmässä oli eniten vastauksia, mutta ikäryhmien väliset vastauserot olivat pieniä. Naisten ikäjakauma oli laajempi, sillä saimme vastauksia sekä nuorilta että iäkkäämmiltä. Miesvastaajat sen sijaan olivat kaikki yli 40-vuotiaita.

Taulukko 1. Vastaajien ikä- ja sukupuolijakauma.

Ikäryhmät	Lukumäärä	%	Nainen	Mies
20-29 vuotiaat	10	22,2	10	0
30-39 vuotiaat	12	26,7	12	0
40-49 vuotiaat	16	35,6	14	2
50-59 vuotiaat	7	15,6	6	1
Yhteensä	45	100,0	42	3

Kysyimme vastaajilta, minkä ikäisenä he lopettivat työskentelyn optisella toimialalla. Vastausvaihtoehtoina olivat samat ikäryhmät kuin taulukossa 1. Alan vaihto oli yleisintä 20–29-vuotiaiden ryhmässä (35,6 %), mutta eroa ei ollut suuri verrattuina muihin ikäryhmiin. Esimerkiksi ryhmiin 30–39-vuotiaat (31,1 %) ja 40–49-vuotiaat (28,9 %) verrattaessa ero oli pieni.

Työpaikka

Selvitimme kyselyllä minkälaisessa optikkoliikkeessä vastaajat työskentelivät ennen alalta poistumista. Vastaajista 40 % työskenteli yksityisessä myymälässä, kun taas 60 % vastaajista oli töissä ketjuun kuuluvassa liikkeessä. Vain yksi vastaaja ei työskennellyt

perinteisessä optikkomyymälässä vaan sairaalaympäristössä. Vastaajista 46,7 %:n työpaikka sijaitsi kauppakeskuksessa ja loppujen 51,1 %:n työpaikka oli kivijalkamyymälässä.

Kysyimme vastaajilta miten viimeisin optikkoliike, jossa he olivat työskennelleet, oli avoinna. Suurimman osan (68,9 %) työpaikka oli avoinna kuutena päivänä viikossa maanantaista lauantaihin. Toiseksi eniten vastaajista (17,8 %) kertoi työpaikkansa olleen avoinna viikon jokaisena päivänä. Vain 8,9 % vastaajista kertoi työpaikkansa olleen auki viitenä päivänä viikossa.

Halusimme selvittää, kuinka monena päivänä viikossa työntekijä oli työskennellyt ja kuuluiko työntekijän työhön esimerkiksi sunnuntaivuoroja. Vaikka liike olisi ollut auki viikon jokaisena päivänä, ei työntekijän välttämättä tarvinnut tehdä viikonloppuvuoroja. Vastaajista vain 17,8 % ei työskennellyt viikonloppuisin. 62,2 % kertoi työskennelleensä sekä arkena että lauantaisin. Loput 20 % vastaajista työskenteli myös lauantaisin sekä sunnuntaisin.

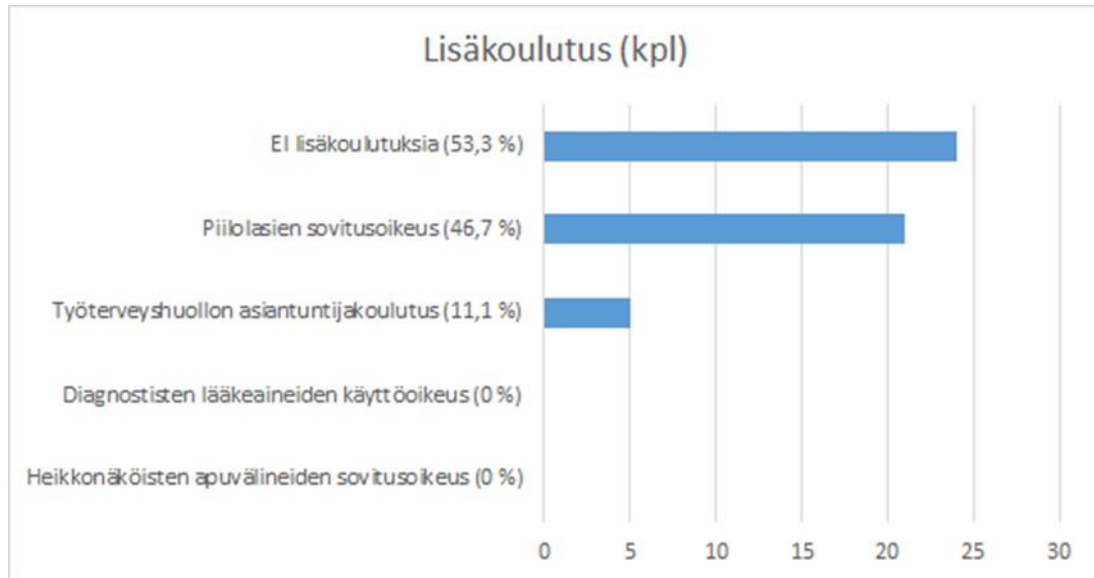
Kysyimme kyselylomakkeessa alanvaihtajan työsopimuksen muotoa, koska halusimme selvittää oliko sillä vaikutusta alan vaihtoon. Vastaajista 64,4 %:lla oli vakituinen työsopimus ja 20 %:lla määräaikainen. Lopuilla vastaajista oli muu sopimusmuoto kuten tarvittaessa työhön kutsuttava. Suurin osa vastaajista työskenteli ainoastaan yhdessä myymälässä. Kiertävänä optikkona työskenteli 26,7 % vastaajista, joista tyytyväisiä tilanteeseen oli puolet.

Lisäkoulutukset

Selvittää, oliko työntekijällä ollut mahdollisuus suorittaa lisäkoulutuksia ja oliko esimies kannustanut siihen. Kyselylomakkeessa vaihtoehtoina olivat piilolasien sovitusoikeus, heikkonäköisten apuvälineiden sovitusoikeus, työterveyshuollon asiantuntijakoulutus sekä diagnostisten lääkeaineiden käyttöoikeus. Noin puolet (53,3 %) vastaajista ei ollut suorittanut lisäkoulutuksia (ks. taulukko 2). Vastauksista selviää myös, että 68,9 % koki, ettei esimies ollut kannustanut lisäkoulutuksen hankkimiseen. Yleisin lisäkoulutus oli piilolasien sovitusoikeus, jonka oli suorittanut 46,7 %.

Nykyinen työnantaja (ei optinen ala) ymmärtää kouluttamisen pääomana eikä menoeränä. ID 12.

Taulukko 2. Vastaajien suorittamat lisäkoulutukset.



Kysyimme optikoiden suorittamista lisäkoulutuksista, koska henkilön osaamisen ja haasteiden tulisi olla tasapainossa. Jos henkilön haasteet lisääntyvät, mutta osaaminen ei kehity, on työ silloin liian haastavaa. Vastaavasti jos työuralla ei ole mahdollisuutta kehittää omaa osaamista ja haasteet pysyvät ennallaan, kyllästyy henkilö helpommin työhönsä. Olimme yllättyneitä, että vastaajista yli puolet ei ollut suorittanut lisäkoulutuksia. Lisäksi suurin osa oli kokenut, ettei esimies ollut tukenut lisäkoulutuksen suorittamiseen. Tulos on hämmentävä, sillä lisäkoulutus laajentaa optikon työnkuvaa ja tuo uusia haasteita. Olisiko lisäkoulutuksilla voitu estää työhön turhautumista ja jopa vähentää alanvaihtajien määrää.

Yksityiselämä

Selvitimme vastaajan elämäntilannetta alan vaihdon aikana. Kysyimme asuiko hän yksin vai avo- tai avioliitossa. Vastaajista suurin osa (82,2 %) oli avo- tai avioliitossa. Usein ammatinvaihto muokkaa henkilön koko identiteettiä, siksi se saattaa vaikuttaa jopa ihmissuhteisiin. Jossain tapauksissa se voi vieraannuttaa puolisoa ja johtaa avioeroon. (Korpela 2009: 19.) Vastaajista lähes kaikki kuitenkin kokivat, että perhe ja läheiset olivat tukeneet alanvaihtopäätöksessä. Osa läheisistä oli jopa helpottunut pitkään mietityn päätöksen loppuun viemisestä.

Niin pitkään olin alan sopimattomuutta itselleni spekuloinut, että esim. puolisoni oli ylpeä ja helpottunutkin kun sain työtä jossa viihdyn! ID 22.

Kannustivat vaikka ihmettelivät miksi hyvästä ammatista pitäisi vaihtaa ID 37.

Yleensä pienten lasten vanhemmilla on suurimmat ongelmat yhdistää työ ja perhe (Kauppinen ym. n.d.). Vastaajista 51,1 %:lla oli kotona asuvia alle 18-vuotiaita lapsia. Vastaajista neljä oli jäänyt pois työelämästä, koska he olivat jääneet kotiin lasten kanssa. Usein suuria muutoksia työn suhteen ei tehdä, jos se vaarantaa henkilökohtaisen tai perheen talouden. Perheellinen ei uskalla tehdä yhtä helposti muutoksia työn suhteen, koska on vastuussa muistakin kuin vain itsestään. Myös pankkilainat pienentävät riskin-sietokykyä. (Carlsson – Järvinen 2012: 109–110.)

Erittäin hyvin ja kannustavasti. Päätös oli myös taloudellisesti riippuvainen perheen tuesta. ID 3.

8.2 Alan vaihtoon vaikuttaneet tekijät

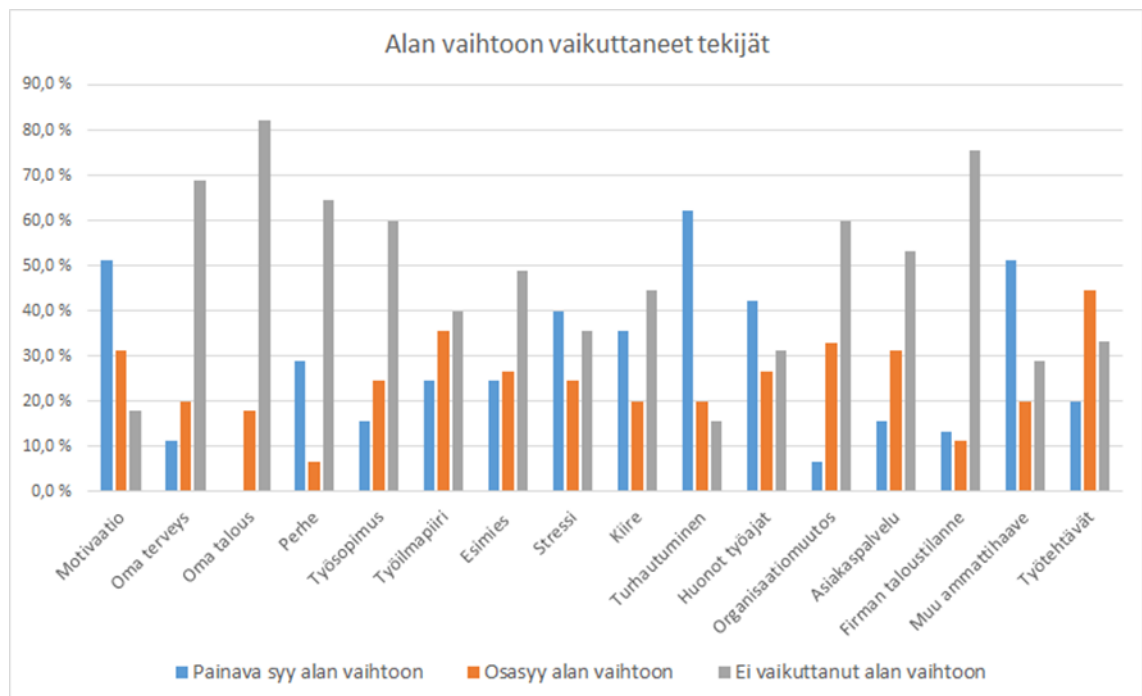
Annoimme vastaajille erilaisia vaihtoehtoja, joiden oletimme vaikuttaneen alan vaihtoon. Vastaajat valitsivat jokaiseen kohtaan heille parhaiten sopivan vaihtoehdon, jotka olivat *painava syy, osasyys ja ei vaikuttanut alan vaihtoon.*

Suurimmat vaikuttajat olivat turhautuminen (62,2 %), motivaatio (51,1 %), muu ammattihaave (51,1 %), huonot työajat (42,2 %) ja stressi (40 %) (ks. taulukko 3). Turhautuminen oli suurin vaikuttaja ammatinvaihtoon, mikä oli yllättävää. Oletimme, että motivaatio, työajat ja stressi olisivat vaikuttaneet alanvaihtopäätökseen. Yllättävää oli myös se, että yli puolella vastanneista optikoista oli muu ammattihaave painavana syynä alan vaihtoon. Jos alanvaihtajan ammattihaave ei ole ollut optikko, voi hän kokea halua päästä toteuttamaan itseään toiselle alalle. Tämä on asia, johon henkilö ei voi itse vaikuttaa. Kuitenkin nämä muut esiin tulleet kohdat ovat asioita, joihin työpaikalla ja koko alalla voitaisiin vaikuttaa.

Eniten vastauksia *ei vaikuttanut* kohtaan saivat vaihtoehdot oma talous (82,2 %), firman taloustilanne (75,6 %), oma terveys (68,9 %) ja perhe (64,4 %) (ks. taulukko 3). Ole-

timme, että oma talous olisi vaikuttanut merkittävästi alan vaihtoon. Luulimme, että rahallinen tilanne jopa hidastaa elämää mullistavien ratkaisuiden tekemistä, mutta sen vaikutus olikin yllättävän pieni. Monet vastaajista halusivat vaihtaa alaa niin paljon, että oman talouden heikkeneminen ei edes pelottanut. Perhe ei ollut este alan vaihdolle, sillä monissa tapauksissa se jopa tuki hyppyä uuteen. Yllättävää oli, että työsopimuksen muoto ei vaikuttanut alalta lähtemiseen. Oletimme, että vakituisesta työsuhteesta olisi vaikea lähteä ainakin nykyisessä taloustilanteessa. Tulokset eivät tue ennako-oletuksiamme.

Taulukko 3. Alan vaihtoon vaikuttavat syyt.



Kyselylomakkeessa esitettiin väittämiä ja vastaaja valitsi itselleen sopivimman vaihtoehdon. Vaihtoehdot olivat negatiivisesta positiiviseen. Väittämät esitettiin Likertin asteikossa.

1= Täysin eri mieltä

2= Jokseenkin eri mieltä

3= Ei samaa mieltä eikä eri mieltä

4= Jokseenkin samaa mieltä

5= Täysin samaa mieltä

Käsitlemme merkittävimpiä tuloksia ja vertailemme niitä erilaisten ryhmien välillä. Vertaamme keskenään muun muassa miehiä ja naisia sekä nuorempaa (39 vuotta ja nuoremmat) ja vanhempaa ikäluokkaa (40 vuotta ja vanhemmat). Näiden ryhmien lisäksi merkitseviä tuloksia ilmeni ketjujen ja yksityisten liikkeiden työntekijöiden välillä sekä kiertävien ja ei kiertävien optikoiden välillä.

Työaika

Kohdassa ”*Olin tyytyväinen työaikoihini*” nuoret olivat selvästi tyytymättömämpiä työaikoihinsa kuin vanhemmat vastaajat. Tulos on tilastollisesti merkitsevä ($p=0,010$). Molempien ryhmien keskiarvo jää alle neljän, joten kokonaisuudessaan työaikoihin ei oltu erityisen tyytyväisiä.

Vuoden 2013 Nuorisobarometrissa selviää, että nuoret kokevat vapaa-ajan työtä tärkeämpänä. Vastaavia tuloksia on saatu aiemmissa kaikenikäisille tehdyissä eri elämänaluiden tärkeyttä mittaavissa kyselyissä. Nuoret poikkeavat vanhemmista sukupolvista siten, että vapaa-aika on nuorille tärkeämpää ja työ ei ole itseisarvo. Lisäksi barometrin mukaan yli 80 % nuorista pitää työn sisältöä tärkeämpänä kuin palkkaa. Nuoret eivät tavoittele ammattia elämistä varten, vaan he haluavat mielenkiintoisen työn. Vanhemmille ihmisille työn merkitys elämässä on suurempi. Aiemmissa tutkimuksissa on huomattu, että työelämän muutosten ja nuorten työasenteiden välillä on yhteys. Nuorten keskuudessa näkemys työelämän kuluttavuudesta ja työntekijöiden ennen aikaisista loppuun palamisista on hyvin yleinen. (Myllyniemi 2013: 59–60, 66, 68–69.) Vastaavanlaisia tuloksia ilmeni myös tässä opinnäytetyössä.

Työajat aivan kamalat, sillä lasten kanssa 10–18 tarkoittaa ihan koko päivää pois. ID 26.

Toinen tilastollisesti merkitsevä ero liittyy työaikoihin ilmenee ketjun ja yksityisten myymälöiden työntekijöiden välillä ($p=0,010$). Yksityisessä myymälässä työskennelleet olivat tyytyväisempi työaikoihinsa (ka. 3,56) kuin ketjun työntekijät (ka. 2,56). Tämä johtuu todennäköisesti siitä, että ketjun myymälät sijaitsevat useammin kauppakeskuksissa, jotka ovat auki aamusta iltaan viikon jokaisena päivänä.

Optinen ala menee jatkuvasti huonompaan suuntaan, ei kukaan jaksa nykyisillä työajoilla ja tahdilla myymälässä. Nuoria etenkin opiskelijoita käytetään paljon hyväksi ja poltetaan loppuun jo alkumetreillä. ID 22.

Työaikojen täytyy sopia muuhun elämänrytmiin. Esimerkiksi nuorelle lapsettomalle iltatyöt voivat sopia paremmin kuin perheelliselle. Lasten saanti muokkaa usein ihmisen elämänarvoja, sillä perheen merkitys kasvaa. Perheelle annetaan kaikki mahdollinen aika, joka on pois mahdollisesti työajasta. Optisella toimialalla työvuorot eivät yleensä ala aamuvaihain vaan työaika painottuu enemmän iltaan. Yleinen työvuoro kello 10–18 tuntuu nuorista ihanteelliselta, mutta perheellinen kokee olevansa poissa kotoa koko päivän. Pienten lasten kanssa pystyy viettämään yhteistä aikaa vain muutaman tunnin työpäivän jälkeen ennen kuin he menevät nukkumaan. Myös puolison kanssa saattaa olla vaikeaa löytää yhteistä aikaa, mikäli puolison työaika eroaa merkittävästi omasta. Työaikojen ja perheen yhteensovittamisen ongelma ei esiinny ainoastaan arkena vaan useat optikot työskentelevät myös viikonloppuisin.

Lakisääteiset tauot

Optikoiden työehtosopimuksessa on määritelty päivittäiset lepoajat. Työntekijällä on oikeus ruokataukoon sekä yhteen tai kahteen kahvitaukoon riippuen työpäivän pituudesta. (Optikko työehtosopimus TES 2013: 9 §.) Vaikka työpaikalla olisi kiire, tulisi tauot silti pystyä pitämään työkyvyn ylläpitämiseksi. Usein optikon työpäivä on tarkasti aikatauluttettu ajanvarauksien mukaan. Varauksalenteri tulisi suunnitella niin, että optikko pystyy pitämään lakisääteiset tauot. Oletimme, että lakisääteisiä taukoja ei jokaisessa työpäivässä pystytä pitämään, sillä vuoden 2010 optikoiden työssä jaksamista selvittäneen opinnäytetyön tuloksista selvisi, että tauot jäivät pitämättä noin viidesosalla vastaajista (Koivuharju – Mononen 2010: 65).

Henkinen stressi painoi päälle. Näöntarkastuksiin aivan liian vähän aikaa. Esimies ei huolehtinut, että tauoille pääsee. Koko ajan menit kilpaa ajan kanssa. ID 45.

Kaikista vastaajista 26,7 % ei ehtinyt pitämään lakisääteisiä taukoja työpäivien aikana. Toisaalta 24,4 % vastasi pystyneensä pitämään kaikki lakisääteiset tauot. Loput vastaukset jakautuivat näiden kahden ääripään välille tasaisesti. Tästä voimme päätellä, että taukojen pitäminen vaihtelee työpaikkakohtaisesti. Uskomme, että siihen vaikuttaa

muun muassa kiire, työntekijöiden määrä, liikkeen koko ja sijainti, sairauspoissaolot ja jopa työntekijän työtahti. Joskus tauot on suunniteltu liian joustamattomiksi, sillä jos aikataulusta ei pysty pitämään kiinni, saattaa tauot jäädä pitämättä.

Lakisääteisiä kahvitaukoja ei ehtinyt pitää juuri koskaan ja ruokatauotkin venyivät kiireen vuoksi iltapäivän puolelle. ID 23.

Kiertävät optikot eivät pystyneet pitämään yhtä hyvin lakisääteisiä taukoja kuin vain yhdessä liikkeessä työskennelleet optikot. Ero on tilastollisesti merkitsevä ($p=0.000$). Kiertävien optikoiden keskiarvo väittämään "Ehdin pitää lakisääteiset tauot työpäivien aikana" on 1,83. Tulos on yllättävä ehkä jopa huolestuttava, sillä lakisääteiset tauot ovat työntekijöiden oikeus ja edesauttaa työssä jaksamista. Vain yhdessä liikkeessä työskentelevien optikoiden keskiarvo samaan väittämään on 3,39. Tulos on parempi kuin kiertävillä optikoilla, mutta ei ehkä silti riittävän hyvä.

Työ ketjussa oli erittäin raskasta johtuen työmäärästä, siitä johtuvasta työntekijöiden sairauslomista ja tavoitteista, jotka oli käytännössä mahdotonta saavuttaa. Taukoja ei ehditty pitämään ja usein ruokahetket olivat 5-10 minuuttia. Työntekijöitä oli liian vähän ja se johti taas uusiin ja uusiin sairauslomiin, joita me työssä olleet jouduimme paikkaamaan. ID 35.

Lakisääteisten taukojen pitämisessä esiintyi eroja myös vertaillen ketjun ja yksityisen liikkeen optikoita. Yksityisissä liikkeissä työskennelleet optikot kokivat, että he olivat pystyneet pitämään lakisääteisiä taukoja suhteellisen hyvin (ka. 3,61). Ketjujen optikoiden vastausten keskiarvo on vain 2,56, joten tämä viittaisi siihen, ettei kaikkia taukoja ole ehditty pitämään. Ero on tilastollisesti merkitsevä ($p= 0,026$). Tämä on asia, johon työpaikan kaikilla tasoilla, esimiehestä työntekijöihin, pitäisi puuttua.

Stressi ja kiire

Laskiessamme yhteen vastaajat, jotka olivat kokeneet stressin painavana syynä tai osasyynä alan vaihtoon, tulokseksi muodostui yli 60 % (ks. taulukko 3). Vastaava luku kiireen osalta oli noin 55 %. Kiire ja stressi ovat vuorovaikutuksessa keskenään, mutta kiire ei kuitenkaan aiheuta kaikille stressiä, vaan stressin syynä voi olla jokin muu tekijä.

Henkinen stressi painoi päälle. Näöntarkastuksiin aivan liian vähän aikaa, asiakaspalvelussa piti palvella useaa asiakasta samanaikaisesti. Päivittäin! Esimies ei huolehtinut, että tauoille pääsee, tauot piti itse järjestää pieni viha jo päällä. Koko ajan menit kilpaa ajan kanssa. Kilpailu on tuonut optikkoliikkeisiin pysyvästi tarjouksen: ota 3, maksa yhdet. Stressaavaa katsoa useat lasit samalla asiakkaalle, kun aikataulu on aivan liian tiukka. Kerro siinä sitten vielä eri linssivaihtoehdot niin johan jo stressi pukka päälle. ID 45.

Työ koettiin stressaavampana nuorten keskuudessa, sillä keskiarvo on 2,14 väittämässä "Työni ei aiheuttanut stressiä". Vanhempien keskiarvo samassa väittämässä on 3,13. Tulos on tilastollisesti merkitsevä ($p=0,022$). Ero voi selittyä kokemuksella, sillä nuorilla optikoilla ei välttämättä ole samanlaista rutiinia ja itsevarmuutta työhön. Nuoret saattavat olla epävarmoja tekemistään ratkaisuista ja pohtia työasioita työajan ulkopuolella. Iän mukana karttuu kokemusta ja varmuus lisääntyy, joten työstä ei tarvitse stressata samalla tavalla. Lisäksi näöntarkastuksiin varattu aika saattaa tuntua liian lyhyeltä ja lisätä stressiä nuorilla optikoilla. Toisaalta vanhemmille optikoille stressiä saattaa aiheuttaa jatkuvasti kehittyvä teknologia, jonka mukana työntekijän pitää pystyä kehittymään. Uuden oppiminen hidastuu iän myötä, mutta myös vanhoista tavoista saattaa olla vaikeaa luopua.

Vaihdettuani alaa, huomasin, kuinka moni optikko oli tehnyt samoin tai haluaisi vaihtaa alaa. Harmillista, että kiire ja suorituspaine syö optikoiden mielenkiintoa alaa kohtaan. Uskon, että suurin ongelma koskee ketjunliikkeitä. Kiire ja suorituspaine syö optikoiden mielenkiintoa alaa kohti. ID 45.

Tilastollisesti merkitseviä tuloksia oli myös vertaillessa ketjun ja yksityisen optikkoliikkeen työntekijöitä ($p=0,017$). Yksityisissä liikkeissä työskennelleet optikot arvioivat kokemansa stressin huomattavasti vähäisemmäksi (ka. 3,28) kuin ketjun liikkeissä työskennelleet (ka. 2,22). Tämä voisi selittyä sillä, että ketjun liikkeet saattavat olla kiireisempiä ja hektisempiä. Ne sijaitsevat usein kauppakeskuksissa, joissa asiakkaiden vaihtuvuus on suurta ja ympäristö voi olla rauhaton. Lisäksi ketjuissa voi olla näkyviä kampanjoita, jotka saattavat hetkellisesti nostaa asiakasvirtaa normaalia suuremmaksi.

Työskentelin muutaman vuoden ketjuun kuuluvassa liikkeessä, jossa koin työn todella stressaavaksi ja ahdistavaksi. ID 34.

Ilmapiiri ja ihmissuhteet

Työpaikan tunnelma ja ilmapiiri vaikuttavat siihen, miten työntekijä viihtyy töissä. Työpaikalla on tultava toimeen muiden ihmisten kanssa, mutta ketään ei tarvitse rakastaa. (Roth – Räisänen 2008.) Kaikista vastaajista noin puolet (51,1 %) oli tyytyväisiä työpaikansa ilmapiiriin. He eivät olleet kokeneet ristiriitoja työntekijöiden kesken. Kuitenkin kolmasosa vastaajista ei kokenut työpaikan ilmapiiriä viihtyisänä ja ihmissuhteet työpaikalla koettiin negatiivisina. Ilmapiiri oli painava syy alan vaihtoon 24,4 %:lle kaikista vastaajista.

Lähdin työpaikastani huonon työilmapiirin ja ahdistavan esimiehen takia. Monipuolisuus on vaan kärsinyt paljon ja yksipuolinen optikon työ (esim. ilman pajaa, korjauksia, hiontoja...) ei kiinnosta. ID 28.

Miehet olivat huomattavasti tyytyväisempiä työpaikan ilmapiiriin kuin naiset. Naiset kokivat miehiä enemmän ristiriitoja työpaikalla. Tämä tulos on tilastollisesti merkitsevä ($p=0,050$). Väittämään ”Työntekijöiden kesken ei ollut ristiriitoja” miesten vastausten keskiarvoksi muodostui 4,33 ja naisten 3,21. Vastausten keskiarvot olivat väittämässä ”Työpaikkani ilmapiiri oli viihtyisä” lähes samat kuin edellisessä väittämässä, mutta tulos ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevä.

Saadut tulokset liittyen työpaikan ilmapiiriin ja ihmissuhteisiin ovat positiivisia, sillä ilmapiiri oli pääasiallinen syy alan vaihtoon vain viidesosalla vastaajista. Merkitseviä eroja oli vain miesten ja naisten välillä, mikä voi selittyä sukupuolisidonnaisilla luonne-eroilla. Optinen toimiala on nykyään hyvin naisvaltainen, joten on monia työpaikkoja, joissa ei työskentele ollenkaan miehiä. Voisiko tästä päätellä, että miesten vähäinen määrä alalla vaikuttaa tulokseen. Muissa vertailuryhmissä, kuten ikä, ei ollut merkitseviä eroja ilmapiirin ja ihmissuhteiden osalta.

Työtehtävät

Motivaatio oli vaikuttanut painavana tai osasyynä alan vaihtoon yli 80 %:lla vastaajista (ks. taulukko 3). Työmotivaatio on tärkeässä asemassa, jos pohditaan työntekijän koko

hyvinvointia ja halua ponnistella töissä (Perkka-Jortikka 2008). Työn mielekkyys perustuu osaltaan siihen, mitä työ itselle merkitsee ja mitä odotuksia siihen liittyy (Hakanen 2011: 26).

Ketjussa työskennelleet optikot eivät nauttineet työtehtävistään (ka. 2,56) yhtä paljon kuin yksityisen liikkeen optikot (ka. 3,28). Tulos on tilastollisesti merkitsevä ($p=0,037$). Lisäksi väittämässä *“Olin motivoitunut työhön”* ketjuliikkeiden työntekijät kokivat motivaationsa alhaisemmaksi (ka. 2,59) kuin yksityisten liikkeiden työntekijät (ka. 3,72). Tämäkin tulos on tilastollisesti merkitsevä ($p=0,006$). Tästä voimme päätellä, että työpaikka vaikuttaa työntekijän motivaatioon ja työhyvinvointiin.

Koin, että ketjuohjauksesta johtuen en pystynyt toimimaan ammattietiikan mukaisesti; oli myytävä sitä mitä ketju määräsi, ei sitä mikä olisi ollut asiakkaalle parasta. ID 35.

Väittämään *“Sain toteuttaa itseäni”* naisten vastausten keskiarvo on 2,69 ja miesten 4,67. Miehet kokivat, että saivat toteuttaa itseään enemmän työssään. Naiset olivat asiasta eri mieltä. Tulos on tilastollisesti merkitsevä ($p=0,012$). Uskomme, että työntekijälle on tärkeää, että hän pystyy vaikuttamaan omaan työhönsä. Jos hän kokee, että näin ei tapahdu, saattaa motivaatio työtä kohtaan laskea.

Väittämään *“Työtehtäviini käytettävä aika oli riittävä”* kiertävien optikoiden vastauksien keskiarvo on 2,08. Yhdessä liikkeessä työskennelleiden optikoiden vastauksien keskiarvo on 3,64. Ero on tilastollisesti merkitsevä ($p=0,001$). Koska kiertävä optikko ei työskentele joka päivä samassa myymälässä, pitää päivän juoksevat työt hoitaa loppuun työvuoron aikana. Rästitöitä ei voi jättää seuraavalle päivällä. Tämä voi saada aikaan tunteen työajan riittämättömyydestä. Lisäksi kiertävän optikon pitää oppia jokaisen työpaikan tavat ja käytännöt, mikä vie työaika normaaleiden tehtävien lisäksi.

Myyntitavoitteet tuntuivat kampanjoihin nähden naurettavilta. Työntekoon käytettävää aikaa supistettiin jatkuvasti samalla, kun työmäärä lisääntyi (mikroskopointi ja silmämepohjaukset kaikille asiakkaille 20 minuutissa + NT). ID 23.

Tilastokeskuksen mukaan samoilla ammattinimikkeillä työskentelevien naisten ja miesten välillä on palkkaero, joka on noin 6 %. Tässä ei huomioida koulutusta, ikää tai muita

palkkaan vaikuttavia tekijöitä. (Pehkonen 2014.) Naisten ja miesten välinen palkkaero on varmasti myös optisella toimialalla. Erosta huolimatta naiset olivat myös kohtuullisen tyytyväisiä palkkaan, eikä palkka ollut vaikuttanut merkittävästi alan vaihtoon.

Myyntitavoite

Myyntitavoitteita oli vastaajista 42,2 %:lla. Heistä noin puolet kokivat myyntitavoitteet stressaavana kun taas vastaavasti 21 % motivaatiota lisäävänä. Lopuilla vastaajilla ei ollut mielipidettä asiasta. He eivät kokeneet niitä stressaavina mutta eivät myöskään motivoivina. On hyvin yksilöllistä, miten työntekijä kokee myyntitavoitteet, sillä toisille ne lisäävät motivaatiota kun taas toiset kokevat ne hyvinkin stressaavina. Realistiset myyntitavoitteet tukevat ja ohjaavat työskentelyä, mutta liian korkeat tavoitteet saattavat tuntua mahdottomilta saavuttaa.

Turhauduin myyntitavoitteisiin, olin kouluttautunut terveydenhuoltoalan ammattiin! ID 45.

Näkemyksemme mukaan optisella toimialalla myynnin merkitys on kasvanut ja kasvaa edelleen. Myynnin kasvattaminen on tietenkin liiketoiminnan tavoite ja jatkumisen edellytys. Osa vastanneista optikoista kuitenkin koki, että oma työ keskittyi liikaa myymiseen ja itse terveydenhuollon ammattilaisena toimiminen jäi vähemmälle. Kova hintakilpailu ja myyntitavoitteet voivat jopa pahimmillaan rasittaa työntekijää, jolloin keskittyminen omaan työhön heikkenee.

Työ liian myyntitavoitteista terveydenhuollon kustannuksella. ID 30

Myyntiin ja kilpailuun vedoten työntekijöiltä vaadittiin myös ammattietiikan kannalta ristiriitaisia toimia. Itse haluaisin työskennellä alalla, jossa asiakkaita voi palvella hyvin ja jossa ei tarvitse toimia omia arvojaan vastaan. ID 23.

Esimies

Vastaajista 73,3 %:lla esimiehenä oli toiminut optikko tai optometrismi. Kysyimme vastaajilta, oliko entinen esimies saanut koulutusta esimiehenä toimimiseen. Vain 20 % vastaajista osasi kertoa, että esimies oli saanut esimieskoulutusta. Melkein puolet (46,7 %)

ei osannut sanoa esimiehen koulutuksesta. Loput 33,3 % tiesivät, ettei esimies ollut saanut johtamiskoulutusta.

Nykyisessä työpaikassani (muulla alalla) esimiehet on koulutettu johtamaan ihmisiä ja työtä eivätkä kiukuttele huonoa tuultaan työntekijöille. ID 12.

Kaikista vastaajista noin puolet oli kokenut, että esimiehen tuki ei ollut riittävää, eikä hän ollut huolehtinut työntekijöiden viihtyvyydestä. Esimiehen tasapuolisuus työntekijöitä kohtaan jakoi mielipiteitä. Vastaajista 26,7 % oli kokenut epätasapuolista kohtelua esimieheltä, mutta toisaalta 22,2 % oli sitä mieltä, että kohtelu oli tasapuolista. Loput vastaajat jakautuivat tasaisesti ääripäiden välille.

Kysyimme antoiko esimies riittävästi palautetta työntekijöille. Noin puolet koki, että palaute esimiehen suunnalta ei ollut riittävää. Kuitenkin 55,6 % vastaajista koki, että esimies oli luottanut työntekijöihin. Nuorten ja vanhempien sekä ketjujen ja yksityisten liikkeiden optikoiden vastaukset eivät poikenneet toisistaan kun analysoitiin esimieheen liittyviä vastauksia. Naiset kokivat epätasa-arvoista kohtelua esimieheltä (ka. 2,88) enemmän kuin miehet (ka. 4,0). Muuten sukupuolten väliset vastaukset eivät eronneet toisistaan.

Pohdin alanvaihtoa jo heti ensimmäisenä kesänä untuvikkona optometristinä. En saanut tukea esimiehelläni. Jos olisin halunnut myyjäksi, olisin kouluttautunut ihan toiselle alalle. ID 29.

Kun vertailimme kiertävien ja yhdessä liikkeessä työskentelevien optikoiden kokemuksia esimiehestä, huomasimme tilastollisesti merkitsevän eron heidän välillään ($p=0,024$). Kiertävät optikot kokivat saaneensa vähemmän tukea esimieheltä. Heidän vastauksien keskiarvo väitteeseen *“Esimieheni tuki riittävästi työssäni”* on 2,00 eli *jokseenkin eri mieltä*. Vastaavasti ei-kiertävien optikoiden keskiarvo on 3,0 eli *ei samaa mieltä eikä eri mieltä*. Kiertävillä optikoilla voi olla monia esimiehiä, jolloin jokaiseen heistä ei välttämättä pysty rakentamaan läheistä esimiessuhdetta. Tilastollisesti merkitseviä eroja ei ollut vertaillessa ketjun ja yksityisen liikkeen työntekijöiden kokemuksia esimiehestä.

Vastaajista 24,4 %:lla painava syy alan vaihtoon oli esimies. Osasyynä esimies oli 26,7 %:lla. Kuitenkin noin puolella vastaajista esimies ei vaikuttanut alan vaihtoon. Vastaajista

ne, joilla oli ollut heidän kokemuksensa mukaan huono esimies, olivat kokeneet sen vaikutuksen liian isona omassa työssään ja olivat valmiita jopa luopumaan muuten hyvästä työpaikasta.

Saamani huono kohtelu esimiesten taholta oli painava peruste vaihtaa alaa. ID 18.

Kokonaisuudessaan esimies ei vaikuttanut alan vaihtoon yhtä paljon kuin oletimme. Oli kuitenkin yllättävää, että puolet vastaajista ei tiennyt oliko esimies saanut esimieskoulutusta. Lisäksi noin puolet vastaajista oli kokenut, ettei saanut esimieheltä riittävästi palautetta. Tämä on asia, johon olisi tärkeää panostaa. Ilman säännöllistä palautetta ei työntekijä voi kehittää itseään työssään.

Esimerkiksi yksi esimiehistä kielsi minua raskaana ollessani osallistumasta optisen alan koulutuksiin, koska niistä ”ei ollut minulle hyötyä”. Matkakorvauksia ei maksettu. ”Työehtosopimusta ei pidä lukea kuin piru Raamattua” sanottiin. Kehityskeskustelun aluksi ”tämä on tällainen rasti seinään tehtävä, jolla ei ole mitään merkitystä”. ID 29.

8.3 Alan vaihdon jälkeinen elämä

Suurin osa vastaajista eli 22 henkilöä lähti opiskelemaan uutta alaa. Opiskelemaan lähdettiin niin yliopistolle kuin ammattikouluun. Alat poikkesivat toisistaan, esimerkiksi opettajasta puutarhuriin tai lääkäristä lukkoseppään. Osalle alan vaihto oli paluu lapsuuden haaveammattiin ja toisille uusi ala tarjosi täyden vastakohtan optikon ammatille. Seuraavaksi suosituin vaihtoehto oli toisen alan työpaikkaan siirtyminen, johon päätyi 16 vastaajaa. (kts. taulukko 4.)

Taulukko 4. Alan vaihdon jälkeinen elämäntilanne.



Vastaajista noin 70 % kertoi optometrian olleen ensimmäinen hakuvaihtoehto, kun he hakivat opiskelemaan. Avoimista kohdista selviää, että moni vanhempi optikko kokee alan muuttuneen heidän opiskeluajoistaan radikaalisti kaupallisempaan suuntaan. Monet ovat kokeneet, että entinen käsityöläisammatti on muuttunut pelkäksi myyntityöksi.

Olin innoissani, kun pääsin opiskelemaan toiveammattiani, jossa yhdistyivät terveydenhuolto, myyntityö ja muoti. Optikon palkka oli silloin myös paljon edellä muita terveydenhuollonalan palkkoja. ID 42.

Kaiholla muistelen optikko uran alkuaikaa, jolloin myytiin laatua ja ajan kanssa!! Silloin nautin optikon työstä. Nykyään optikko ei ratko näköongelmia, vaan on erikoismyyjä. ID 45.

Avoimien kysymysten vastauksista voimme päätellä, että osalle vastaajista opiskeluajan antamat odotukset eivät kuitenkaan vastanneet työelämän todellisuutta. Ennako-odotukset eivät toteutuneet työelämässä. Koska ihmiset ovat yksilöitä, saattavat toiset olla tyytyväisiä toimialan muutoksiin. Toisille päivän viettäminen näöntarkastushuoneessa on miellyttävää, kun taas toiset haluaisivat työtehtävien olevan monipuolisempia sisältäen myös pajatyo-skentelyä ja myyntityötä. Optikot, jotka ovat kouluttautuneet ammattiin ennen alan isoja muutoksia, eivät välttämättä osanneet odottaa työnkuvan muuttuvan.

Olen valmistunut optikoksi 1998 ja tuon jälkeen ala on kyllä muuttunut paljon. Käsityöläisyydestä ei juurikaan voi enää puhua kun työpajat ovat liikkeistä hävinneet. Itse nautin asiakkaan kokonaisvaltaisesta palvelemisesta ja olen harmissani siitä, että nykyään optikon paikka on vain näöntarkastushuoneessa. Toisethan ovat tästä mielissään kun saavat keskittyä tutkimustyöhön, mutta minulle tuli ikävä myyntityötä. ID 13.

Avoimet kysymykset paljastavat, että nuoremmat optikot ovat myös kokeneet myyntityön merkityksen odotettua laajemmaksi. Osa kokee, ettei optikon työ ole terveydenhuollon ammattihenkilönä toimimista vaan myymistä. Optometrian koulutusohjelma kuuluu Metropolia Ammattikorkeakoulussa sosiaali- ja terveystieteiden osastolle sekä hyvinvointiyksikköön. Olisiko mahdollista, ettei opiskelemaan hakeva henkilö osaa edes olettaa työhön sisältyvää myyntityön määrää. Henkilöt, joille optinen toimiala on entuudestaan tuttu, saattavat paremmin tietää, että ammattiin kuuluu näönhuollon lisäksi myös myyntiä. Tilanne voi olla toisin hakijoille, jotka eivät tunne alaa.

Optikon ammatti on aivan liian myyntikeskeistä. Kaikki katsotaan vaan myyntilukuina, ammatillista osaamista ei arvosteta, vain se merkitsee miten paljon myyt. ID 9.

Olin nähnyt erilaisia optikkoliikkeitä harjoitteluissa, kesätyöpaikoissa sekä valmistumisen jälkeenkin. Asiat, jotka saivat minut vaihtamaan alaa, eivät olleet niinkään kiinni yksittäisestä työpaikasta, vaan enemmänkin koko alasta. Olen ollut ERITTÄIN tyytyväinen alan vaihtoon! Ja minusta jotain optisesta alasta kertoo sekin, että useampi entinen työkaverini tai opiskelukaverini optiselta alalta on huokaissut, että kunpa hekin vielä pääsisivät alalta pois... Toki tiedän työhönsä tyytyväisiäkin optikoita ja onneksi niin! ID 11.

Kyselylomakkeen lopussa kysyimme, oliko vastaaja tyytyväinen alan vaihtoon ja kuinka todennäköisenä hän piti paluuta optisen toimialan töihin. Kaikki vastaajat olivat yksimielisiä siitä, että alan vaihto oli ollut oikea ratkaisu. Jopa 60 % vastaajista piti paluuta optiselle toimialalle epätodennäköisenä. Kuitenkin kolmasosa vastaajista piti paluuta jopa mahdollisena.

9 Pohdinta

Opinnäytetyömme tavoitteena oli selvittää, miksi laillistetut optikot ja optometristit ovat vaihtaneet alaa. Halusimme tietää, mikä oli merkittävin syy alan vaihtoon. Toivomme, että opinnäytetyön avulla pystyttäisiin vähentämään alanvaihtajien määrää. Alan vaihtoon vaikuttaneisiin tekijöihin pitäisi kiinnittää huomiota työpaikoilla. Apua saatetaan tarvita joskus myös optisen toimialan korkeammilta tahoilta, kuten ammattiliitolta. Myös ammattikorkeakoulun tulisi kasvattaa ja ohjata opiskelijoita muuttuneeseen työelämään. Tavoitteena olisi, että valmistuneilla optikoilla olisi realistiset ennakko-oletukset optikon ammatista, jottei työelämä tuottaisi pettymystä.

Tuloksista selviää, että suurimmat syyt alan vaihtoon olivat turhautuminen, motivaatio, muu ammattihaave, työajat ja stressi. Suurin vaikuttaja ammatin vaihtoon oli turhautuminen, mikä oli yllättävää. Vastaajat kertoivat avoimissa kysymyksissä, että työtehtävät eivät olleet monipuolisia ja keskittyivät liikaa myyntityöhön, johon he eivät olleet kouluttuneet. Motivaatio oli myös yksi suurimmista syistä alan vaihtoon. Suurin osa vastaajista oli ollut tyytyväisiä optikon työstä maksettuun palkkaan. Palkka saattaa motivoida henkilöä ulkoisesti, mutta se ei pidemmällä aikavälillä pidä motivaatiota riittävän korkealla. Henkilön pitää kokea oma työ sisäisesti merkittäväksi, koska silloin motivaatio pysyy yllä. Olisiko mahdollista, että lisäkoulutuksilla ja motivaatiolla olisi yhteys. Vastaajista yli puolet ei ollut suorittanut lisäkoulutuksia ja olivat jopa kokeneet, ettei esimies ollut kannustanut siihen. Pohdimme, olisiko lisäkoulutuksilla saatu uusia haasteita työhön ja lisätty motivaatiota.

Selvitimme myös esimiehen vaikutusta alan vaihtoon. Tuloksista käy ilmi, että esimies ei ollut vaikuttanut alanvaihtopäätökseen yli puolella vastaajista. Olimme positiivisesti yllättyneitä tästä tuloksesta. Usein kuulee huonoja kokemuksia esimiehestä, joten oletimme esimiehen vaikuttaneen enemmän alan vaihtoon. Yleensä huonot asiat kerrotaan, mutta hyvistä ei muisteta illoita.

Nyky-yhteiskunnassa nuoren pitää tehdä päätöksiä omasta tulevaisuudesta jo varhain. Se alkaa jo ala-asteella, jolloin tehdään ensimmäisiä ainevalintoja. Suurimmat valinnat tehdään peruskoulun lopussa, jolloin koululainen valitsee ammattikoulun ja lukion väliltä. Tämä valinta saattaa poissulkea myöhempiä koulutusvaihtoehtoja. Korkeakouluihin on nykyisin mahdollista päästä myös ammattikoulusta, mutta se on edelleen haastavampaa kuin lukiosta.

Opiskelijavalintaprosessia uudistetaan, millä pyritään aikaistamaan nuorten siirtymistä työelämään ja näin pidentämään työuria. Tavoite on hyvä, mutta joutuuko nuori tekemään isoja päätöksiä jo liian aikaisin. Nuorena mieli muuttuu ja iän mukanaan tuoma kokemus ja elämänkatsomus puuttuvat. Nykypäivänä nuoret eivät ajattele työtä pitkällä aikavälillä vaan elävät hetkessä. Uusi työpaikka tai ammatti voidaan ajatella väliaikaisena ratkaisuna. Nykyään media jopa kannustaa alan vaihtoon, sillä esimerkiksi lehdet ovat täynnä isoihin elämänmuutoksiin kannustavia artikkeleita. Ennen oli tavallista työkennellä samassa työpaikassa eläkeikään asti, mutta nykyään jopa vielä viisikymppinen voi lähteä uudelle uralle. Alan vaihtoa ei katsota pahalla vaan se on osa nyky-yhteiskuntaa.

Alan vaihtaminen, aikuisopiskelu ja välivuosi ovat nykypäivää. Ennen urakehitys oli helppoa, sillä jälkikasvu jatkoi vanhempien työtä. Ei tarvinnut miettiä omaa osaa työelämässä. Maanviljelijän jälkikasvu jatkoi maiden viljelyä ja lääkäriopinnot siirtyivät sukupolvelta toiselle. Nykypäivänä tilanne on toisin, sillä ihmiset saavat valita ammattinsa itse. Vaihtoehtoja on paljon ja on hyvin tyypillistä, että yhdellä henkilöllä on monta ammattia. Enää ei tehdä samaa työtä eläkeikään asti, vaan alan vaihtaminen on mahdollista. Työelämässä on paljon henkilöitä, jotka ovat miettineet tai miettivät alan vaihtoa.

Näkemyksemme mukaan koulutuksen pitäisi valmistaa opiskelijoita tulevaan työelämään nykyistä laajemmin. Optikon työnkuva ja työtehtävät voivat olla opiskelijoille aluksi epäselviä ja tarkentuvat vasta opintojen loppupuolella. Kokemuksemme mukaan koulutuksessa on riittävästi työelämäharjoitteluita, jotka tekevät opiskelusta käytännönläheistä. Kuitenkaan työelämäharjoitteluissa opiskelija ei tee rutiininomaisesti optikon työtä vaan keskittyy harjoittelutehtäviin, jolloin optikon työn luonne ei välttämättä selkiydy. Kolemme tärkeäksi, että koulutuksen aikana opiskelijoille tulisi todenmukainen kuva siitä, millaista optikon työ todellisuudessa on.

Kliinisten taitojen opettelu on ensisijaisen tärkeää, mutta myös myyntityötä olisi hyvä opettaa tuleville optometristeille. Uutena ylemmän ammattikorkeakoulun koulutusohjelmaksi Metropolia Ammattikorkeakoulussa on Business Informatics (YAMK)-tutkinto, jonka tarkoituksena on syventää liike-elämän taitoja. Metropolia Ammattikorkeakoulussa optometristin tutkintoon kuuluu kolmen opintopisteen verran asiakaspalvelua ja myyntityötä. Kuitenkin työpaikasta riippuen optikon työstä jopa puolet voi olla myyntityötä.

Emme kuitenkaan halua, että nykyisestä opetussuunnitelmasta supistetaan muita opintoja myyntityön kustannuksella. Nykyiseen opetussuunnitelmaan kuuluu aiemmin lisäkoulutuksena hankittuja oikeuksia kuten piilolasien sovitusoikeus. Tämä on hieno mahdollisuus, joka on etu niin valmistuville optikoille kuin myös heidän tuleville työnantajilleen. Jotta nämä kaikki opinnot pystytään toteuttamaan kolmessa ja puolessa vuodessa, on se otettava pois muista opinnoista kuten pajaopinnoista. Koska opiskelija ei välttämättä tiedä tulevaa työpaikkaansa opintojen aikana, pitää hänelle taata riittävä osaaminen myymälässä sekä kliinisessä ympäristössä työskentelyyn. Olisiko siis mahdollista, että optometrian tutkinnon laajuus olisikin nykyisen 210 opintopisteen sijaan 240 opintopistettä kuten osalla sosiaali- ja terveystieteiden koulutusohjelmilla. Tällöin opetussuunnitelmaan voitaisiin lisätä tämän hetkisten opintojen lisäksi ehdottamiamme opintoja. Tämä kuitenkin lisäisi kustannuksia, mikä voi muodostua esteeksi nykyisessä taloustilanteessa.

Vastauksista kävi ilmi, että optometristin koulutus ja ammatti eivät olleet lopulta vastanneet niitä mielikuvia, joita vastanneilla optikoilla oli ollut kouluun haettaessa. Pohdimme, voisiko koulutusta markkinoida enemmän kaupallisena koulutuksena, johon yhdistyy terveydenhuollon ammattilaisena toimiminen. Silloin alalle ei hakeutuisi niin paljon henkilöitä, jotka kokevat myyntityön epämiellyttävänä. Optikon työnkuva menee toisaalta myös kliinisempään suuntaan, sillä yhä useampi työllistyy sairaalaympäristöön. Silloin optikolla on mahdollisuus työskennellä pelkästään terveydenhuollossa ilman myyntityötä. Kuitenkin vielä suurin osa optikoista työllistyy perinteiseen optikkomyymälään, mutta yhä enemmän työpaikkoja syntyy julkiseen ja yksityiseen terveydenhuoltoon. Uskomme, että tulevaisuudessa optikot jakautuvat työelämässä oman kiinnostuksena mukaan joko klinisiin työtehtäviin tai myyntipainotteiseen työhön. Onko tulevaisuudessa optisella toimialalla kahden tyyppisiä optikoita; myymälä- ja sairaalaoptikot.

Aikataulutus on tärkeässä asemassa kiireen ja stressin välttämiseksi. Näöntarkastuksiin varattu aika voi vaihdella liikkeiden välillä. Aikataulussa pysyminen riippuu kuitenkin optikon ammattitaidon lisäksi asiakkaista, sillä välillä näöntarkastus voi olla haastava ja vaatia normaalia enemmän pohdintaa. Näin näöntutkimukseen menevä aika ei ole kaikkien asiakkaiden kohdalla sama. Jos haastavan tutkimuksen vuoksi aikataulu ei pidä, voi optikko joutua tinkimään omista tauoista, jolloin työpäivästä tulee kiireinen ja jopa uuvuttava. Olisikin hyvä suunnitella ajanvarausten aikataulu joustavaksi, jotta mahdolliset viivästykset eivät vaikuttaisi työntekijän lakisääteisiin taukoihin. Tietenkin työntekijän pitää

pystyä joustamaan, mutta ei oman työkyvyn kustannuksella. Mietimme kenen velvollisuus on huolehtia lakisääteisistä tauoista, joita yllättävän monen vastaajan mukaan oli laiminlyöty. Kuuluuko se esimiehelle vai työntekijälle. Mietimme myös voisiko ammattiliitto valvoa ja puuttua epäkohtiin tehokkaammin. Tauot ovat työhyvinvoinnin edellytys, joista ei vastauksien perusteella ole huolehdittu riittävästi.

Erilaisten kampanjoiden ollessa optisen toimialan arkea lisäävät ne asiakasvirtaa ja liikkeiden työmäärää. Usein kampanjoidaan monia laseja kerralla, jolloin työmäärä on normaaliin verrattuna moninkertainen. Työ tehdään useaan kertaan esimerkiksi kehysten valinnassa, mitoituksessa ja taivuttelussa. Sesonki- ja kampanja-aikoina esimiehen tehtävänä on varmistaa, että työpaikalla on riittävästi henkilökuntaa. Ilman riittävää henkilökuntaa työntekijöiden stressi ja kiire lisääntyvät, mikä pidempään jatkuneena voi saada työntekijät jopa uupumaan. Tässäkin asiassa pitäisi löytää kultainen keskitie, sillä vastaavasti liian vähäinen työmäärä voi turhauttaa ja passivoida työntekijöitä.

Tuloksia analysoidessa huomasimme, että eniten tilastollisesti merkitseviä eroja oli ketjujen ja yksityisten liikkeiden optikoiden vastausten välillä. Ketjuissa työskennelleet optikot olivat selvästi tyytymättömämpiä työaikoihin, taukojen pitämiseen, stressin määrään ja työtehtäviin. Kuten jo aiemmin pohdimme, osa näistä eroista voi selittyä ketjuliikkeiden sijainnilla kauppakeskuksissa. Kauppakeskukset ovat auki aamusta iltaan viikon jokaisena päivänä ja asiakasmäärät ovat isoja. Työajat kauppakeskuksissa voivat sijoittua enemmän iltoihin ja viikonloppuihin. Riippuen työntekijän elämäntilanteesta voi työn ja muun elämän yhteensovittaminen olla haastavaa työaikojen takia. Kauppakeskukset päättävät usein liikkeiden aukioloajat, jolloin liikkeen johto ei pysty vaikuttamaan niihin. Pitkät aukioloajat parantavat liikkeen asiakaspalvelua, mutta voivat samalla olla taloudellisesti kannattamattomia. Merkitseviä eroja saatiin myös muissa vertailuryhmissä.

Käsityksemme mukaan *drop-outteja* on jokaisella alalla nyt ja tulevaisuudessa. Niiden määrään voidaan kuitenkin vaikuttaa, sillä kartoittamalla alan vaihtoon johtavia tekijöitä ongelmakohtiin voidaan puuttua entistä paremmin. Osa alanvaihtajista olisi voitu pitää alalla parantamalla työoloja. Kuitenkin on syitä, joihin ulkopuoliset eikä välttämättä edes henkilö itse voi vaikuttaa. Vaikka henkilö olisi kouluttautunut muuhun ammattiin, mutta hänellä on ollut lapsuudesta asti toinen ammattihaave, voi sen unohtaminen olla hankalaa. Jos henkilö kokee poltetta unelma-ammattiin, niin miellyttävästäkin työstä lähdetään uudelle uralle mahdollisuuden tulla. Ihmisen identiteetti muuttuu koko elämänkaaren

ajan, joten nuoruudessa tehdyt päätökset eivät välttämättä tunnu oikeilta enää myöhemmin.

9.1 Opinnäytetyön luotettavuuden arviointi

Etukäteen pelkäsimme, etteivät alalta poistuneet optikot kiinnostuisi vastaamaan kyselyyn. Pelko osoittautui kuitenkin turhaksi, sillä vastauksia tuli jopa odotettua enemmän. Vastausprosentti oli 35 %, joka on riittävä luotettavuuden kannalta. Kysely lähetettiin 137 henkilölle, joiden SOA:n tilastojen perusteella oletettiin vaihtaneen alaa eli kuuluvan perusjoukkoon. Emme voi kuitenkaan olla varmoja, että kysely lähetettiin kaikille alaa vaihtaneille optikoille. Toisaalta kysely saattoi mennä henkilöille, jotka edelleen työskentelevät optisella toimialalla. Tämä opinnäytetyö ei selvitä tarkkaa alanvaihtajien määrää, mutta antaa ammattiliitolle lisätietoa alanvaihtajista.

Opinnäytetyön reliabiliteetti eli luotettavuus on näkemyksemme mukaan hyvä, sillä vastaajat olivat ymmärtäneet kysymykset oikein, mikä helpotti vastausten analysointia. Osa vastauksista syötettiin SPSS-ohjelmaan käsin, joten tarkistimme ne kaksi kertaa välttääksemme mahdolliset näppäilyvirheet. Vastaukset vaikuttivat rehellisiltä ja avoimiin kysymyksiin tuli pitkiä ja henkilökohtaisia vastauksia. Alan vaihdon syyt olivat yksilöllisiä ja kaikilla vastaajilla oli erilaisia kokemuksia alasta, joten suoria yleistyksiä oli hankala tehdä. Kuitenkin tulosten analysoinnissa esiintyi useita tilastollisesti merkitseviä tuloksia, johon olimme hyvin tyytyväisiä. Saimme myös positiivista palautetta vastaajilta aihevalinnasta ja sen ajankohtaisuudesta.

Kysymykset oli muotoiltu niin, että ne selvittivät vain haluttua asiaa. Näin saimme vastauksia asettamiimme tutkimusongelmiin. Huomasimme vasta tuloksia analysoidessa, että olimme saaneet ehkä jopa liian paljon tietoa. Opinnäytetyössä on huomioitu tilastollisesti merkitseviä tuloksia, koska muuten työstä olisi tullut liian laaja. Tavoitteena oli avata objektiivisesti saatuja tuloksia, eikä tuoda omia mielipiteitämme ja näkemyksiämme työhön. Hyvällä kyselylomakkeen suunnittelulla saavutettiin valideja tuloksia.

9.2 Kyselylomakkeen arviointi

Suunnittelimme kyselylomaketta pitkään ja saimme apua useilta henkilöiltä. Jouduimme karsimaan kysymyksiä pois, koska kyselylomakkeesta olisi tullut muuten liian pitkä. Silti

lopullinen kyselylomake oli seitsemän sivuinen, joten varsin pitkä edelleen. Kuitenkin vastauksia tuli riittävästi kyselyn pituudesta huolimatta. Vastausprosentti oli riittävä. Koemme, että mitään oleellista ei jäänyt kysymättä. Alussa oli helppoja kysymyksiä, joihin vastaaminen oli nopeaa. Vasta kyselylomakkeen lopussa kysyimme vastaajan henkilötietoja, jotta ne eivät olisi ohjanneet vastauksia. Vastaukset käsiteltiin anonyymeina. Vastaajien henkilöllisyys ei tule ilmi opinnäytetyössä. Käytimme tulosten analysoinnissa vastaajien sukupuolta ja ikää vertailutekijöinä, mutta henkilötietoja ainoastaan arvonnän suorittamisessa.

Avoimiin kohtiin tuli pitkiä vastauksia, sillä moni vastaaja oli innostunut aiheesta. Suljetujen kysymysten vaihtoehtoja jouduimme pohtimaan tarkkaan, jotta niistä saatiin toisensa pois sulkevia. Osaan suljetuista kysymyksistä tarjosimme myös vaihtoehdon *muu, mikä*. Näin saatiin pidettyä vaihtoehtojen määrä järkevänä ja varmistettua, että jokaiselle vastaajalle oli sopiva vaihtoehto. Esimerkiksi viimeistä työpaikkaa kysyttäessä annoimme vaihtoehdoksi *muu, mikä*, koska emme voineet olla varmoja, että vastaajat olisivat työskennelleet perinteisessä optikkomyymälässä.

Suljetussa kysymyksessä, jossa selvitimme vastaajan alan vaihdon jälkeistä elämäntilannetta, oli muutama vastaaja valinnut useamman kuin yhden vastausvaihtoehdon. Esimerkiksi tilanteessa, jossa optiselta toimialalta lähdettiin lukemaan toisen alan pääsykokeisiin, oli vastaaja valinnut sekä kohdan *toisen alan opiskelu* että *työttömyys*. Tällaiset vastaukset jättivät hieman tulkinnanvaraa tuloksiin.

Kysyimme vastaajilta kyselylomakkeessa työkokemuksen pituutta valmistuneena optikon ja kuinka pitkään he olivat työskennelleet viimeisellä optisen toimialan työnantajalla. Emme antaneet vastausvaihtoehtoja. Tulosten käsittelyssä ongelmaksi muodostui niiden analysointi, koska vastaukset olivat sanallisia ja vaihtelevia. Emme pystyneet luokittelemaan tuloksia järkevästi. Kysymykset olisivat olleet mielenkiintoisia, mutta emme saaneet hyödynnettyä tietoa vastauksista.

Merkitsimme suurimman osan kyselylomakkeen kysymyksistä pakollisiksi. Tällä halusimme välttää tyhjien vastausten tuottamaa tulkintaongelmaa. Toisaalta pakote voi viedä vastaajan kiinnostuksen, joten jätimme osan avoimista kysymyksistä vapaaehtoisiksi. Ehkä pakotteen ansiosta saimmekin alusta loppuun asti täytettyjä vastauksia. Kokonai-

suudessaan kaikista kysymyksistä vain kaksi kohtaa oli jätetty tyhjäksi. Syytä tyhjiin vastauskohtiin on hankala arvioida, sillä kyseessä voi olla esimerkiksi vahinko tai haluttomuus vastata kysymykseen.

Likertin asteikossa annoimme vaihtoehdot negatiivisesta positiiviseen, eli ensimmäinen vaihtoehto oli *täysin eri mieltä* ja viimeinen *täysin samaa mieltä*. Jälkikäteen ajateltuna vaihtoehdot olisivat voineet olla toisin päin alkaen positiivisimmasta vaihtoehdosta, jotta vaikutelma olisi mahdollisimman neutraali. Tulosten analysoinnissa olimme tyytyväisiä, että valitsimme keskimmäiseksi vaihtoehdoksi *ei samaa mieltä eikä eri mieltä*, sillä näin vaihtoehto ei jättänyt tulkinnanvaraa. Jos olisimme valinneet vaihtoehdon *en osaa sanoa*, olisi vastaajan ollut helppo valita tämä kohta vaikeissa kysymyksissä.

Emme halunneet johdatella vastauksia kysymysten ja vastausvaihtoehtojen asettelulla. Tämä oli kuitenkin haastavaa, sillä aihe herätti helposti voimakkaitakin mielipiteitä. Muotoilimme kaikki väittämät niin, että ne olivat positiivisia, jotta emme ohjailisi vastaajan mielipidettä negatiiviseen suuntaan. Näkemyksemme mukaan kyselylomake oli neutraali ja käsitteli aihetta objektiivisesti.

9.3 Jatkotutkimusehdotukset

Tekemämme opinnäytetyö on ensimmäinen alanvaihtajia käsittelevä selvitys optisella toimialalla. Kokonaisuudessaan aihe on hyvin ajankohtainen, sillä alan vaihtaminen on nykyään yleistä kaikilla aloilla. Jatkotutkimuksena aiheesta voisi selvittää, kuinka moni työelämässä olevista optikoista miettii alan vaihtoa ja mikä on tähän syynä. Lisäksi voisi selvittää onko alan vaihdossa maantieteellisiä eroja ja jos on, niin mistä ne voisivat johtua. Mielenkiintoista olisi myös tarkastella alalle hakevien opiskelijoiden odotuksia optometrian opiskelusta ja optikon työstä. *Drop-outteja* on jo opiskeluaikana, joten yksi jatkotutkimusehdotus on selvittää syitä koulutuksen keskeyttämiseen. Tuloksia voisi verrata opinnäytetyömme tuloksiin ja selvittää mahdolliset yhtäläisyydet.

Lähteet

Ahonen, Guy – Ojala, Leenamajja 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Helsinki: WSOY.

Aromaa Arpo – Huttunen Jussi – Koskinen Seppo – Teperi Juha 2005. Suomalaisten terveys. Duodecim Terveyskirjasto. Verkkodokumentti. <http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_teos=suo&p_selaus=4595&p_osio=108#4595>. Luettu 21.9.2014.

Carlsson, Maria – Järvinen, Kati 2012. Mielekäs työ. Uuden ajan uraopas. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Dunderfelt, Tony 1999. Elämänkaaripsykologia. 9.-11. painos. Helsinki: WSOY.

Eläkeuudistus 2014. Sosiaali- ja terveysministeriö. Verkkodokumentti. <http://www.stm.fi/vireilla/lainsaadantohankkeet/toimeentulo_ja_vakuutusasiat/elakeuudistus>. Luettu 21.10.2014.

Flinkman, Mervi 2014. Young registered nurses' intent to leave the profession in Finland - a mixed-method study. Väitöstutkimus. Turun Yliopisto.

Hakanen, Jari 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.

Heikkilä, Tarja 2008. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.

Historiikki n.d. Suomen Optometrian Ammattilaiset ry. Verkkosivut. <www.soary.com/soa/historiikki>. Luettu 2.9.2014.

IBM SPSS Statistics 2011. SPSS Finland Oy. Verkkodokumentti. <<http://www.spss.fi/ohjelmistot-a-ratkaisut/11-pasw-statistics>>. Luettu 26.9.2014.

Kaistila, Maijaliisa n.d. Hyvä esimiestyö. Verkko-opas. <http://www.tyoturva.fi/files/1579/Hyva_esimiestyo_opas.pdf>. Luettu 18.9.2014.

Kauppinen, Kaisa – Moisio, Elina – Toivanen Minna n.d. Työn, perheen ja muun elämän yhteensovittaminen. Työterveyslaitos. Verkkodokumentti. <<http://www.ttl.fi/fi/tietokortit/Documents/Tietokortti%2010.pdf>>. Luettu 21.9.2014.

Kauppinen, Timo – Mattila-Holappa, Pauliina – Perkiö-Mäkelä, Merja – Saalo, Anja – Toikkanen, Jouni – Tuomivaara, Seppo – Uuksulainen, Sanni – Viluksela, Marja – Virtanen, Simo 2013. Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Työterveyslaitos. Verkkodokumentti. <http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_Terveys_2012.pdf>. Luettu 22.9.2014.

Koivuharju, Suvi – Mononen, Suvi 2010. Optikoiden työssä jaksaminen 2010 - Tutkimus Suomen Optikoiden Ammattiliitolle Ry:lle. Opinnäytetyö. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Hyvinvointi ja toimintakyky. Optometrian koulutusohjelma.

Korpela, Salla (toim.) 2009. Elämänmuutos! Hyppy uudelle uralle. Helsinki: Minerva Kustannus Oy.

Kortesuo, Katleena – Leppänen, Eero 2013. Uuden työelämän aakkoset. Kuinka saat työn, josta tykkäät. Jyväskylä: Docendo Oy.

Kurten, Staffan 2001. Uraputkesta itsensä johtamiseen. Porvoo: WS Bookwell Oy.

Lampikoski, Timo 1998. Urasuunnittelun opas. Tulevaisuus mahdollisuutena. Helsinki: WSOY.

Luukkala, Jouni 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa....Työhyvinvointitaitojen kirja. Helsinki: Tammi.

Myllyniemi, Sami 2013. Vaikuttava osa. Nuorisobarometri 2013. Verkkodokumentti. <http://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2014/02/Nuorisobarometri_2013_low-res1.pdf>. Luettu 25.9.2014.

Määrällinen tutkimus n.d. Jyväskylän Yliopisto. Verkkodokumentti. <<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/maarallinen-tutkimus>>. Luettu 8.9.2014.

Okkonen, Kaisa-Maria – Päränen, Anna (toim.) 2009. Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Helsinki: Tilastokeskus.

Optikko työehtosopimus TES 2013. Suomen Optometrian Ammattilaiset. Verkkodokumentti. <<http://www.soary.com/tietopankki/optikko-tyoehtosopimus-tes/>>. Luettu 6.10.2014.

Optikoiden täydennyskoulutusvelvollisuus n.d. Optometrian Eettinen Neuvosto. Verkkodokumentti. <<http://www.optometria.fi/info/optometrian-eettinen-neuvosto.html>>. Luettu 13.9.2014.

Optinen kauppa pärjäsikin muuta kauppaa paremmin 2013. Suomen Optinen Toimiala. Verkkodokumentti. <<http://www.optometria.fi/medialle/tiedotteet/optinen-kauppa-parjasi-muuta-kauppaa-paremmiin-2013.html>>. Luettu 25.9.2014.

Optisen alan toimialastrategia 2012. Suomen Optinen Toimiala. Verkkodokumentti. <http://www.optometria.fi/media/tutkimukset/sot_strategia2012_a4_net.pdf>. Luettu 25.9.2014.

Paavola, Soile 2014a. Optikko. Toiminnanjohtaja Suomen Optometrian Ammattilaiset ry. Helsinki. Sähköpostiviesti 24.9.2014.

Paavola, Soile 2014b. Optikko. Toiminnanjohtaja Suomen Optometrian Ammattilaiset ry. Helsinki. Sähköpostiviesti 14.10.2014.

Pehkonen, Sampo 2014. Naisten ja miesten välinen palkkaero ei ole 19 prosenttia. Helsingin Sanomat. Verkkodokumentti. <<http://www.hs.fi/mielipide/a1398344358628>>. Luettu 6.10.2014.

Perkka-Jortikka, Katriina 2008. Työmotivaatio eli työtahto. Uusi Suomi. Verkkodokumentti. <<http://katriinaperkkajortikka.puheenvuoro.uusisuomi.fi/42310-tyomotivaatio-eli-tyotahto>>. Luettu 18.9.2014.

Roth, Kaarina – Räisänen, Kirsi 2008. Työpaikan ihmissuhteiden sujuminen. Duodemic Terveyskirjasto. Verkkodokumentti. <http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=onn00037&p_teos=onn&p_selaus=>. Luettu 17.9.2014.

Ruohotie, Pekka 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Helsinki: Edita Publishing.

Työkyvyttömyyseläkkeen syissä isoja eroja sairaanhoitopiireittäin 2012. Tela. Verkkodokumentti. <http://www.tela.fi/medialle/tiedotteet/1/0/tyokyvyttomyyselakkeen_syissa_isoja_eroja_sairaanhoitopiireittain>. Luettu 21.10.2014.

Työpaikkakiusaaminen n.d. Työterveyslaitos. Verkkodokumentti. <http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyopaikkakiusaaminen/sivut/default.aspx>. Luettu 17.9.2014.

Työyhteisön ilmapiiri. Työturvallisuuskeskus TTK n.d. Verkkodokumentti. <<http://www.ttk.fi/index.phtml?s=133>>. Luettu 17.9.2014.

Täydennyskoulutusrekisteri n.d. Optometrian Eettinen Neuvosto. Verkkodokumentti. <<http://www.optometria.fi/koulutusrekisteri.html>>. Luettu 18.9.2014.

Virtanen, Petri – Sinokki, Marjo 2014. Hyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma.

Saatekirje



Hei sinä optisen toimialan ammattilainen!

Olemme kaksi Metropolia Ammattikorkeakoulun optometristiopiskelijaa. Teemme opinnäytetyötä optisen alan ammatinvaihtajista yhdessä Suomen Optometrian Ammattilaiset ry:n kanssa. Tavoitteenamme on tehdä kyselytutkimus laillistetuille optikoille, jotka ovat valmistumisensa jälkeen poistuneet optiselta alalta.

Aikaisemmissa optikoiden työssä jaksamista selvittäneissä tutkimuksissa on ilmennyt, että moni työelämässä olevista optikoista on harkinnut alanvaihtoa. Tällä kyselyllä haluamme selvittää miksi laillistetut optikot ovat vaihtaneet alaa sekä tutkia olisiko optisella toimialalla jotain parannettavaa, joka pienentäisi alanvaihtajien määrää. Jos kuulut etsimäämme kohderyhmään, mielipiteesi olisi erittäin tärkeä tämän tutkimuksen ja optisen toimialan kehittämisen kannalta.

Kyselyyn vastaaminen kestää noin 15 minuuttia. Tämän kirjeen mukana on kirjallinen kyselylomake sekä vastauskuori, jonka postimaksu on maksettu. Palautattehan kyselylomakkeen viimeistään 30.5.2014 mennessä. Käsittelemme vastaukset anonymyymienä, joten yksittäisen vastaajan henkilöllisyys ei paljastu tuloksista. Halutessanne voitte kuitenkin täyttää yhteystietonne kyselyn lopussa olevaan kenttään.

Toivomme mahdollisimman monen alaa vaihtaneen optikon vastaavan kyselylomakkeeseen, jotta saisimme luotettavia tutkimustuloksia ja aloittamamme opinnäytetyön päätökseen. Opinnäytetyö julkaistaan joulukuussa 2014.

Kaikkien yhteystietonsa antaneiden kesken arvomme 100 euron Presentcard-lahjakortin.

Kyselyyn voi vastata sähköisesti osoitteessa www.optikolle.blogspot.fi tai viereistä QR-koodia käyttämällä.

Mikäli haluatte lisätietoa tutkimuksesta, voitte ottaa meihin yhteyttä sähköpostitse.

Kiittäen ja kumartaen

Jaana Roiha

Jaana.Roiha@metropolia.fi

Johanna Vanha-Kuitti

Johanna.Vanha-Kuitti@metropolia.fi



Kyselylomake

1. Oletko laillistettu optikko tai optometrismi? *

- Kyllä Ei

2. Työskenteletkö tällä hetkellä optisella alalla? *

- Kyllä Ei

Mikäli vastaat tähän kysymykseen myöntävästi, niin et valitettavasti kuulu etsimäämme kohde-ryhmään.

Kiitos mielenkiinnostasi ja aurinkoista kesää!

Optinen toimiala

Olet laillistettu optikko / optometrismi, mutta et työskentele enää optisella alalla. Seuraavat kysymykset koskevat viimeisintä optisen toimialan työpaikkaasi ja sen hetkistä elämäntilannettasi.

3. Minkä ikäisenä lopetit työskentelyn optisella toimialalla? *

- 20–29-vuotias 30–39-vuotias 40–49-vuotias 50–59-vuotias 60-vuotias tai yli

4. Kuinka pitkä oli työkokemuksesi valmistuneena optikkona? *

5. Kuinka pitkään työskentelit viimeisellä optisen alan työnantajallasi? *

6. Mikä seuraavista oli viimeisin työpaikkasi? *

- Yksityinen liike Ketjuun kuuluva liike Olin yrittäjänä

Muu: _____

7. Mikä seuraavista oli työpaikkasi sijainti? *

- "Kivijalkamyymälä" Kauppakeskus Sairaala tai muu terveydenhuolto yksikkö

Muu: _____

8. Jos työskentelit optikkoliikkeessä, niin liike oli avoinna.. *

- Viitenä päivänä viikossa Kuutena päivänä viikossa
 Seitsemänä päivänä viikossa En työskennellyt perinteisessä optikkoliikkeessä

Muu: _____

9. Työskentelitkö myös viikonloppuisin? *

- Vain lauantaisin Vain sunnuntaisin

Sekä lauantaisin että sunnuntaisin En työskennellyt viikonloppuisin

10. Työskentelitkö ns. kiertävänä optikkona? *

Työskentelit siis samalla työnantajalla, mutta eri toimipisteissä.

Kyllä Ei

11. Mikäli vastasit edelliseen kysymykseen kyllä eli työskentelit kiertävänä optikkona, olitko tyytyväinen tilanteeseen?

Kyllä Ei

12. Valitse seuraavat lisäkoulutukset, jotka olet suorittanut?

Piilolasien sovitusoikeus Diagnostisten lääkeaineiden käyttöoikeus

Heikkonäköisten apuvälineiden sovitusoikeus Työterveyshuollon asiantuntijakoulutus

13. Mikä seuraavista oli työ sopimuksesi muoto? *

Vakituinen Määräaikainen Muu: _____

14. Liittyikö työhösi myyntitavoitteita? *

Kyllä Ei

15. Miten koit mahdolliset myyntitavoitteet? *

Lisäsi motivaatiota Ei juuri herättänyt mielipiteitä

Stressasi Minulla ei ollut myyntitavoitteita

Tässä on väitteitä, joista tulee valita parhaiten kuvaava vaihtoehto asteikolla 1-5. *

1= Täysin eri mieltä

2= Jokseenkin eri mieltä

3= Ei samaa mieltä eikä eri mieltä

4= Jokseenkin samaa mieltä

5= Täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5
Työpaikkani ilmapiiri oli viihtyisä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työntekijöiden kesken ei ollut ristiriitoja.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olin tyytyväinen palkkaani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1	2	3	4	5
Sain toteuttaa itseäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olin tyytyväinen työaikoihini.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nautin työtehtävistäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni ei aiheuttanut stressiä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ehdin pitää lakisääteiset tauot työpäivien aikana.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtehtäviin käytettävä aika oli riittävä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olin motivoitunut työhöni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pidin asiakaspalvelusta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtehtäväni vastasivat koulutustani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työssäni oli tarpeeksi haasteita.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Esimies ja johtaminen

Seuraavat kysymykset käsittelevät esimiestäsi ja johtamista viimeisessä optisen toimialan työpaikassasi.

16. Mikä esimiehesi oli ammatiltaan? *

- Optikko tai optometrismi Toimin itse yrittäjänä Muu: _____

17. Oliko esimiehesi saanut esimieskoulutusta? *

- Kyllä Ei En osaa sanoa

Valitse asteikolla 1-5 väittämää parhaiten vastaava vaihtoehto. *

1= Täysin eri mieltä

2= Jokseenkin eri mieltä

3= Ei samaa mieltä eikä eri mieltä

4= Jokseenkin samaa mieltä

5= Täysin samaa mieltä

Seuraavassa listassa on erilaisia vaihtoehtoja, jotka ovat mahdollisesti vaikuttaneet alanvaihtoon. *

Valitse sopivin vaihtoehto jokaiseen kohtaan.

1= Painava syy, 2= Osasy, 3= Ei vaikuttanut

	1	2	3
Motivaatio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oma terveys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oma talous	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perhe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työsopimus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työilmapiiri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimies	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stressi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kiire	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Turhautuminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Huonot työajat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisaatiomuutos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asiakaspalvelu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Firman taloustilanne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muu ammattihaave	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtehtävät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20. Mikä oli elämäntilanteesi kun lopetit työskentelyn optisella toimialalla? *

- Asuin yksin Avio- tai avoliitossa Muu: _____

21. Oliko sinulla kotona asuvia lapsia? *

Alle 18-vuotiaita

- Kyllä Ei

22. Kerro omin sanoin, miten perheesi / läheisesi suhtautuivat alan vaihtoon. *

23. Lopetettuasi optisella toimialalla, mikä seuraavista kuvaa parhaiten alanvaihtoa seurannutta elämäntilannettasi. *

- Toisen alan opiskelu Toisen alan työpaikka Sairastuminen tai työkyvyttömyys
- Työttömyys Kotiäiti/-isä Muu: _____

24. Oliko alanvaihto mielestäsi ainoa ratkaisu? Harkitsitko jossain vaiheessa työpaikan vaihtoa optisen alan sisällä? *

25. Jos lähdit opiskelemaan, niin mille alalle ja millaisin odotuksin?

26. Jos lähdit muulle alalle töihin, niin mille ja millaisin odotuksin?

Alan valinta**27. Millaisin odotuksin lähdit aikanasi opiskelemaan optikoksi? ***

28. Oliko optikko / optometrismi ensimmäinen vaihtoehtosi kun hait opiskelemaan?

29. Oletko tyytyväinen, että vaihdoit alaa? *

- Kyllä Ei

30. Olisiko jotain muuta, mitä vielä haluaisit kertoa liittyen alan vaihtoon?

31. Kuinka todennäköisenä pidät paluuta optisen alan töihin? *

- Todennäköistä Mahdollista Epätodennäköistä

Henkilötiedot

32. Sukupuoli *

- Nainen Mies

33. Ikä *

- 20–29-vuotias 30–39-vuotias 40–49-vuotias 50–59-vuotias 60-vuotias tai yli

34. Oletko käytettävissä mahdolliseen henkilöhaastatteluun, jos niin täytä alla olevaan kenttään yhteystietosi.

Nimi, sähköposti ja puhelinnumero (Osallistut automaattisesti arvontaan)

35. Jos haluat osallistua vain arvontaan, niin lisää yhteystietosi alla olevaan kenttään.

Kiitos vastauksestasi. Arvonnassa voittaneelle ilmoitamme henkilökohtaisesti.
Aurinkoista kesää!