



Suvi Koivuharju
Suvi Mononen

Optikoiden työssä jaksaminen 2010 -
Tutkimus Suomen Optikoiden Ammattiliitto ry:lle

Metropolia Ammattikorkeakoulu
Hyvinvointi ja toimintakyky
Optometrian Koulutusohjelma
Opinnäytetyö
30.10.2010

Tekijät Otsikko	Suvi Koivuharju ja Suvi Mononen Optikoiden työssä jaksaminen 2010 – Tutkimus Suomen Optikoiden Ammattiliitto ry:lle
Sivumäärä Aika	78 sivua + 9 liitettä Syksy 2010
Tutkinto	Optometrismi
Koulutusohjelma	Optometrian koulutusohjelma
Ohjaajat	lehtori Juha Havukumpu yliopettaja Kaarina Pirilä
<p>Teimme opinnäytetyönämme tutkimuksen optikoiden työssä jaksamisesta yhteistyössä Suomen Optikoiden Ammattiliitto ry:n kanssa. Tutkimuksen lähtökohtana olivat omat kokemuksemme optisen alan työstä ja työhön liittyvästä stressistä. Lisäksi toimeksiantajamme kokee, että työntekijöiden yhteydenotot työpaikkojen ongelmista ovat lisääntyneet viime vuosina paljon. Pyrimme myös vertailemaan saamiamme tuloksia edellisen optikoiden työssä jaksamista koskeneen tutkimuksen tuloksiin.</p> <p>Tutkimuksemme käsittelee työssä jaksamista ja työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä sekä yksilön omien ominaisuuksien että sosiaalisten hyvinvointitekijöiden näkökulmasta. Halusimme selvittää, minkälaiset yksilölliset ja sosiaaliset tekijät vaikuttavat yksilön työssä jaksamiseen. Tavoitteenamme oli kerätä toimeksiantajallemme tietoa optikoiden tämän hetkisestä tilanteesta työelämässä. Toimeksiantajamme oli myös erittäin kiinnostunut sairauspoissaolojen määrästä ja siitä, miten ne ovat muuttuneet edelliseen tutkimukseen verrattuna.</p> <p>Käytimme työssämme kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Tutkimuslomake laadittiin yhteistyössä toimeksiantajan kanssa käyttäen pohjana aikaisempaa optikoiden työssä jaksamista käsittelevää tutkimusta. Tutkimuslomake postitettiin kaikille työssä käyville Suomen Optikoiden Ammattiliitto ry:n jäsenille jäsenpostin yhteydessä. Kyseilymme vastasi noin kolmannes liiton jäsenistä.</p> <p>Yhteenvedon voidaan todeta, että optikoiden työssä jaksamisessa on tapahtunut muutoksia edelliseen tutkimukseen verrattuna. Stressin määrä on lisääntynyt lähes kaikissa ikäryhmissä ja koettu työkyky on heikentynyt hieman. Vanhemmat optikot kokevat työkykynsä huonommaksi kuin nuoremmat. Sairauspoissaolojen määrä oli alhaisempi edellisen tutkimuksen tuloksiin nähden. Työmotivaatio ja ilmapiiri vaikuttavat sekä hyvän että huonon työkyvyn muodostumiseen. Myös esimiehen toiminnalla oli vaikutusta vastaajien työssä jaksamiseen.</p>	
Avainsanat	työhyvinvointi, työkyky, stressi, työuupumus, ilmapiiri

Authors	Suvi Koivuharju and Suvi Mononen
Title	Work-Life Balance of Opticians in 2010 – Study for The National Union of Ophthalmic Opticians in Finland
Number of Pages	78 pages + 9 appendices
Date	Autumn 2010
Degree	Bachelor of Health Care
Degree Programme	Optometry
Instructors	Juha Havukumpu, Lecturer Kaarina Pirilä, Principal Lecturer
<p>The purpose of our Bachelor's Thesis was to carry out a research about the work-life balance of opticians in association with The National Union of Ophthalmic Opticians in Finland. The main reasons for the study were our own experiences in the work life as well as the growing number of stressed opticians contacting the employer of our study The National Union of Ophthalmic Opticians in Finland due to problems in their work place. We also wanted to compare our results to the results of a previous study.</p> <p>Our study focuses on individuals' ability to work and the factors that affect it considering the personal qualities and the social wellbeing factors. We wanted to find out what kind of personal and social factors affect individuals' ability to work. Our goal was to gather information to our associate about the current state of opticians' work-life balance. The employer of our study was also very interested in the number of sick leaves and how the number has changed after the previous study.</p> <p>In our research, we used quantitative method to gather the information. The research form was designed together with the employer of the study using the previous research form as a base. The research form was mailed to all working members of The National union of Ophthalmic Opticians in Finland. Approximately 30% of the members answered our questionnaire.</p> <p>As summary we can say that there have been some changes in opticians well-being compared to the previous study. The level of stress has increased in almost every age groups and the subjective ability to work has decreased. The older opticians considered their ability to work worse than the younger ones. The number of sick leaves was lower than in the previous study. The workers' motivation and the atmosphere of the workplace affect the ability to work both positively and negatively. Also the actions of the foreman have effects on the respondents' ability to work.</p>	
Keywords	well-being at work, ability to work, stress, work exhaustion, atmosphere of the workplace

1 JOHDANTO	1
2 TUTKIMUSAIHEEN ESITTELY	3
2.1 Tutkimuksen taustaa	3
2.2 Toimeksiantaja	4
2.3 Optinen ala	4
2.4 Aiemmat tutkimukset	6
3 TEOREETTINEN VIITEKEHYS	8
4 TYÖSSÄ JAKSAMISEEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT	12
4.1 Yksilölliset tekijät	12
4.1.1 Terveys	12
4.1.2 Turvallisuus	13
4.1.3 Työkyky ja työhyvinvointi	14
4.1.4 Työn kuormittavuus	18
4.1.5 Stressi	19
4.1.6 Työuupumus	20
4.2 Yhteisölliset tekijät	22
4.2.1 Johtaminen	22
4.2.2 Työilmapiiri	25
4.3 Psykkiset ja ammatilliset tekijät	28
4.3.1 Motivaatio	28
4.3.2 Työn arvo	29
4.3.3 Oppiminen	30
4.4 Henkiseen hyvinvointiin liittyvät tekijät	31
4.4.1 Arvot	32
4.4.2 Eettinen toiminta	33
5 TUTKIMUKSEN EMPIIRINEN TOTEUTUS	34
5.2 Tutkimusmenetelmät	34
5.2.1 Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä	34
5.2.2 Tilastolliset tunnusluvut	35
5.3 Tutkimuksen luotettavuus	37
5.4 Tutkimuksen aikataulu	38
5.5 Tutkimuslomakkeen ja saatekirjeen suunnittelu	39
5.6 Tutkimuslomakkeen kysymysten tausta	40
5.7 Perusjoukon määrittely	43
6 TUTKIMUSTULOKSET	44
6.1 Aineiston analysointi	44
6.2 Taustatiedot	45
6.3 Stressi	50
6.4 Työpaikan ilmapiiri	54
6.5 Työmotivaatio	56
6.6 Esimiehen toiminta	59
6.7 Vaikutusmahdollisuudet työssä	60
6.8 Työkyky	61
6.9 Pääaihealueen ulkopuolelle jääneet kysymykset	62

7 YHTEENVETO	66
8 POHDINTA	69
8.1 Tulosten arviointi	69
8.2 Tutkimuksen luotettavuus ja tutkimuslomakkeen ongelmat	73
8.3 Kehittämisehdotuksia ja jatkotutkimusaiheita	75
LÄHTEET	76
LIITTEET	
Liite 1: Saate	
Liite 2: Tutkimuslomake	
Liite 3: Kaikki vastaukset ikäryhmittäin	
Liite 4: Frekvenssit	
Liite 5: T-testit	
Liite 6: Korrelaatiot	
Liite 7: Keskiarvo ja keskihajonta	
Liite 8: Avoimen vastauksen kommentit	
Liite 9: Lehtiartikkeli	

1 JOHDANTO

Teimme opinnäytetyönämme tutkimuksen optikoiden työssä jaksamisesta yhteistyössä Suomen Optikoiden Ammattiliitto ry:n kanssa. Tutkimuksemme käsittelee työssä jaksamista ja työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä sekä yksilön omien ominaisuuksien että sosiaalisten hyvinvointitekijöiden näkökulmasta. Työssä jaksaminen aihealueena on hyvin laaja, joten työn rajaaminen ja olennaisten tekijöiden löytäminen ovat olleet työmme suurimpia haasteita. Näkökulma työhömmä muotoutui luettuamme paljon aiheeseen liittyvää kirjallisuutta. Päätimme lähestyä työssä jaksamista yksilöllisten ja sosiaalisesta ympäristöstämme heijastuvien tekijöiden kautta.

Ihmisiltä vaaditaan nykyisessä työelämässä paljon. Työ on yhä enemmän yksilön osaamiseen pohjautuvaa tietotyötä, jossa tarvitaan myös entistä parempia yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja. Työhön liittyvät muutokset tapahtuvat lyhyellä aikajänteellä ja epävarmuus on tullut osaksi työmarkkinoita. Työn tehokkuus, kiire ja työn henkinen rasittavuus ovat haasteita niin yksilöille kuin yhteisöillekin. Ihmisen jaksamisen rajallisuus on koetuksella rajattomien toiveiden edessä. (Nummelin 2008: 15.)

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miten optikot jaksavat työssään ja mitkä tekijät vaikuttavat heidän jaksamiseen. Optikoiden työssä jaksamista kuvataan yksilöllisten tekijöiden kuten terveyden, työkyvyn ja stressin sekä sosiaaliseen ympäristöön liittyvien osa-alueiden kautta. Stressin ja työuupumuksen ehkäisemistä ei ole käsitelty työssämme erikseen, sillä aihe on hyvin laaja ja moniulotteinen. Aiheen syvällisempää käsitellyä varten tulisi tehdä oma erillinen tutkimus.

Ensimmäinen optikoiden työssä jaksamista koskenut tutkimus tehtiin vuonna 2006 ja tulokset julkaistiin opinnäytetyössä keväällä 2007 (Ellmën-Häkkinen – Sainio). Kolme vuotta myöhemmin Suomen Optikoiden Ammattiliitto ry:ssä koettiin tutkimuksen tulleen jälleen ajankohtaiseksi ja saimme toimeksiannon tutkimukselle loppukeväällä 2009. Aloimme kerätä teoriaa ja työstää tutkimuslomaketta kevättalvella 2010. Neljän vuoden aikana optisella alalla on tapahtunut paljon, ja taloudellinen taantumakin on osaltaan muokannut eri alojen työmarkkinoita. Tavoitteenamme on selvittää toimeksiantajallemme, Suomen Optikoiden Ammattiliitto ry:lle, mitkä asiat ovat tällä hetkellä suurimpia työhyvinvoinnin haasteita. Toimeksiantajamme on myös kiinnostunut siitä,

onko esimerkiksi sairauspoissaoloihin tullut muutoksia edellisen vuonna 2006 tehdyn Optikoiden työssä jaksaminen -tutkimuksen jälkeen.

2 TUTKIMUSAIHEEN ESITTELY

2.1 Tutkimuksen taustaa

Tehokkuuteen liittyvät vaatimukset ja tavoitteet ovat tätä päivää lähes kaikilla aloilla. Monissa yrityksissä pyritään tekemään tulosta niukoilla resursseilla ja nopeasti samalla, kun laatuvaatimukset kasvavat. Suurempaa tulosta tavoitellaan yhä pienemmällä henkilöstömäärällä. Työympäristö on usein hyvin suorituskeskeinen, ja se voi tuntua työntekijöistä yksipuoliselta ja kuluttavalta. Lisäksi jatkuvasti uusiutuvien tietojen ja toimintatapojen omaksuminen voi olla rankkaa. Muutokset vaativat työntekijöiltä jatkuvaa ja nopeaa sopeutumista, luovuutta ja kehittymistä. Harvinaista herkkua on tunne rauhallisesti ja huolellisesti suoritetusta työstä. Tällöin riittämättömyyden kokeminen ja uupuminen on mahdollista. (Piili 2006:18).

Suomen Optikoiden Ammattiliitto ry:n toimihenkilöt ovat huomanneet, että yhteydenotot työssä jaksamiseen ja työuupumukseen liittyen ovat lisääntyneet huolestuttavasti kahden viimeisen vuoden aikana. Palautetta ja kysymyksiä tulee ammattiliiton toiminnanjohtaja Soile Paavolan mielestä enemmän ketjuliikkeiden työntekijöiltä kuin yksityisten liikkeiden työntekijöiltä. Paavolan mukaan paineet tehdä suorituskeskeisesti tulosta toteuttaen samalla optikon ammattia hyvin aiheuttavat monille jaksamisongelmia. Myös henkilöstömäärien vähentäminen on merkittävä työhyvinvointiin vaikuttava tekijä. (Paavola 2010b.)

Optisella alalla kiire on lisääntynyt. Aukioloajat ovat pidentyneet ja työmäärä on monissa liikkeissä kasvanut, mutta työntekijöiden määrä ei ole kuitenkaan muuttunut suhteessa työmäärään. Työajan lisääminen edellyttäisi lisähenkilökunnan palkkaamista tai lupaa tehdä ylityötunteja, mutta säästösyistä monissa yrityksissä pyritään toimimaan pienellä työntekijämäärällä ja tehokkaalla ajankäytöllä. Lisäksi yhteydenottojen perusteella, Suomen Optikoiden Ammattiliitto ry:ssä uskotaan, että työnantajien saneeraus-toimenpiteet taantumana mahdollistamana ovat aiheuttaneet epävarmuuden ilmapiirin, joka heijastuu lisääntyneinä työsuhderiitojen ja konfliktien selvittelyinä. (Paavola 2010b.)

Voidaan siis todeta, että optinen ala on muuttunut paljon edellisen tutkimuksen jälkeen, joka tehtiin vuonna 2006 (Ellmèn-Häkkinen - Sainio). Sitä ovat muuttaneet niin alan uudet kilpailijat kuin taloudellinen taantumakin. Tehtävämme on siis selvittää toimeksiantajallemme, miten optisella alalla tällä hetkellä voidaan ja mitkä ovat suurimpia ongelmia työssä jaksamiseen liittyen.

2.2 Toimeksiantaja

Suomen Optikoiden Ammattiliitto ry (jäljempänä SOA ry) on vuonna 1970 perustettu, puoluepoliittisesti sitoutuman liitto. Jäsenistö koostuu noin tuhannesta työntekijäosa-puolena olevista optikoista, optometristeista ja optometriaopiskelijoista. SOA ry on Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty ry:n yhteistyöjäsen ja Toimihenkilöliitto STTK:n jäsen. (SOA ry n.d.)

Suomessa on laillistettuja optikoita yhteensä 1968 henkilöä. Työikäisiä heistä on 1691 ja työelämässä heistä arvioidaan olevan mukana 1300 henkilöä. Optisen alan Tiedotuskeskuksen toimitusjohtaja Ilkka Liukkosen arvion mukaan optisen alan yrittäjinä Suomessa toimii noin 400-450 optikkoa. SOA ry:n työikäisistä jäsenistä työelämässä mukana on 814 optikkoa, joista 695 (85 %) on naisia ja 119 (15 %) miehiä. Lähes puolet SOA ry:n jäsenistä on alle 40 -vuotiaita. Optikoiden järjestäytymisaste on noin 90 %. (Paavola 2010a.)

Ammattijärjestönä SOA pyrkii kehittämään jäsenistönsä osaamista ja yhteenkuuluvuutta. Työmarkkinaetujärjestönä SOA valvoo jäsentensä palkka ym. ammatillisia ja yhteiskunnallisia etuja. Käytännön tuki ja neuvonta jäsenille työsuhteeseen ja työsopimuksen soveltamiseen liittyvissä asioissa, on merkittävä osa SOA ry:n työtä. Liiton tavoitteena on olla jäsenistönsä apuna ja tukena työelämän eri tilanteissa ja toimia jäsenten etujen mukaisesti alallamme eri sektoreilla. SOA edistää myös optisen alan ammatillista osaamista ja tietoutta olemalla aktiivisesti yhteistyössä Helsingin ja Oulun ammattikorkeakoulujen kanssa. (SOA ry n.d.)

2.3 Optinen ala

Optinen ala kasvoi vuonna 2009 ennätyslukemiin taantumasta huolimatta. Vuosi ylitti kaikki ennusteet, jotka perustuivat talouden maailmanlaajuiseen taantumaan ja Suo-

men kasvavaan työttömyyteen. Alan vuosiliikevaihto ylitti ensimmäisen kerran 300 miljoonaa euroa. Liikevaihdon kasvu oli myös paras koko erikoiskaupan alalla. Koko erikoiskaupan liikevaihto laski viime vuonna -6,6 %, mutta samaan aikaan optinen vähittäiskauppa kasvoi huimat 8,7 % edellisvuodesta. Optinen ala on kasvanut tasaisesti lähes koko 2000-luvun ajan. (Optinen ala Suomessa 2009-2010: 5.)

Optikkoliikkeiden kokonaismäärä lisääntyi yhdellä prosentilla eli kahdellatoista toimipisteellä. Vuoden 2009 lopussa Suomessa oli yhteensä 824 optikkoliikettä. Samanaikaisesti kuitenkin alan yritysmäärä pieneni kaksi prosenttia ollen vuoden lopussa 435 optikoyritystä. Vastaavanlaisen kehitys jatkunee edelleen lähivuosina. Kaikista alan yrityksistä noin 97 % on pienyrityksiä, jotka työllistävät alle 10 henkilöä. Alan pienimmän ja suurimman yrityksen liikevaihtoero on yli tuhatkertainen. (Optinen ala Suomessa 2009-2010: 5.)

Ketjuuntuminen ja toisaalta liikkeiden ketjuvaihdot ovat useamman vuoden ajan muokanneet alaa. Specsavers -ketju aloitti toimintansa Suomessa kesällä 2007 ja on tällä hetkellä kolmanneksi suurin ketju 92 liikkeellään. Merkittäviä ketjumuutoksia tehtiin myös vuonna 2009. Noin 40 liikkeen suuruinen Eyen -ketju ajautui konkurssiin kesällä 2009. Vuoden 2008 loppupuolella aloittanut Fenno Optiikka tuli viime vuonna markkinoille 60 liikkeen voimin. Aiemmin erillisinä toimineet Synsam ja Cazze ovat vuoden 2009 tilastotiedoissa yhtenä nimenä edustaen yhteensä 75 optikkoliikkeen ryhmittymää. Samalla noin puolet aiemmasta Cazze ryhmästä jättäytyi pois yhteistyöstä Synsamin kanssa. Lisäksi kesällä 2009 alalla aloitti toimintansa uusi Opti+ ketju. Silmäaseman 123 toimipisteen liikemäärä säilyi muuttumattomana. Markkinajohtaja Intsrui Optiikka lisäsi liikemääräänsä 10 %:lla lähinnä uusien franchisingmyymälöiden myötä. Ketjuuntumattomien liikkeiden määrä kasvoi vuonna 2009 ja vuoden lopussa niitä oli yhteensä 309. (Optinen ala Suomessa 2009-2010: 5.)

Optisen vähittäiskaupan liikevaihto kasvoi viime vuonna 308 miljoonaan euroon. Liikevaihto jakaantuu epätasaisesti pienempien ja suurempien toimijoiden kesken. Instrui optiikka, Silmäasema ja Specsavers muodostavat oman ryhmänsä, jossa liikkeen keskimääräinen liikevaihto on merkittävästi keskiarvoa korkeampi. Vuoden 2009 kasvu ja alan kokonaisliikevaihdon uusi ennätys olivat menestys alalle, mutta kasvu jakautui hyvin epätasaisesti. Suuret ja menestyvät liikkeet kasvavat entisestään, ja heikommin pärjäävillä menee entistä huonommin. (Optinen ala Suomessa 2009-2010: 5.)

2.4 Aiemmat tutkimukset

Työhyvinvointia on tutkittu viime vuosina monilla aloilla. Etsiessämme kirjallisuutta opinnäytetyytohömme huomasimme, että 2000-luvulla on tutkittu työssä jaksamista paljon. Optisella alalla työhyvinvointitutkimuksia on tehty vähän, mutta uskomme aiheeseen liittyvien tutkimusten olevan tärkeitä ja hyödyllisiä. SOA ry:ssä toivotaankin, että työssä jaksamista koskeva tutkimus toistettaisiin säännöllisin väliajoin, jotta optikoiden työhyvinvoinnista saataisiin tilastotietoa pidemmältä aikaväliltä (Paavola 2010b).

Milana Mistic-Puukari (1998) teki opinnäytetyönään Optikoiden työuupumus - tutkimuksen. Tutkimuksessa selvitettiin optikoiden kokemuksia työuupumuksesta ja sitä, miten se ilmenee. Yksi tutkimuksen tehtävistä oli selvittää, havaitsivatko tutkittavat itse oman uupumuksensa vai käytettiinkö ongelmien löytämisessä ulkopuolista apua. Tutkimusmenetelmänä Mistic-Puukari (1998) käytti työssään kvalitatiivista eli laadullista menetelmää haastatteleamalla viittä optikkoa. Hän toteaa, että tutkimustulosten pohjalta voidaan päätellä työuupumuksen olevan huomattava ongelma optikoiden keskuudessa, otoskoon pienuudesta huolimatta. Yksi haastateltavista oli sairastunut työuupumukseen kiireestä johtuvien paineiden seurauksena. Myös toinen haastateltava koki kiireen stressaavana. Eräs tutkimukseen osallistunut optikko kertoi, että hänen työpaikallaan oli huono ilmapiiri. Hän ei kuitenkaan ollut uupunut työhön, vaikka työyhteisön huono ilmapiiri vaivasi häntä. Eräs haastateltavista oli esimiesasemassa oleva optikko, joka koki kiireestä ja stressistä huolimatta voivansa hyvin. Hyvällä työilmapiirillä oli hänen mielestään vaikutusta jaksamiseen. Myös viides haastateltava toimi esimiestyössä, mutta hän koki kiireen erittäin väsyttävänä ja kiristävänä työilmapiirinä. (Mistic-Puukari 1998: tiivistelmä, 30-35, 38, 41-44.)

Kirsi Ellmèn-Häkkinen ja Sanna-Mari Sainio (2007) tekivät opinnäytetyönään tutkimuksen optikoiden työssä jaksamisesta yhteistyössä SOA ry:n kanssa. Tutkimus käsitteli optikoiden työssä jaksamista työntekijän henkisten voimavarojen näkökulmasta sekä yksilölliset että yhteisölliset tekijät huomioon ottaen. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat työntekijän työssä jaksamiseen ja miten optikot jaksavat työssään. Lisäksi tutkimuksen tavoitteena oli kerätä alustavaa tietoa toimeksiantajan suunnittelemaa työelämä tutkimusta varten. Etenkin sairauslomien määrä optisella alalla kiinnosti työn toimeksiantajaa. Optikoiden työssä jaksamista tutkittiin kvantitatiiv-

vista eli määrällistä tutkimusmenetelmää käyttäen. Tutkimuksen perusjoukkoon kuuluivat kaikki työikäiset optikot, joten kyselylomake lähetettiin kaikille SOA ry:n työikäisille jäsenille. Ammattiliittoon kuuluvat opiskelijajäsenet jätettiin tutkimuksen ulkopuolelle, sillä opiskelijoiden näkökulma optikon työn kuormittavuudesta voi olla suppeampi optikon ammatissa pidemmän aikaa toimineihin henkilöihin verrattuna. Tutkimukseen vastasi 258 henkilöä eli vastausprosentiksi muodostui 35,3. Tutkimuksessa selvisi, että optikot voivat pääosin hyvin, mutta monilla on kuitenkin ongelmia jaksamisensa kanssa. Ikä ja sukupuoli vaikuttivat työssä jaksamiseen. Miehet ja vanhemmat optikot kokivat työkykynsä huonommaksi kuin naiset ja nuoremmat optikot. Suurin osa vastaajista kuitenkin koki työkykynsä hyväksi. Esimiehen toiminnalla oli sekä positiivinen että negatiivinen vaikutus työkyvyn kokemiseen. Työmotivaation ja työpaikan ilmapiirin todettiin vaikuttavan osaltaan työssä jaksamiseen. Sairauspoissaoloja tutkimuksen mukaan optikoilla oli melko vähän. (Ellmèn-Häkkinen - Sainio 2007: tiivistelmä, 1-2, 32, 37, 43-44.)

Työterveyslaitoksen tutkimus Työ ja terveys Suomessa 2009 on asiantuntijoiden katsaus työolo- ja työterveystilanteesta Suomessa. Tutkimus käsittelee työympäristöä, työyhteisöjä, psykososiaalisia tekijöitä, terveyttä ja hyvinvointia sekä työsuojelun toteutumista. Tutkimuksessa on käytetty hyväksi keväällä 2009 tehtyä puhelinhaastattelututkimusta, johon osallistui 3400 20-64 -vuotiasta palkansaajaa ja yrittäjää. Tutkimuksen mukaan koko 2000-luvun jatkunut monien osa-alueiden myönteinen kehitys näkyi edelleen vuonna 2009 taantumasta huolimatta. Tutkimuksen mukaan 86 % palkansaajista oli tyytyväisiä nykyiseen työhönsä. Työn henkinen kuormittavuus rasitti noin kolmasosaa palkansaajista ja erityisesti henkistä kuormitusta kokivat sosiaali- ja terveystalveissa toimivat henkilöt. Hyvät vaikutusmahdollisuudet omaan työhön oli palkansaajista joka toisella. Innostuneisuutta työssään viikoittain koki puolet. 84 % palkansaajista koki työkykynsä hyväksi tai erittäin hyväksi. Ikä kuitenkin vaikutti merkittävästi koettuun työkykyyn. Sairauspoissaoloissa oli yli nelinkertaiset erot vähiten ja eniten sairastavien ammattiryhmien välillä. Sairauspoissaoloissa näkyi ammattiin ja asemaan liittyviä eroja. Mitä alemmassa asemassa ammattihierarkian mukaan henkilö oli, sitä enemmän kyseiseen ammattiin liittyi sairauspoissaoloja. (Työterveyslaitos 2010: 3-4, 84, 122-123, 132.)

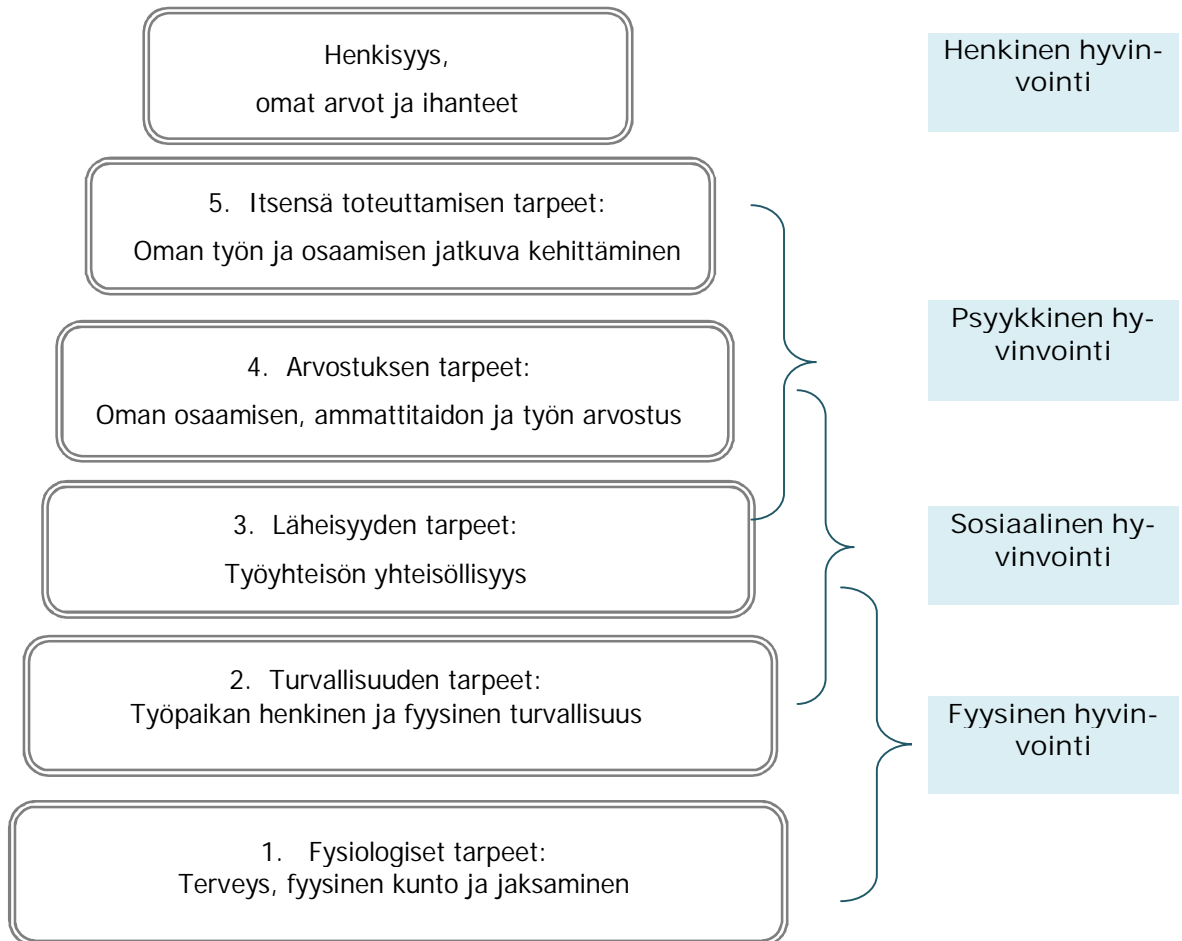
3 TEOREETTINEN VIIITEKEHYS

Tutkimuksen teoreettinen osa tulee rakentaa siten, että se tukee työlle tarkkaan rajattuja tutkimusongelmia. Teoria on pohjana tutkimuksen empiiriselle osalle ja sen tulee koostua asian tutkimisen kannalta olennaisista aiheista. Kun teoriassa käsitellyt ilmiöt yhdistetään käytännön yhteyksiin, joissa tutkimus toteutetaan, saadaan viitekehys. Viitekehys ohjaa tutkimuksen empiiristä työtä yhdistäen teoreettisen ja empiirisen osan ehjäksi kokonaisuudeksi. (Heikkilä 2008: 26.)

Työhyvinvoinnin voidaan ajatella olevan fyysinen, psyykkinen, sosiaalinen ja henkinen tasapainotila, jossa ihminen nähdään kokonaisuutena. Työhön liittyy myös stressiä, mutta työssään hyvinvoiva henkilö kokee hallitsevansa työn eikä työ kuormita liikaa. Lisäksi työhyvinvointiin vaikuttaa perhe, elämäntilanne ja muut mahdolliset työn ulkopuoliset tekijät. (Suutarinen - Vesterinen 2010: 24.)

Opinnäytetyön teoreettiseen viitekehukseen on sovellettu Abraham Maslow`n motivaatioteoriaan perustuvaa työhyvinvoinnin portaat -mallia (Ojala – Ahonen 2005: 29). Motivaatioteorian mukaan ihmisen tarpeet muodostavat hierarkian, jossa korkeimpana tavoitteena ja eettisenä ihanteena on itsensä toteuttamisen motiivi. (Rauramo 2004: 39.) Teoria perustuu ajatukseen siitä, että alempien tasojen tarpeiden tulee olla jokseenkin tyydyttyneitä ennen kuin ylempien tasojen tarpeita voidaan täyttää (Suutarinen – Vesterinen 2010: 24).

Maslow`n tarvehierarkian perusajatusta on helppo käyttää työhyvinvoinnin taustoja pohtiessa, sillä tarvehierarkian lähtökohtana on, että ihminen elää hyvin kokonaisvaltaista elämää, jolloin työ vaikuttaa vapaa-aikaan ja päinvastoin. Yksityiselämään liittyvät ongelmat vaikuttavat osittain työmotivaatioon ja keskittymiseen, oppimiseen, luovuuteen ja vastaavasti liiallinen kuormittuminen työssä yksityisminään kotona. On kuitenkin huomattu, että työhön liittyvillä ongelmilla on suurempi vaikutus yksityiselämään kuin toisinpäin (Suutarinen 2006: 101). Vastaus stressioireisiin ja työuupumuksen syihin voi löytyä tarvehierarkian eri tasoihin liittyvistä puutteista. (Rauramo 2004: 39.)

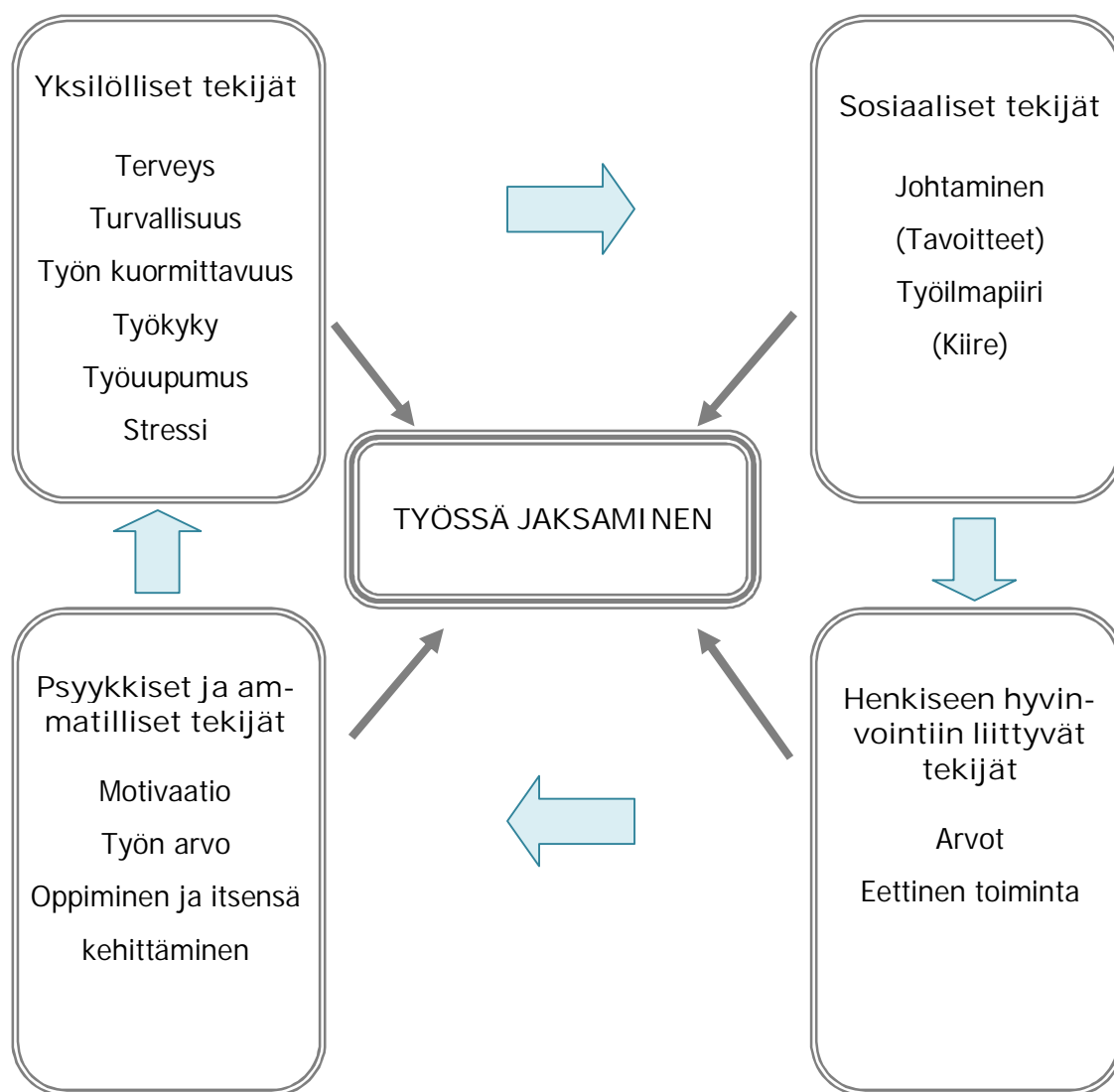


KUVIO 1. Maslowin motivaatioteorian pohjalta tehty työhyvinvoinnin portaat -malli (Ojala – Ahonen 2005: 29).

Alimman tason tarpeet ovat ihmisen fysiologiset perustarpeet, jotka liittyvät terveyteen ja jaksamiseen. Fyysinen hyvinvointi on myös työhyvinvoinnin perusta. Toisen tason tarpeet liittyvät fyysiseen ja henkiseen turvallisuuteen. Fyysisellä turvallisuudella tarkoitetaan työympäristön ja välineiden turvallisuutta ja ergonomisuutta. Henkinen turvallisuus puolestaan tarkoittaa turvallista työilmapiiriä, johon ei kuulu kiusaamista ja joka on luottamuksellinen. Lisäksi työn jatkuvuus lisää henkistä turvallisuutta, vaikka nykyisillä työmarkkinoilla epävarmuus työsuhteen jatkumisesta on monilla jatkuvasti läsnä yleisesti käytettyjen, määräaikaisten työsopimusten vuoksi. (Ojala – Ahonen 2005: 29.) Kaksi alinta porrasta yhdessä liittyvät yksilön fyysiseen hyvinvointiin (Suutarinen – Vesterinen 2010: 24).

Kolmannen tason tarpeet liittyvät läheisyyteen ja yhteisöllisyyteen. Sosiaaliin tarpeisiin kuuluvat ihmissuhteet niin työssä kuin työn ulkopuolellakin. Sosiaalinen hyvinvointi tukee ihmisen sitoutumista ja motivoitumista työhön sekä auttaa jaksamaan työssä. Neljännen portaan tarpeet työelämässä perustuvat osaamisen ja ammattitaidon arvostamiseen. Arvostus tuo turvallisuutta jatkuvasti muuttuvassa työelämässä ja tukee sosiaalista hyvinvointia. Läheisyyden ja arvostuksen tarpeet voidaan työhyvinvoinnin kannalta luokitella sosiaaliseen ja psyykkiseen hyvinvointiin (Suutarinen – Vesterinen 2010: 24). Viidennen portaan tarpeet liittyvät itsensä toteuttamiseen. Perusasioiden ollessa kunnossa ihmisellä voi olla tarve itsensä, oman toimintansa ja osaamisensa kehittämiseen, ja halu saavuttaa päämääriä elämässään. (Ojala – Ahonen 2005: 30.) Itsensä toteuttamisen ja arvostuksen tarpeet voidaan liittää psyykkisiin hyvinvointitekijöihin (Suutarinen – Vesterinen 2010: 25).

Maslow`n tarvehierarkian päälle voidaan asettaa vielä yksi porras, jonka sisältö liittyy olennaisesti työhyvinvointiin. Portaaseen kuuluvat omat arvot ja ihanteet, joiden mukaan ihminen viime kädessä haluaa toimia. Ne ohjaavat ihmisen sitoutumista ja innostusta eri asioihin. Viimeinen porras kuvaa yksilön henkistä hyvinvointia. (Ojala – Ahonen 2005: 30.)



KUVIO 2. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys, joka on muokattu Työhyvinvoinnin portaattimallin (Ojala – Ahonen 2005: 29) pohjalta.

4 TYÖSSÄ JAKSAMISEEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

4.1 Yksilölliset tekijät

Työssä jaksamisen yhteydessä puhutaan mm. yksilön työkyvystä, hyvinvoinnista, stressistä ja uupumisesta. Nämä käsitteet ovat yhteydessä toisiinsa, ja niiden avulla voidaan kuvata sitä, miten ihminen selviää työssä, säilyttää terveytensä ja kokee työssä olemisensa. (Piili 2006: 159.)

4.1.1 Terveys

Terveys on työkyvyn ja työhyvinvoinnin perusta. Vaikka usein syytämme perintötekijöitä terveyteemme liittyvistä ongelmista, elintavoillakin on merkittävä vaikutus. Terveysteen vaikuttavia tekijöitä ovat terveellinen ja monipuolinen ruokavalio, uni ja lepo sekä säännöllinen liikunta. Terveellisten elintapojen vaikutukset ovat yleisesti tiedossa, mutta hyvin usein kuitenkin havahdumme huolehtimaan terveydestämme vasta kun sairastumme. (Koivisto 2001: 214.)

Ihminen tarvitsee liikuntaa pysyäkseen terveenä. Koko elimistömme kaipaa kuormitusta päivittäin. Fyysinen kokonaiskuormitus muodostuu työn ja vapaa-ajan yhteisvaikutuksesta. Työ on fyysiseltä kuormitukseltaan usein hyvin staattista ja yksipuolista, ja tietyt liikeradat toistuvat usein. Mitä yksipuolisempaa ja staattisempaa työ on, sitä monipuolisempaa vapaa-ajan liikunnan tulisi olla. Säännöllinen ja monipuolinen liikunta vaikuttaa merkittävästi terveyteen ja työkykyyn. Parhaimmillaan liikunta edistää työ- ja toimintakykyä sekä fyysistä, henkistä ja sosiaalista hyvinvointia. Hyvä fyysinen kunto helpottaa työssä jaksamista ja auttaa nauttimaan vapaa-ajasta. (Rauramo 2004: 54.)

Tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat merkittäviä sairauspoissaolojen lisääjiä. Sairauspoissaolot ovat työnantajalle ja valtiolle vuosittain suuri menoerä, joten ennaltaehkäisevillä toimenpiteillä voidaan säästää paljon. Ikääntyessä liikunnalla on vieläkin suurempi vaikutus. Jo 30 ikävuoden jälkeen suorituskyky alenee noin yhden prosentin vuosivauhtia. Fyysisen aktiivisuuden väheneminen johtaa ikään liittyvien muutosten kanssa toimintakyvyn heikkenemiseen. (Aalto 2006: 22.)

Riittävä uni on merkittävä toimintakykyymme vaikuttava tekijä myös työelämässä. Nukkuessamme aivot käsittelevät aktiivisesti edellisen päivän tapahtumia ja uutta tietoa. Uni on muistamisen ja uusien asioiden oppimisen edellytys. (Katajainen – Lipponen – Litovaara 2003: 28.) Unen tarve vaihtelee yksilöllisesti, mutta aikuiselle se on yleensä kuuden ja yhdeksän tunnin välillä. Univajeen tyypillisiä merkkejä ovat jatkuva väsymys, keskittymisvaikeudet, alakuloisuus ja ärtyneisyys. Liian vähäinen yöuni voi johtua esimerkiksi ylitöistä, poikkeavista työajoista ja vuorotyön rytmivaihdosten aiheuttamasta unettomuudesta. Psykofysiologinen unettomuus puolestaan liittyy usein jännittämiseen tai elämänmuutoksiin ja se voi laueta stressin tai ylikuormituksen seurauksena. Psykiatristen unihäiriöiden aiheuttajia ovat stressi, ahdistuneisuus ja työperäinen masennus. (Rauramo 2004: 51-52.)

4.1.2 Turvallisuus

Turvallisuus on yksi ihmisen perustarpeista niin yksityiselämässä kuin työssäkin. Turvallisuuden tarve liittyy pysyvyyden ja tasapainon säilyttämiseen jatkuvasti muuttuvassa maailmassa. (Härkki-Santala 2001: 19.) Turvallisuuteen liittyvät tarpeet vaikuttavat meihin yksilönä yhteiskunnassa, työelämässä, perheessä sekä pari- ja muissa sosiaalisissa suhteissa. Työelämään liittyvä turvattomuuden tunne liittyy usein taloudelliseen tai päämäärättömyyden aiheuttamaan turvattomuuteen. (Rauramo 2004: 76.)

Työelämän muuttuminen on vaikuttanut siihen, että raskasta ja fyysistä työtä tekevien määrä on vähentynyt ja työ kuormittaa enemmän henkisesti kuin fyysisesti. Näin ollen fyysisten turvallisuuskysymysten tilalle ovat tulleet henkiset turvallisuustekijät. (Kärkkäinen 2002: 107-108.) Henkinen turvallisuus muodostuu siitä, että työpaikalla ei hyväksytä minkäänlaista työpaikkakiusaamista eikä ahdistelua. Työpaikalla tulee myös olla sellainen ilmapiiri, jossa ihmiset voivat oppia, uskaltavat kokeilla ja tehdä virheitäkin. Henkiseen turvallisuuteen kuuluu myös tieto omasta ammattitaidosta ja osaamisesta. Tärkeä henkisen turvallisuuden tekijä työssä on tieto työn jatkuvuudesta, tai että omalla ammattitaidolla on kysyntää työmarkkinoilla. (Ojala – Ahonen 2005: 198.)

Työn jatkuvuudella on merkittävä vaikutus työssä koettuun turvallisuuden tunteeseen. Työntekijä voi kokea työniloa ja tyytyväisyyttä, mikäli hänellä on varmuus työpaikasta (Piili 2006: 163). Työn epävarmuuden kokeminen vaikuttaa kielteisesti niin yksilöön kuin työyhteisöön. Epävarmuus heikentää työhyvinvointia ja on yhteydessä myös ah-

distuksen, syyllisyyden ja masentuneisuuden tunteisiin, keskittymisvaikeuksiin, vihamielisyyteen ja unihäiriöiden esiintymiseen. Lyhyissä työsuhteissa epävarmuustekijäksi muodostuu usein myös ammatillinen kehittyminen. Suomalaiset työntekijät arvostavat työssä oppimisen ja kehittymisen mahdollisuutta, ja tämä toteutuu yleensä huonommin lyhyt- kuin pitkäkestoisissa työsuhteissa. Iäkkäille työntekijöille työsuhteen turvallisuus on tärkeä asia. Hyvä keino lisätä iäkkäiden työntekijöiden työssä jaksamista ja ylläpitää heidän työkykyään, on saada heidät kokemaan työsuhteensa turvalliseksi. (Colliander – Ruoppila – Härkönen 2009: 144-146.)

Henkinen hyvinvointi ja turvallisuuden tunne ilmenee monin tavoin työyhteisössä ja sen jäsenissä. Se näkyy hyvänä ilmapiirinä, työpaikan yhteishenkenä sekä toiminnan ja yhteistyön sujumisena. Tuottavuuden, terveyden ja hyvinvoinnin edellytyksenä on se, että työnteko työpaikalla sujuu. Tällöin on kiinnitettävä huomiota työmäärään ja sisältöön, työvälineiden, työasentojen ja -liikkeiden tarkoituksenmukaisuuteen ja turvallisuuteen. Fyysisesti ja sosiaalisesti turvallinen työympäristö tukee työntekijää ja työn sujuvuutta. Henkisen hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että kaikki työyhteisön jäsenet voivat osallistua työolojensa kehittämiseen ja jokaisella yksilöllä on mahdollisuus vaikuttaa oman työnsä määrään ja sisältöön. (Vesterinen 2006: 41.) Turvallisen työyhteisön tulisi myös olla ilmapiiriltään avoin ja tukeva. Tiedon panttaus, juoruilu, häirintä, kiusaaminen ja muu epäasiallinen käytös ovat turvallisen työyhteisön ja henkisen hyvinvoinnin esteitä. Turvallisen työyhteisön tulisi olla tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen sekä tiedonkulultaan hyvä. (Rauramo 2004: 79-81.)

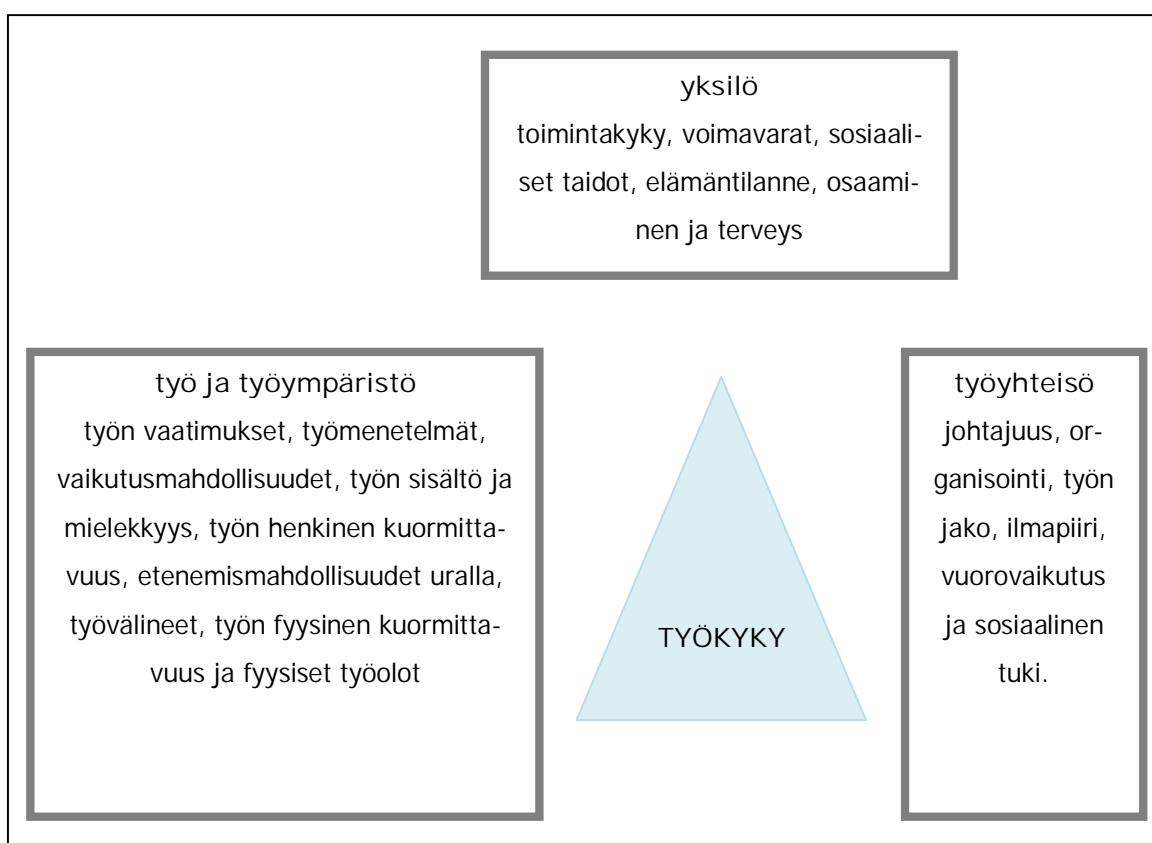
4.1.3 Työkyky ja työhyvinvointi

Työhön liittyvät vaatimukset ja henkinen kuormittavuus kasvavat jatkuvasti. Silti eläkeikää aiotaan nostaa ylöspäin pitkällä aikavälillä. Työurien pidentyessä työkyvyn kuitenkin oletetaan säilyvän kohtuullisen hyvänä uran loppuun saakka, vaikka iän mukanaan tuomat fysiologiset muutokset heikentävät suorituskykyä ajan kuluessa. Etenkin työn fyysinen kuormittavuus kasvaa iän myötä. (Aalto 2006: 13.)

Lyhyesti sanottuna työkyky tarkoittaa ihmisen työnkuvan ja toimintaedellytysten keskinäistä vastaavuutta. Yksilön toiminta- ja työkyvyn tulee olla riittävä työn vaatimuksiin nähden, eli työkykyä voidaan arvioida yksilön edellytysten ja työn vaatimusten suhteen (Colliander ym. 2009: 120). Työkykyyn vaikuttavat sekä perinnölliset tekijät, koulu-

tus ja työkokemus että psyykkiset, fyysiset ja sosiaaliset voimavarat. Se, millaisessa fyysisessä kunnossa henkilö on, vaikuttaa jaksamiseen, vireyteen ja mielialaan. (Aalto 2006: 13.)

Työkyky mielletään usein vain yksilön ominaisuudeksi ja kyvyksi toimia työssään. Työkyky tulisi kuitenkin ymmärtää suurempana kokonaisuutena, johon vaikuttaa yksilön lisäksi myös työyhteisö ja –ympäristö. Voidaankin puhua kokonaisvaltaisesta työkyvystä, jonka perusajatus on se, että mikäli yksilön työkykyä halutaan tukea tehokkaasti, tulee toimenpiteiden ja kehittämistyön kohdistua yksilön ominaisuuksien lisäksi kaikkiin työhön liittyviin tekijöihin. (Vesterinen 2006: 31-32.) Kokonaisvaltaisen työkyvyn osa-alueita ovat



KUVIO 3. Kokonaisvaltainen työkyky (Suutarinen – Vesterinen 2010: 29.)

Hyvinvointi puolestaan on kokemusperäinen mielentila, johon liittyvät ihmisen elämän eri osa-alueet vaihtelevilla suhteilla. Työhyvinvoinnissa painottuvat työ ja siihen liittyvät kokemukset. Kokeminen on yksilöllistä, sillä siihen liittyvät ihmisen omat tunteet, arvot,

odotukset ja työlle asetetut tavoitteet. (Aalto 2006: 13.) Työterveyslaitoksen määritelmä työhyvinvoinnille on seuraavanlainen: *”Työhyvinvointi tarkoittaa sitä, että työnteko on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä ja työuraa tukevassa työympäristössä ja –yhteisössä”* (Työterveyslaitos 2010).

Työhyvinvointitekijät voidaan myös karkeasti jakaa kahteen ryhmään: työperäisiin ja henkilökohtaisiin. Vaikka työn ja yksityiselämän välillä on selvä yhteys, työssä koettu hyvinvointi näyttää olevan vahvasti sidoksissa työn tekemiseen. Suurempi vaikutus puolestaan on työelämässä koetulla hyvinvoinnilla tai sen puutteella yksityiselämään. Mikäli kuitenkin työ kuormittaa paljon ja työntekijällä on yksityiselämässään ongelmia, heijastuvat työhyvinvointiin vahvasti työn ulkopuoliset tekijät. (Vesterinen 2006: 97-101.)

Henkilökohtaisia työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat mm. perheen ja muun elämän yhdistäminen työhön. Työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen välille muodostuu ajoittain ristiriitoja, jotka vaikuttavat olennaisesti työhyvinvointiin. Ristiriidat koskevat useimmiten aikaa ja paineita. Aikaristiriidat koskevat ajan jakamisen vaikeuksia työhön, parisuhteeseen, vanhemmuuteen ja muuhun sosiaaliseen kanssakäymiseen sekä työstä palautumiseen. Etenkin lapsiperheiden haasteena on ajankäyttöön ja aikatauluihin liittyvät ristiriidat (Työterveyslaitos 2010: 102). Paineristiriitoja taas muodostuu, kun työ on niin kuormittavaa, ettei perheelle ja muulle elämänalueille jää enää voimia. (Colliander ym. 2009: 171.) Tutkimusten mukaan ristiriitaiset vaatimukset työn ja kodin välillä voivat heikentää hyvinvointia merkittävästi (Työterveyslaitos 2010: 102). Työssä jaksamiseen ja hyvinvointiin voidaan vaikuttaa parantamalla esimerkiksi työaikoihin liittyvää joustavuutta (Nummelin 2008: 91.)

Työhyvinvointi on monien tutkimusten mukaan positiivisessa suhteessa työn tuottavuuteen ja laatuun. Työssä koetulla hyvinvoinnilla on myös todettu olevan vähentävä vaikutus sairauspoissaoloihin. Työhyvinvointia lisääviä tekijöitä ovat mm. oikeudenmukaisesti koettu johtamiskulttuuri, vaikuttamismahdollisuudet omaa työtä koskeviin päätöksiin ja ammatilliseen kehittymiseen liittyvät panostukset. Työntekijän on myös tärkeä tuntea olevansa osa kokonaisuutta ja tietää oma roolinsa siinä. Työn mielekkyyteen vaikuttaa olennaisesti se, miten tärkeäksi ja tarkoituksenmukaiseksi henkilö työnsä kokee. Mielekkääksi koettu työ motivoi ja lisää työhyvinvointia. (Aalto 2006: 14.)

Työhyvinvoinnin turvarakenteet yhteiskunnassa ja työelämässä eivät pysty riittävästi huolehtimaan yksilön jaksamisesta, joten ihmisen täytyy itse ottaa enemmän vastuuta omasta hyvinvoinnistaan. Hyvinvointi lähtee viime kädessä omasta halusta, omista arvoista ja ihanteista. Mitkään työnantajan tyky-toimet eivät vaikuta työhyvinvointiin, mikäli henkilö ei itse halua panostaa hyvinvointiinsa. Tämän päivän työ on pääasiassa ns. tietotyötä, jossa tulokset riippuvat työntekijän osaamisesta ja ammattitaidosta. Työhyvinvointi liittyy yhä enemmän ei-konkreettisiin tekijöihin kuten työilmapiiriin, osaamiseen ja motivaatioon. Vaikka työssä ei olisi paljon fyysisiä tekijöitä, terveyden merkitystä ei silti pidä väheksyä. Terveys vaikuttaa ratkaisevasti työssä jaksamiseen ja yksilön suorituskykyyn. (Ojala – Ahonen 2005: 31.)

Työlainsäädäntö velvoittaa työnantajaa huolehtimaan työntekijöiden hyvinvoinnista. Laki edellyttää mm. työnantajaa järjestämään työntekijälle työterveyshuoltopalveluita. (Ojala – Ahonen 2005: 36.) Työnantajan on järjestettävä työntekijöilleen ehkäisevä terveydenhuolto. Työnantajan on kustannettava työterveyshuolto kaikille työntekijöille työsuhteen muodosta ja kestosta riippumatta. Työterveyshuolto on työntekijöiden perusterveydenhuoltoa. Sen pyrkimyksenä on

- turvallinen ja terveellinen työ
- turvallinen työympäristö
- työntekijöiden terveyden huoltaminen sekä
- työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen, edistäminen ja seuranta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010.)

Työnantaja voi halutessaan ostaa myös sairaanhoitopalveluja osaksi työterveyshuoltoa, mutta työterveyshuoltolaki ei sitä vaadi. Yritys voi käyttää työterveyshuoltoa apuna monissa työhyvinvoinnin edistämiseen liittyvissä toiminnoissa. Työpaikkaselvitysten ja toimenpide-ehdotusten tekeminen ovat yleisiä työterveydenhuollon tehtäviä. Työpaikkaselvitysten perusteella työterveyshuolto voi tehdä myös toimintasuunnitelmia yrityksille. Ergonomisten selvitysten tekeminen on tärkeä fyysisen työkyvyn ylläpitämiseen tähtäävä osa-alue. Lisäksi työterveyshuoltoa voidaan käyttää apuna TYKY-toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa. (Työsuojeluhallinto n.d.)

4.1.4 Työn kuormittavuus

Ihmisen mahdollisuudet tavoitteitaan ja osaamistaan vastaavaan työhön säätelevät hänen työhyvinvointiaan. Jokainen työ koostuu sekä fyysisistä että psyykkisistä kuormitustekijöistä. Kuormitus on sopivaa kun työn kuormitustekijät ovat tasapainossa työntekijän fysiologisten ja psyykkisten ominaisuuksien kanssa. (Koivisto 2001: 207.) Työn kuormittavuuden kokemukseen liittyvät niin työn määrä kuin laatukin. Työn tulisi olla sopivan haastavaa, jotta työ tuntuisi mielenkiintoiselta ja mielekkäältä. Haastetta tulisi olla sen verran, että yksilö kokee hallitsevansa työnsä ja pystyy suoriutumaan siitä. Mikäli työtä koetaan olevan liikaa ja se on liian vaikeaa, työ on sekä määrältään että laadultaan ylikuormittavaa. Jos taas työtä on liian vähän ja työtehtävät tuntuvat liian helpoilta, työn voidaan sanoa olevan alikuormittavaa sekä määrältään että laadultaan. (Jabe 2010: 53.)

Työn tulisi olla sopivasti kuormittavaa, joka tuntuu riittävän haastavalta. Työn tulisi olla psyykkisesti vaativaa työtä, johon yksilö pystyy itse vaikuttamaan. Sopivasti kuormittava työ on sisällöltään mielenkiintoista ja vaihtelevaa, ja työssä on selkeä tavoite. (Työterveyslaitos 2010: 67.) Kun yksilön taidot ja työn vaatimukset kohtaavat aiheuttaen kuitenkin ponnisteluja vaativan jännitteen, työssä oppiminen tulee mahdolliseksi ja yksilö saa onnistumisen kokemuksia. Työntekijä kokee, että hän voi toteuttaa itseään työnsä kautta. Kun työn määrä on sopiva ja sisällöltään riittävän haastava, työ ei ole liian kuormittavaa. (Niskanen – Murto – Haapamäki 2000: 23.) Vaikka työ olisi psyykkisesti kuormittavaa, on työssä mahdollista säilyttää hallinnan tunne, kun työntekijän osaamistaso vastaa työn vaatimuksia, yksilöllä on vaikuttamismahdollisuuksia työhönsä ja työtahti on säädeltävissä. (Kasslin-Pottier 2009: 74.)

Mahdollisuus vaikuttaa itseä koskeviin asioihin työpaikalla ja vaikutusmahdollisuudet omaan työmäärään ja -tahtiin auttavat työntekijää säätelemään työn kuormittavuutta (Työterveyslaitos 2010: 67.). Työn voidaan sanoa olevan ylikuormittavaa, kun psyykkisesti vaativassa työssä on vähäiset vaikuttamismahdollisuudet. Kiire ja työmäärän jatkuva lisääntyminen aiheuttavat ylikuormittumisen riskin, mikäli itsesäätelyn mahdollisuus puuttuu. (Jabe 2010: 52.) Stressin ilmeneminen ja sen vaikutukset riippuvat sekä tilanteesta että yksilön ominaisuuksista. Myös työyhteisö vaikuttaa siihen, onko yksilöllä mahdollisuus saada tarvitsemiaan resursseja. Mikäli esimiehen tai työtovereiden tuki on puutteellista, se lisää kuormittuneisuutta ja pitkään jatkuessaan ahdistuneisuutta.

(Kasslin-Pottier 2009: 74.) Ahdistuneisuus heikentää yksilön valmiuksia ottaa haasteita vastaan. Tästä seurauksena voi kärsiä yksilön oppiminen ja kehittyminen työssä. Stressin tuntemukset lisääntyvät ja työkyky heikkenee. (Nummelin 2008: 70-71.)

Alikuormittavassa työssä puolestaan vaatimuksia on vähän eikä työntekijällä ole juuriakaan vaikuttamismahdollisuuksia. Työntekijän on mahdollista suoriutua tehtävistä vähäisin ponnisteluin, mutta turhautuminen lisää työn kuormittavuutta. Mikäli työ on määrältään vähäistä ja laadultaan liian helppoa, tekemisen innon voi korvata kyllästyksen tunne. Työntekijä kokee, että hän ei pysty käyttämään ammattitaitoaan ja kykyjään työssään. Motivaatio ja työtyytyväisyys heikentyvät, mikäli työ ei tarjoa oppimismahdollisuuksia ja haasteita. (Nummelin 2008: 73.)

4.1.5 Stressi

Nyky-yhteiskunta on jatkuvasti kiihtyvässä muutostilassa, ja ihmisen on pystyttävä muuttamaan ympäristönsä mukana. Ihmisen on pystyttävä sopeutumaan ja selviytymään entistäkin vaativammassa ja epävarmemmissa olosuhteissa. Kaiken tekemisen tulee olla tehokasta, ja mitä halvemmalla, vähemmällä työntekijämäärällä ja nopeammassa ajassa työt voidaan tehdä, sen parempi. Tehon lisäämiseksi ollaan valmiita uhraamaan paljon, mutta etukäteen ei välttämättä osata ajatella niiden aiheuttamia seurauksia. Tehon hetkellisen lisääntymisen sivutuotteena voi syntyä tyytymättömyyttä, turvattomuutta, huonoa oloa ja stressiä. Stressi vaikuttaa ihmiseen ja työyhteisöön negatiivisesti, ja asiat voivat kääntyä vähitellen tavoitteita vastaan. (Aalto 2006: 27.)

Stressi ei aina ole huono asia, vaikka sanalla hyvin negatiivinen kaiku onkin. (Aalto 2006: 27.) Työhön liittyvä stressi voi olla joko hyvää tai huonoa yksilön ominaisuuksista riippuen. Stressin laatu riippuu paljon siitä, kuinka kauan stressi kestää ja millainen yksilön oma stressin sietokyky on. Yksilölliset valmiudet stressinsietoon vaihtelevat niin fyysisellä kuin henkiselläkin tasolla. (Kasslin-Pottier 2009: 75.) Toisaalta ilman stressiä emme saisi itsestämme juuri mitään irti. Hyvä stressi pistää yrittämään enemmän, ja parhaimmillaan stressin antama sysäys auttaa meitä yhä parempiin suorituksiin työssä. Huono stressi syntyy, kun paineet käyvät liian suuriksi yksilön paineensietokyvylle. Liiallinen stressi kuormittaa elimistöä ylettömästi ja aiheuttaa jaksamattomuutta, huolimattomuutta ja epäonnistumisia. (Aalto 2006: 27.)

Negatiivinen stressi on haitallinen, pitkään jatkuessaan elimistölle vaarallinen olotila. Huono stressi syntyy, kun ihminen kokee epäsuhdan oman suorituskäytönsä ja ympäristön vaatimusten välillä. Huono stressi on mielentila, jossa ihminen kokee menettäneensä hallinnan työstään tai elämästään, on epävarma osaamisestaan ja tuntee jatkuvaa väsymystä. Yleinen mielialan lasku on haitalliseen stressiin liittyvä oire. Se haittaa työ- ja toimintakykyä sekä sosiaalista elämää. (Nissinen 2007: 27.)

Stressi on paineen aikaan saama reaktio, joka voi ilmetä niin fyysisinä kuin psyykkisinäkin oireina. Tutkimusten mukaan jopa puolet työikäisistä kärsii psyykkisistä stressioireista, jotka ilmenevät useimmiten väsymyksenä, turhautumisena ja apaattisuutena sekä työyhteisössä huonona ilmapiirinä ja lisääntyneinä poissaoloina. Stressaantuneen keskittymiskyky heikkenee ja työn merkityksellisyys katoaa. Stressaantunut saattaa myös unohtaa asioita ja jättää niitä hoitamatta. (Aalto 2006: 27.)

Stressiin liittyvät fyysiset oireet johtuvat useimmiten jännitystilasta. Tavallisesti lihas rentoutuu rasituksen jälkeen. Mikäli kuitenkin ihmisellä on psyykkinen kuormitustila, lihas rentoutuu hyvin hitaasti. Jännitystilasta ei välttämättä laukea edes unen aikana. Lihasjännitys tapahtuu tiedostamatta, ja pitkän psyykkisen jännitystilasta seurauksena myös lihakset ovat staattisessa jännityksessä. Fyysinen ylikuormittuneisuus heikentää verenkiertoa aiheuttaen kipua, toimintahäiriöitä ja sairauksia. Tyypillisiä jännitysoireita ovat päänsärky ja hartiakivut. Muita stressiin liittyviä oireita ovat mm. vatsa- ja ruoansulatusvaivat, selkävauriot sekä lihassärkyt. (Nykänen 2007: 41.)

4.1.6 Työuupumus

Kuormittavassa tilanteessa ihminen ponnistelee tavallista enemmän. Ponnistelun tuloksena tilanne ratkeaa, stressi laukeaa ja voimavarat palautuvat. Työuupumus on pitkäaikainen stressioireyhtymä, jossa ihmisen voimavarat vähenevät hiljalleen, jos ponnistelut työssä eivät johda ratkaisuun. (Koivisto 2001: 146-148.) Työuupuneen ihmisen olotilaa kuvaavat kokonaisvaltainen väsymyksen tunne, kyynisyys ja heikentynyt ammatillinen itsetunto. Suhde työhön muuttuu kielteiseksi, mikä voi tulla esiin jyrkinä kannanottoina, epäasiallisena käyttäytymisenä tai vetäytyvänä välinpitämättömyytenä (Nummelin 2008: 82). Sitoutuneisuudesta työhön voi olla osittain pakko luopua työssä koetun stressin ja rasittuneisuuden seurauksena. Mikäli työntekijä asettaa henkilökohtaisista tarpeistaan lähteviä ylisuuria odotuksia työhönsä ja ponnistelee yli omien voi-

mavarojensa, joutuu ihminen todennäköisesti pettymään. Myös yritysten kasvavat tulostavoitteet asettavat työntekijöiden voimavarat koetukselle. Tällainen kehityskulku voi saada aikaan voimavarojen ehtymistilan, joka syntyy työssä koetusta merkityksellisyyden tunteen puuttumisesta ja ammatillisen itsearvostuksen heikkenemisestä. Uupunut ihminen kokee antaneensa työlle enemmän kuin on itse saanut vastineeksi. (Nissinen 2007: 27-28.)

Ne, jotka ovat erittäin sitoutuneita ja motivoituneita sekä vastuuntuntoisia, ovat erityisen alttiita työuupumukselle. He asettavat työlleen korkeat tavoitteet ja kovat vaatimukset synnyttävät stressiä. Mikäli tavoitteita ei saavuteta, pettymykset vievät työntekijän voimia. Uupumiselle altistavia tekijöitä ovat kiire, stressi sekä tunne siitä, että ei hallitse työtään. Epäonnistumisen tunne ja hallitsemattomuuden kokemukset saavat usein alkunsa siitä, että työn tavoitteet eivät vastaa työntekijän voimavaroja. Työuupumuksen taustalla on miltei aina epärealistisia tavoitteita, jotka ovat joko määrällisiä (esimerkiksi aikatauluista tai asiakasmääristä johtuvia) tai laadullisia (esimerkiksi liian vaativista työtehtävistä johtuvia) (Moilanen – Varis 2001: 14). Henkilö saattaa asettaa liian korkeat tavoitteet työlleen itse tai tavoitteet tulevat valmiina ilman, että ihmisen pystyy niihin itse vaikuttamaan. Kun työntekijän voimat ovat vähissä, työtä on mahdotonta suorittaa yhtä hyvin kuin silloin, kun työkyky on hyvä. On hyvin tärkeää, että tällaisissa tilanteissa työntekijä pystyy luottamaan työyhteisön ja esimiehen apuun. (Nummelin 2008: 81.)

Työuupumus voi saada alkunsa myös siitä, että ihminen kokee epäoikeudenmukaisuutta tai arvojen yhteensopimattomuutta. Myös palkitsemisen ja palautteen puute sekä työyhteisön ristiriidat voivat selittää uupumisen syntyä. Työuupumus ja sen aiheuttama väsymyksen tunne eroaa tavallisesta väsymyksestä siten, että voimat eivät palaudu yön tai edes viikonloppuvapaan aikana. Joskus edes loma ei pysty palauttamaan uupuneen ihmisen voimavaroja. (Nummelin 2008: 81.)

Uupumukseen liittyvien oireiden ja henkisen pahan olon tunnistaminen on tärkeää. Negatiivisia tuntemuksia on uskallettava käsitellä, sillä tukahdutettuna paha olo ja uupumus hallitsevat ihmistä ja vievät voimat. Ongelmien tunnistaminen on vastuun ottamista omasta jaksamisesta, jonka seurauksena ihminen koettaa itse osaltaan helpottaa pahaa oloaan. (Härkki-Santala 2001: 26.)

Työhyvinvointiin tähtäävän toiminnan kehittäminen jatkuvaksi prosessiksi on yritykselle haastava tehtävä. Tavallinen virhe työuupumuksen ehkäisytyössä on se, että ryhdytään irrallisiin, kertaluontoisiin toimenpiteisiin silloin kun aihe tulee yhtäkkiä ajankohtaisesti - esimerkiksi kun työpaikalla tulee ilmi työuupumustapaus. Työuupumuksen käsitteleminen työyhteisössä esimerkiksi luentojen kautta on tärkeä osa tyky-toimintaa, mutta yksinomaisena tai väärin ajoitettuna luennot ovat lähinnä viihdettä ja voivat turhauttaa henkilöstöä entisestään. Yhtä haitallista työyhteisölle voi olla paljon resursseja syövä, liian kireällä aikataululla käynnistetty työuupumuksen ehkäisyhanke. Työuupumuksen ehkäisemisessä tärkeää on juuri pitkäjänteisyys ja toiminnan jatkuvuus. (Aro 2001: 85.)

4.2 Yhteisölliset tekijät

Työelämän vaatimukset heijastuvat myös esimiestyöhön. Kasvaviin tulostavoitteisiin on pystyttävä vastaamaan, ja samalla täytyy huolehtia työntekijöiden hyvinvoinnista itseään unohtamatta. (Piili 2006: 18.) Työhön liittyvät paineet voivat ilmetä haitallisena työstressinä ja aiheuttaa työyhteisössä sisäisiä ristiriitoja. Esimiehen tulee osata tunnistaa ja ratkoa näitä ongelmia. (Nummelin: 2008: 15.)

4.2.1 Johtaminen

Esimiesten tehtävä on huolehtia työyhteisöissä olevien tehtävien mielekkyydestä, työntekijöiden kehitysmahdollisuuksista, työyhteisön kunnosta sekä työn rytmityksestä (Kärkkäinen 2002: 40). Esimiehen tulee myös tukea, kannustaa ja antaa aktiivisesti palautetta työntekijöille. Esimiehen tulee huolehtia sosiaalisen tukiverkoston toimimisesta työyhteisössä. Hyvä työilmapiiri tukee organisaation menestymistä ja työntekijöiden hyvinvointia. Esimies vaikuttaa tekemisillään ja tekemättä jättämisillään työpaikan ilmapiiriin. (Piili 2006: 163)

Hyvä ilmapiiri edellyttää oikeudenmukaista ja jämäkkää johtamista, johdonmukaisuutta sekä työyhteisön yhteisiä ja selkeitä tavoitteita ja säännöksiä. (Aarnikoivu 2008: 57.) Jokaisessa työyhteisössä on kuitenkin aika ajoin ristiriitoja ja kriisejä. Yksi esimiestyön suurimmista haasteista on opetella käsittelemään niitä. Vaikeissa tilanteissa usein esi-

mieskoulutuksen ja ongelmien ratkaisemiseen liittyvien toimintamallien tarve korostuvat. (Aarnikoivu 2008: 73-74.)

Henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia ja vastuuta lisäämällä voidaan vaikuttaa työntekijöiden motivaatioon ja voimistaa työntekijöiden sitoutumista yritykseen ja sen tavoitteisiin. Jos päätöksenteko hoidetaan ylhäältäpäin ottamatta huomioon työntekijöiden mielipiteitä, syntyy muutosvastarintaa ja huonoa sitoutumista tehtyihin päätöksiin. Päätöksenteko tulisi suorittaa siten, että siihen voivat osallistua jollain tasolla kaikki, joita päätökset koskevat. Näin vahvistetaan työntekijöiden sitoutumista yhteisiin päämääriin. (Helin 2006: 157.)

Työhyvinvointiin on parhaat edellytykset silloin, kun sen edistämistä tuetaan kaikilla osa-alueilla eli yksilön, organisaation ja työn tasolla. Hyvinvointia edistävät selkeä perustehtävien määrittely ja organisointi. Työhyvinvointia edistävät myös hyvä perehdytys ja ammattitaidon kehittäminen, sopiva kuormitus ja työntekijöiden ottaminen huomioon yksilöinä, vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, reiluksi koettu palkitseminen, oikeudenmukainen kohtelu sekä tasapuolinen työnjako. (Piili 2006: 163).

Työhyvinvointiin panostava toiminta on sekä työntekijän että työnantajan etu. Edellytys esimiehen sitoutumiselle työhyvinvointiin on, että myös organisaation johto on sitoutunut kohtuullisiin tulostavoitteisiin, tukee työyhteisön hyvinvointia ja kannustaa työntekijöiden jaksamista. Esimiehille tulee antaa koulutusta työssä jaksamiseen liittyvistä asioista, sillä esimiesten toiminnalla on suuri vaikutus työyhteisössä koettuun hyvinvointiin. (Kärkkäinen 2002: 40.)

Esimies on haasteellisessa asemassa tasapainoillessaan yritysjohton, alaisten, omistajien ja asiakkaiden toiveiden välissä (Piili 2006: 18). Yksinomaan esimiehen hartioille usein kaatuu vastuu huolehtia siitä, että alaiset voivat hyvin ja että heillä on tuloksen edellytykset (Aarnikoivu 2008: 24). Esimiesten työssä jaksamiseen tulisi kiinnittää erityistä huomiota, sillä he ovat avainasemassa työuupumuksen ehkäisytyössä. Esimiehen rooliin kuuluu, että viime kädessä työyhteisön sisäiset ongelmat tulevat ainakin väliaikaisesti hänen kannettavakseen. Esimies joutuu usein käsittelemään alaistensa negatiivisia tunteita. Tämän henkisen kuormituksen takia esimiehet ovat erityisessä vaarassa uupua työssään. (Aro 2001: 86.)

Tavoitteet

Ihmisen toimintaa ohjaavat erilaiset tietoisesti määritellyt tavoitteet. Niiden avulla arvioidaan ja ohjataan yrityksen toiminnan tuloksellisuutta ja tehokkuutta. (Moilanen – Varis 2001: 5.) Tavoitteet vaihtelevat sisällöltään, ja ne voivat olla sekä määrällisiä että laadullisia. Tavoitteet voidaan määritellä lähitulevaisuuteen tai ne voivat olla pidemmän aikavälin päämääriä. Tavoitteiden tulee olla houkuttelevia ja kiinnostavia, jotta yksilö sitoutuu tavoitteisiin (Piili 2006: 47). Tavoitteen kiinnostavuus määräytyy sen perusteella, miten tärkeänä työntekijä tavoitettaan pitää. Sitoutumiseen puolestaan vaikuttaa usein se, että työntekijällä itsellä on mahdollisuus osallistua tavoitteen määrittämiseen ja asettamiseen. Monet työntekijät kokevat, että yrityksen tulostavoitteet asetetaan ylhäältäpäin ottamatta huomioon itse työn toteuttajien mielipiteitä (Moilanen – Varis 2001: 5). Varsinaiseen suoritukseen vaikuttavat tilannetekijät, kuten työyhteisöltä ja esimieheltä saatu tuki, sekä työntekijän omat tarpeet, kyvyt ja arvostukset. Myönteinen palaute ja kiitos hyvin tehdystä työstä kannustavat parhaiten korkeatasoisiin suorituksiin. (Piili 2006: 47.)

Tavoitteiden asettamisessa on tärkeää muistaa realismus. Yritysjohdon tulisi aina selvittää, onko asetettu tulostavoite mahdollista toteuttaa, eikä nostaa tavoitetta joka vuosi automaattisesti 10 % riippumatta toimintaympäristön ja tilanteiden muutoksista. (Moilanen – Varis 2001: 5.) Tavoitteiden asettamisessa tärkeää on tavoitteiden ja työn tarjoamien mahdollisuuksien tasapainoinen suhde. Liian korkeat tavoitteet yhdistettynä sellaisiin olosuhteisiin, joissa tavoitteita ei ole mahdollista saavuttaa, synnyttävät pitkään jatkuneena stressi- ja uupumisoireita. Toisaalta liian alhainen tavoitetaso ehkäisee uusien taitojen syntymistä ja sitä kautta tapahtuvaa voimavarojen uusiutumista. Saavutettavissa olevat, riittävän haastavat tavoitteet, edistävät työhyvinvointia ja lisäävät motivoituneisuutta. (Aaltonen – Luoma – Rautiainen 2004: 159.)

Taloudellista kasvua tavoittelevassa yrityksessä esimiehen ja työyhteisön taholta tulevat paineet vaikuttavat yksilön työhyvinvointiin. Kilpailuhenkisessä yhteisössä tavoitteet voivat olla hyvin korkeita, sillä ne asetetaan kasvavien tulosodotusten pohjalta (Aaltonen ym. 2004: 157.) Työntekijöiden hyvinvointiin liittyviä tekijöitä ei työn ja tavoitteiden mitoituksessa huomioida. Työntekijän voi olla vaikea ottaa esille työn mitoitukseen liittyviä asioita, sillä työssä suoriutuminen sidotaan vahvasti yksilön kykyihin. Työmäärän puheeksi ottaminen saatetaan tulkita heikkouden merkiksi. (Nummelin 2008: 32.)

Tukea antavassa työyhteisössä puolestaan esimies ottaa työntekijöiden mielipiteet huomioon tehtävien mitoituksessa. Esimies arvioi käytettävissä olevat resurssit ja asettaa työlle tavoitteet siten, että työhyvinvointi voidaan turvata. Kun työn tekeminen nähdään yhteisöllisenä prosessina, voidaan työhön liittyvistä epäkohdista keskustella helpommin leimaamatta ketään huonommaksi. Vaikka työssä jaksamiseen vaikuttaa henkilön yksilölliset tekijät, kuka tahansa väsy pidemmällä aikavälillä, jos työstä palautumiseen ei jää riittävästi aikaa. (Nummelin 2008: 32.)

4.2.2 Työilmapiiri

Työilmapiiri on määritelty organisaatiossa työskentelevien yksilöiden havaintojen summaksi. Se on organisaatiokulttuurin, esimiehen johtamistyylin ja työryhmän muodostama kokonaisuus. (Rauramo 2004: 125.) Työpaikan ilmapiiri rakentuu pitkälti ihmissuhteiden toimivuudesta, joka on keskeinen työhyvinvointiin vaikuttava tekijä. (Kärkkäinen 2002: 103.) Kunkin työyhteisön ilmapiiristä voidaan erotella seuraavat ulottuvuudet:

- rakenne: toimintasäännöt, -ohjeet ja -tavat
- vastuu: vaikuttamismahdollisuudet ja itsenäisyys
- riski: työn haasteellisuus ja riskinotto
- palkitseminen: aineellinen palkkio ja palaute
- luottamus ja tuki
- ristiriidat: pyrkimys ongelmien nopeaan selvittämiseen (Rauramo 2004: 125.)

Työilmapiirillä on yhteys työtyytyväisyyteen, työsuoritukseen ja tuottavuuteen. Työilmapiirin ja tuottavuuden vuorovaikutus on kaksisuuntainen. Jos työilmapiiri on huono, jäävät työsuorituksetkin heikommiksi. (Niskanen ym. 2000: 70.) Myös yrityksen johtamiskulttuuri on yhteydessä tuottavuuteen. Esimiehet ovat usein avainasemassa havaitsemassa työyhteisön ongelmia ja pahoinvoinnin oireita. Mikäli esimiehen ja työyhteisön omat voimavarat eivät riitä ristiriitojen ratkaisemiseen ja työilmapiirin parantamiseen, voidaan asian luonteesta riippuen kääntyä yrityksen sisäisten tai ulkoisten asiantuntijoiden puoleen. Terveysten ja turvallisuuteen liittyvät asiat voidaan selvittää työterveyshuollon tai työsuojeluhenkilöiden avulla. Työsuhteeseen liittyvissä asioissa on mahdollista kääntyä luottamushenkilöiden ja työvoimaviranomaisten puoleen. (Rauramo 2004: 126.)

Työilmapiirillä on suuri vaikutus työssä jaksamiseen. Sosiaalinen tuki on tärkeä osa stressinhallintaa. Joskus riittää, että saa jakaa huolensa jonkun toisen työyhteisöön kuuluvan kanssa ja saa tarvitsemaansa ymmärrystä. Joskus taas omaan jaksamiseen auttaa tieto siitä, että myös muut ovat samassa tilanteessa, ja kaikki yrittävät selviytyä parhaansa mukaan. Ongelmista keskusteleminen ja kokemusten jakaminen voi parhaimmillaan auttaa hyvien ratkaisukeinojen löytämiseen. Tärkeintä on jakaa huolia ja ajatuksia, sekä saada kokea itsensä hyväksytyksi, arvokkaaksi ja omana itsenään tärkeäksi osaksi työyhteisöään. (Kasslin-Pottier 2009: 82.)

Kun työpaikalla on hyvä henki, motivaatio on korkea, työnteko on luovaa ja tulokset paranevat. Huono työilmapiiri vaikuttaa negatiivisesti kaikkeen toimintaan. Ristiriidat lisäävät haitallista stressiä, tekemisen into laskee ja sairauspoissaolot ovat mahdollisia. (Niskanen ym. 2000: 70.) Professori Liisa Keltikangas-Järvisen mukaan monen työpaikan ilmapiiri paransi ratkaisevasti ja ristiriitoja olisi vähemmän, jos työyhteisössä keskityttäisiin toisen ihmisen huomioon ottamiseen ja kunnioittamiseen sekä lojaalisuuteen ja yhteisöllisyyteen (Yrittäjä 5/2010).

Ongelmien ratkaisukyky on hyvän työilmapiirin edellytys, sillä sosiaalinen kanssakäyminen synnyttää usein väärinymmärryksiä ja loukkaantumisia. Kun ongelmia opitaan purkamaan rakentavasti, ne eivät ole esteenä hyvälle yhteistyölle. Puhumisen saatetaan pelätä pahentavan asioita, joten ongelmat lakaistaan helposti maton alle. Jokainen työyhteisön jäsen on vastuussa ongelmien esille ottamisessa ja niiden ratkaisemisessa, ja käyttäytymällä ja keskustelemalla asiallisesti voidaan selvittää ristiriitoja tehokkaimmin. (Lindström – Leppänen 2002: 94.)

Kiire

Työpaikalla on kiire, sillä työtä on paljon tai liikaa käytettävissä olevaan aikaan nähden. Kiirettä voidaan helpottaa vähentämällä työtehtäviä tai lisäämällä työaikaa. Työajan lisääminen voidaan toteuttaa esimerkiksi lisäämällä työntekijöiden määrää. Kiire voidaan myös ajatella ristiriidaksi vaatimusten ja saavutusten välillä. Kiire voi merkitä kaikkien asioiden alistamista tietylle tavoitteelle, jolloin yksittäiset tehtävät saattavat menettää osittain arvonsa. Tällöin mikään senhetkinen, tekeillä oleva asia ei tunnu merkittävältä tai tyydyttävältä, vaan kaikki tehdään jonkin muun päämäärän vuoksi. Optikon työssä on tärkeää olla jokaisessa asiakaspalvelutilanteessa läsnä kiireestä huo-

limatta. Asiakkaalle tulee nopeasti vaikutelma rauhallisesta tai kiireisestä ilmapiiristä, ja hätäisesti hoidettu kohtaaminen asiakkaan kanssa voi antaa häntä palvelleesta henkilöstä epäluotettavan kuvan. (Heiske 2005: 12.)

Työn tehostaminen ja korkeat tulostavoitteet asettavat esimiehet ristipaineen alle. Toisaalta heidän tulisi pitää alaistensa puolia liian kovia ulkoisia vaatimuksia vastaan, mutta samalla tulisi saavuttaa yksikölle asetetut tulostavoitteet. Kun aikataulut ovat tiukkoja ja henkilöstöä on niukasti, se näkyy väistämättä lisääntyneenä stressinä. Lisästressiä aiheutuu, jos työntekijämäärä on vedetty liian tiukalle ja tulee yllättäviä tilanteita, esimerkiksi sairauslomiamia. Mikäli yllättäviin tilanteisiin ei pystytä vastaamaan, tilanteet ovat erittäin kuormittavia koko työyhteisölle ja etenkin esimiehelle, joka vastaa työntekijöiden hyvinvoinnista. Muuttuneiden tilanteiden järjestely on usein hyvin haasteellista ja aikaa vievää. (Nummelin 2008: 25.)

Organisaatiokulttuuri ja toimintakäytännöt vaikuttavat kiireen kokemiseen. Niiden muuttamisella on merkittävä vaikutus siihen, miten työyhteisössä kiire koetaan. Yrityksessä on oleellista miettiä, miten luoda olosuhteet, joissa kiireen kokeminen rasittaa mahdollisimman vähän työntekoa. (Katajainen ym 2003: 25-26.) Kiireen aiheuttamaa stressiä voidaan vähentää toimintakäytäntöjen muuttamisen lisäksi tasapuolisella johtamisella ja antamalla myönteistä palautetta. Hyvät vaikuttamis- ja itsensä kehittämismahdollisuudet työssä ovat myös tärkeitä, stressiä ehkäiseviä tekijöitä. Vuorovaikutus työyhteisössä ja kannustava ilmapiiri auttavat selviytymään kiireestä paremmin. (Nummelin 2008: 15.)

Kiire ja aikapaine ovat kaikkia ammattiryhmiä ja toimialoja koskeva ongelma. Ajan vähyisyys on luonnollinen osa elämää jollain tasolla, mutta pitkään jatkuessaan se aiheuttaa riittämättömyyden tunnetta ja synnyttää työperäistä stressiä. Kiireen kokeminen voi aiheuttaa unettomuutta, väsymystä, ahdistuneisuutta ja ärtyneisyyttä. Myös fyysisten oireiden, kuten päänsäryn ja vatsavaivojen, esiintyminen on mahdollista. (Katajainen ym. 2003: 25.)

4.3 Psyykkiset ja ammatilliset tekijät

Työhyvinvointiin liittyviä, yksilöä ohjaavia tekijöitä ovat motivaatio, arvostuksen tarve ja halu kehittyä. Yksilön motivoitumiseen vaikuttavat sekä sisäiset että ulkoiset motivaatiotekijät. Motivoitumiseen vaikuttaa paljon myös sosiaalinen ympäristö. Ihminen kaipaa arvostusta omassa työyhteisössään. Kehittyminen ja uusien asioiden oppiminen puolestaan tuovat haasteita ja onnistumisen kokemuksia. Työhön saadaan lisää energiaa ja iloa. (Piili 2006: 55.)

4.3.1 Motivaatio

Motivaatio on tekijä, joka vaikuttaa siihen, miten ihmiset tulkitsevat ympäristöään. Motivaatio ohjaa työntekoa ja innostaa työhön. Motivoitunut työntekijä haluaa saavuttaa työlle asetetut tavoitteet. Esimiestyön kannalta on tärkeää tietää, mitkä asiat motivoivat työntekijöitä ja mikä saa heidät toimimaan tavoitteiden suuntaisesti. (Nummelin 2008: 36-37; Piili 2006:46). Työmotivaatiokäsite ei kuitenkaan kuvaa pelkästään yksilön asennetta työhön, vaan siihen liittyy myös organisaatiokulttuuri (Koivisto 2001: 32). Työmotivaatioon vaikuttaa

- tunteet ja tarpeet
- odotukset, minäkuva, oma osaaminen sekä halu kehittyä ja panostaa työhön
- roolin ja tavoitteiden selkeys
- johtamiskulttuuri ja palkitsemisjärjestelmä
- työilmapiiri, vuorovaikutustavat ja työolot. (Koivisto 2001: 33.)

Työmotivaatioon vaikuttavat sekä sisäiset että ulkoiset tekijät. Sisäisiä motivaatiotekijöitä ovat työn kiinnostavuus ja sisältö, vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön ja osaamisen hyödyntäminen ja kehittäminen. (Nummelin 2008: 37.) Lisäksi työn tulisi tarjota tekijälleen riittävästi vastuuta, jotta työ tuntuisi haastavalta. Vastuu lisää itseluottamusta työssä ja motivoi. Vastuu kertoo työntekijälle luottamuksesta ja arvostuksesta. Myös omaan työhön ja työtahtiin vaikuttaminen on merkittävä motivaatioon vaikuttava tekijä. Tänä päivänä työntekijät haluavat olla aikaisempia sukupolvia enemmän mukana vaikuttamassa työhönsä, palkkaukseensa ja ammatillisen osaamisensa kehittämiseen. Yksilöllisyyden arvostaminen, erilaisuuden hyödyntäminen, yhdenvertaisuus-

den kunnioittaminen ja vaikuttamismahdollisuuksien tarjoaminen ovat tärkeitä tekijöitä motivoitumisen kannalta. Työn merkitykselliseksi kokeminen lisää sisäistä motivaatiota. Työn ulkoiset motivaatiotekijät puolestaan liittyvät työstä saatuihin aineellisiin palkkioihin. (Niskanen ym. 2000: 24.)

Rahapalkka, tulokseen perustuvat palkkiot sekä mahdollisuudet edetä, vaikuttaa ja kehittyä ovat motivoivia tekijöitä, mutta eivät yksinomaisina. Motivaation kannalta on oleellista, millaiseksi yksilö palkitsemisjärjestelmän kokee. Ihminen peilaa omaa tilannettaan muihin ihmisiin, heidän suorituksiinsa, työtehtävien laatuun ja työn määrään. Henkilöstön pitää kokea palkitsemisjärjestelmä oikeudenmukaiseksi. Palkitsemisen perusteiden tulee olla yleisesti tiedossa ja työntekijöiden on itse pystyttävä vaikuttamaan työnsä tuloksiin. Voidaankin ajatella, että raha on tärkeämpi tekijä työtyytyväisyyden kannalta kuin varsinaisena motivaattorina. (Piili 2006: 50.)

Palaute on merkittävä motivaatiotekijä. Palautteen kautta ihminen saa tiedon siitä, onko oman toiminnan suunta ja tapa oikea, ja millaisia ovat omasta toiminnasta syntyneet tulokset. Hyvin tehdystä työstä tulee saada palautetta, ja palaute toimii eräänlaisena onnistumisen mittarina. (Piili 2006: 47.) Palautteen antaja voi olla myös yksilö itse, sillä joudumme arvioimaan itseämme työelämässä paljon. Eniten kuitenkin motivoi ulkoapäin tuleva positiivinen palaute, ja se innostaa työhön sitoutumista. (Niskanen ym. 2000: 24.)

4.3.2 Työn arvo

Organisaatio koetaan työntekijöitä tukevaksi, kun työntekijöitä kohdellaan oikeudenmukaisesti, heitä arvostetaan ja huolehditaan heidän työhyvinvoinnistaan. Organisaation toimintakäytännöt vaikuttavat siihen, miten yksilö kokee oman asemansa ja arvostuksensa työyhteisössä. Työntekijän arvostuksen kokemukseen vaikuttaa mm. se, miten joustavia toimintakäytännöt ovat ja voiko yksilö vaikuttaa niihin. (Piili 2006: 53.) Sosiaalisesta ympäristöstä saatuun arvostuksen kokemukseen vaikuttaa myös se, miten kukin arvostaa itseään ja työtään. (Rauramo 2004: 136.)

Arvostuksen kokeminen ja saaminen on pohja itsetunnon kehittymiselle ja säilymiselle. Työyhteisössä tulee huomioida jokaisen ponnistelut ja työpanos, ja jokaista tulee kohdella arvostavasti. Tärkeänä pidetyn henkilön osoittama arvostus on yksilölle erityisen

merkittävää. Yhdysvaltalainen psykologi Abraham Maslow on jakanut arvostuksen tarpeen alempaan ja korkeampaan tarpeeseen. Alemmalla arvostuksen tarpeella tarkoitetaan sosiaaliselta ympäristöltä saatua arvostusta ja korkeampi tarve taas itsearvostusta. Sosiaaliseen arvostukseen liittyvät mm. yksilön asema, tunnettuus, maine, kunnioitus ja kunnollisuus. Itsearvostus puolestaan käsittää sellaisia asioita ja tunteita kuin itseluottamus, pätevyyden kokemus, saavutukset, johtajuus ja riippumattomuus. (Rauramo 2004: 136-137.)

Itsetuntoa ja omanarvontunnetta kohottavat eniten onnistumiset ja niistä saatu positiivinen palaute. Mitä arvokkaampaa asiaa onnistuminen yksilölle itselleen koskee, sitä suurempi sen itsetuntoa kohottava vaikutus on. (Helin 2006: 94.) Työuupumukseen voi liittyä omanarvontunteen heikkeneminen. Riittämättömyyden tunne ja kielteisen minäkuvan syntyminen ovat tyypillisiä uupumisen seurauksia. Liiallisen työkuormituksen syynä voi olla se, että työntekijä asettaa työlleen liian suuria tavoitteita ja vaatimuksia omat henkilökohtaiset tarpeensa laiminlyöden. Oman arvon tunne ja itsetunto heikkenevät ja työstä tulee rutiininomaista ja suorituskeskeistä. Itsetunnon ja arvon tunteen palautumiseen ei henkilö pysty vaikuttamaan täysin yksin, vaan tarvitaan aina palautetta myös muilta ihmisiltä. (Rauramo 2004: 137-138.)

4.3.3 Oppiminen

Turvallinen työympäristö, asianmukaiset työvälineet ja kunnollinen perehdytys ovat työhyvinvoinnin ja työssä oppimisen perusedellytyksiä. Myös terveydestä huolehtiminen, riittävä lepo ja palautuminen työstä ovat välttämättömiä työssä jaksamisen ja ammatillisen kehittymisen kannalta. Työn jaksottaminen, tauot ja tehtävien vaihtelevuus lisäävät vireyttä ja edistävät oppimista. Elämäntavat työajan ulkopuolella vaikuttavat osaltaan oppimiseen. Liikunta, riittävä uni ja lepo mahdollistavat palautumisen ja mielekkäät harrastukset vapaa-ajalla tukevat työssä oppimista. (Rauramo 2004: 158-159.) Lisäksi hyvä terveys, työkyky, henkinen hyvinvointi ja sosiaaliset suhteet edistävät oppimista. Oppimista tukee myös se, että työ vastaa yksilön arvoja, ominaisuuksia, kykyjä ja tavoitteita, sekä sopii muuhun elämäntilanteeseen. (Piili 2006: 111.)

Sopivasti kuormittava ja haasteita tarjoava työ tarjoaa oppimiskokemuksia, edistää työn tuloksellisuutta, motivaatiota, hyvinvointia ja kehittymistä ammatissa. Työn ilo syntyy motivaatiosta ja motivaatio mahdollistaa oppimisen. Työmotivaation kannalta on

tärkeintä, että työ mahdollistaa jatkuvan kehittymisen ja tarjoaa oppimiskokemuksia, onnistumisen iloa ja aikaansaamisen tunteita. Oppimiseen vaikuttavat oleellisesti yrityskulttuuri, arvot ja tavoitteet. Yrityksen kilpailukyky pohjautuu sen kykyyn hyödyntää henkilöstönsä osaamista. Oppiminen organisaatiossa on monitasoista osaamisen kehittämistä. Oppiminen jaetaan Rauramon (2004) mukaan kolmeen pääryhmään:

- työssä oppiminen
- työnantajan järjestämä koulutus
- omaehtoinen osaamisen kehittäminen (Rauramo 2004: 158).

Oppimista tukeva, ammattitaitoinen ja oikeudenmukainen johto, joka nauttii työntekijöiden luottamusta ja antaa sopivasti vastuuta myös työntekijälle, vaikuttaa merkittävästi oppimiseen niin yksilö- kuin työyhteisön tasolla. Työntekijälle tulee antaa vastuuta ja mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä. Päävastuu oppimisessa ja osaamisen kehittämisessä on yleensä yksiköiden esimiehillä, jotka päättävät resursseista, organisoivat ja ohjaavat toimintaa. Säännölliset kehityskeskustelut ovat hyvä väline myös osaamisen kehittämisen suunnittelussa. Esimiehen myönteinen asenne oppimiseen on lähtökohta työssä oppimiselle. Lisäksi avoin ilmapiiri, johon liittyy tiedon aktiivinen jakaminen, on otollinen ympäristö oppimiselle. (Leppänen – Lindström 2002: 72-73.)

4.4 Henkiseen hyvinvointiin liittyvät tekijät

Työterveyslaitoksen määritelmä: Henkinen hyvinvointi on kokonaisvaltainen myönteinen kokemus niin työssä kuin elämässä kokonaisuudessaan. Sen tunnusmerkkejä ovat tyytyväisyys elämään ja työhön, aktiivisuus, myönteinen perusasenne, kyky sietää kohtuullisessa määrin epävarmuutta ja vastoinkäymisiä, ja oman itsensä hyväksyminen puutteineen ja vahvuuksineen. (Piili 2006: 159.)

Henkisen hyvinvoinnin perustana ovat yksilön omat arvot ja ihanteet. Ne ohjaavat ihmisen innostumista ja sitoutumista niin työhön kuin muihinkin elämän osa-alueisiin. Vaikka yhteiskunnan ja työelämän turvarakenteet pyrkivät osaltaan huolehtimaan yksilön jaksamisesta, viime kädessä kuitenkin hyvinvointi lähtee omasta halusta ja omasta itsestä, omista arvoista ja ihanteista. (Ahonen 2005: 30.)

4.4.1 Arvot

Kulttuurimme painottaa kilpailua, tilanteiden hallintaa, ahkeruutta, ponnistelua ja taloudellista tuottavuutta. On siis tärkeää miettiä, miten voisi tukea työssä jaksamista kilpailun ja tuottavuustavoitteiden keskellä. (Härkki-Santala 2001: 48.) Työssä jaksamiseen katsotaan liittyvän pehmeitä arvoja. Taloudellisiin tuloksiin ja kasvuun tähtäävän yhteiskunnan arvot joutuvat vastakkain jaksamiseen liittyvien arvojen kanssa. Taloudellisten tulosten ja tietoyhteiskunnan saavutusten taustalla on se, miten mielekkäänä ja jaksamisen arvoisena yksilö kokee työnsä. (Härkki-Santala 2001: 19.)

Ihminen haluaa tehdä työnsä siten, ettei työ ole ristiriidassa niiden asioiden kanssa, joita hän itse pitää tärkeinä. Tällöin perusedellytys on, että organisaatio pyrkii toimimaan vastuullisesti ja moraalisesti asiakkaita, työntekijöitä, yhteiskuntaa ja ympäristöä kohtaan. Taloudellista kasvua tavoittelevat organisaatiot saavat usein henkilöstön moraalisen hämmennyksen valtaan, mikä voi heijastua henkilöstön turhautumisena ja ajan myötä asiakkaiden tyytymättömyytenä. Erityisen turhauttavaa on kokea olevansa väline taloudellisen hyödyn tavoittelemiseen jollekin toiselle. Tämä koskee sekä asiakasta, joka kokee palvelun olevan vain rahastusta, että työntekijää, joka kokee ainoaksi tehtäväkseen tehdä mahdollisimman paljon rahaa yritykselle. Työmoraalia syöviä arvokonflikteja syntyy, kun organisaatiossa otetaan huomioon yksinomaan pääsijoittajien taloudelliset intressit. (Aro 2001: 60.)

Lievempiä konflikteja voivat aiheuttaa näkemys- ja arvostuserot sen suhteen, mikä työssä on hyvää, tärkeää ja tavoittelemisen arvoista. Tyypillinen esimerkki konfliktitilanteesta on perinteisten asiakaspalveluyksiköiden muuttaminen myyntiyksiköiksi. Eri-tyisesti monien vanhempien työntekijöiden voi olla hankala sopeutua roolimutokseen, varsinkin jos riittävä valmennus uudenslaisiin työtapoihin on laiminlyöty. Heistä saattaa tuntua, että heidän omat arvonsa ovat organisaation arvojen kanssa jyrkässä ristiriidassa. (Aro 2001: 60.)

Organisaation maine, arvot ja oma asema vahvistavat sitoutumistamme organisaatioon. Jos organisaatiolla on huono maine, emme ole ylpeitä työpaikastamme. Organisaation arvoilla on yhteys henkilön omiin arvoihin. Mitä paremmin organisaation arvot vastaavat henkilön omia arvoja, sitä suurempi on arvojen sitouttava vaikutus. (Helin 2006: 162-163.)

4.4.2 Eettinen toiminta

Tänä päivänä optikon työhön liittyy paljon myyntityötä ja myyntiin liittyviä tavoitteita. Perinteinen käsitys optikosta terveydenhuollon ammattilaisena on muuttunut ja tuonut mukanaan eettisen ongelman, ristiriidan terveydenhuoltoon liittyvien säännösten ja kaupallisten pyrkimysten välille. Muutosta ovat vauhdittaneet kilpailun ja etenkin hintakilpailun lisääntyminen. (Paavola 2010b.)

SOA:n toiminnanjohtaja Soile Paavolan mukaan työmarkkinapoliittisesti ristiriitaa terveydenhuollon ja kaupankäynnin välillä pyritään tietoisesti kasvattamaan neuvottelevan työnantajaliiton taholta, jonka mielestä optikoiden ja myyjien työehtosopimusten sisällöt tulisi samankaltaistaa. Terveydenhuollon ammattihenkilöistä säädetyssä laissa määrätään, että terveydenhuollon ammattihenkilön on ammattitoiminnassaan sovellettava yleisesti hyväksytyjä ja kokemusperäisiä perusteltuja menettelytapoja koulutuksensa mukaisesti. Lakien ja asetusten lisäksi optikon työtä ohjaavat optisella alalla yhteisesti sovitut ohjeistukset esim. "Hyvä näöntutkimuskäytäntö" ja "Hyvä piilolasisovittamisen käytäntö". Optinen ala kuuluu erikoiskaupan alaan ja luonnollisesti yritysten liiketoiminnan tulee olla kannattavaa, kun kyseessä on taloudellista hyötyä tavoittelevista yhteisöistä. Paavolan mielestä kuitenkin jokaisen optikon on omalta osaltaan vaikuttava siihen, että kaupallisesta kilpailusta ja tavoitteellisuudesta huolimatta ammattia harjoittaessa voidaan noudattaa terveydenhuollon ammattihenkilöitä koskevia lakeja ja asetuksia. (Paavola 2010b.)

Optiikan eettisen neuvoston säännöissä sanotaan, että *"optikon ammattipätevyys velvoittaa säilyttämään ja lisäämään ammatin arvostusta niin suuren yleisön kuin valvovien viranomaistenkin keskuudessa. Optikon on noudatettava hyviä tapoja toiminnassaan. Tavoitteena on terveydenhuollon ammatinharjoittamisen korkea etiikka ja moraalipotilaan asema ja oikeudet huomioiden."* (Optisen alan Tiedotuskeskus 2010.) Paavolan mukaan optikoiden halu toimia eettisesti on erittäin vahvaa. Tämä ilmenee runsaasta palautteesta ja monista ammatinharjoittamiseen liittyvistä kysymyksistä, joita ammattiliiton toimihenkilöille esitetään. *"Työajan käytön muuttuminen yhä enemmän myyntityökeskeisemmäksi lisää optikoiden suorituspainetta harjoittaa ammattiaan eettisesti kaikkien sitä säätelevien ohjeiden mukaisesti"* Paavola sanoo. (Paavola 2010b.)

5 TUTKIMUKSEN EMPIIRINEN TOTEUTUS

5.1 Tutkimusongelma

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää optikoiden työssä jaksamiseen liittyvät tekijät sekä se, miten optikot jaksavat työssään. Tutkimusongelmassamme pyrimme vastaamaan seuraaviin kysymyksiin:

- Onko iällä tai perhetaustalla vaikutusta työssä jaksamiseen?
- Minkälaiset työn piirteet vaikuttavat työssä jaksamiseen?
- Kuinka paljon alalla on sairauspoissaoloja?
- Onko esimiehen toiminnalla vaikutusta työssä jaksamiseen?
- Mikä on koettu stressin taso?
- Minkälainen on koettu työkyky?
- Onko näöntarkastuksiin käytettävissä olevalla ajalla yhteyttä koetun stressin tasoon?

5.2 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelmä voi olla kvantitatiivinen eli määrällinen tai kvalitatiivinen eli laadullinen. Se kumpi lähestymistapa sopii paremmin, riippuu tutkimuksen tarkoituksesta ja tutkimusongelmasta. (Heikkilä 2008: 16.)

5.2.1 Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä

Määrällinen tutkimusmenetelmä antaa yleiskuvan mitattavien ominaisuuksien välisistä suhteista ja eroista. Määrälliselle tutkimukselle ominaisia piirteitä ovat tiedon strukturointi, mittaaminen, mittarin käyttäminen, tiedon käsittely ja esittäminen numeroin, tutkimusprosessi ja tulosten objektiivisuus sekä vastaajien suuri lukumäärä. (Vilka 2007: 13-14.) Määrällistä tutkimusta voidaan nimittää myös tilastolliseksi tutkimukseksi (Heikkilä 2008: 16). Opinnäytetyömme on tehty kvantitatiivista tutkimusmenetelmää käyttäen. Tutkimusaineiston analysoimme SPSS 18.0 for Windows-ohjelman avulla.

5.2.2 Tilastolliset tunnusluvut

Muuttujien arvoissa oleva informaatio voidaan pelkistää muuttujia kuvaaviin tunnuslu-
kuihin. Tunnuslukuja käytettäessä suurtenkin aineistojen tieto saadaan muokattua tii-
viiseen muotoon. Käytimme tutkimuksemme tunnuslukuina keskiarvoa, mediaania ja
moodia. Keskiarvolla tarkoitetaan yleensä aritmeettista keskiarvoa, joka saadaan jaka-
malla havaintoarvojen summa havaintojen lukumäärällä. Mediaani on suuruusjärjestyk-
seen asetetuista havainnoista keskimmäinen, kun havaintoja on pariton määrä, ja kah-
den keskimmäisen arvon keskiarvo, kun havaintoja on parillinen määrä. Moodi on se
arvo, joka esiintyy useimmin ja jolla on suurin frekvenssi. (Heikkilä 2008: 82-84.) Frek-
venssi kertoo tutkimusaineiston havaintojen lukumäärän (Nummenmaa 2004: 54).
Keskihajonta puolestaan kuvaa yksittäisen muuttujan jakautumista (Aaltola - Valli
2007: 188).

Muuttujien välisiä riippuvuuksia selvitettäessä tutkitaan useimmiten yhteyksiä kahden
muuttujan välillä. Tavallisin käytettävä mitta kahden muuttujan väliselle riippuvuudelle
on Pearsonin korrelaatiokerroin, joka mittaa lineaarisen riippuvuuden voimakkuutta
välimatka- ja suhdeasteikon tasoille muuttujille. Spearmanin korrelaatiokerroin mittaa
järjestysasteikollisten muuttujien välistä korrelaatiota (Heikkilä 2008: 90.) Käytimme
sekä Spearmanin järjestyskorrelaatiokerrointa että Pearsonin luokittelu korrelaatioker-
rointa. Kaksi muuttujaa voi korreloida keskenään joko positiivisesti tai negatiivisesti.
Mikäli korrelaatiokerroin on nolla tasoa, ei muuttujien välillä ole lineaarista riippuvuutta.
(Yli-Luoma 2000: 59.)

P-arvo eli merkitsevyytaso kertoo, kuinka suuri riski on, että saatu ero tai riippuvuus
johtuu sattumasta. Tutkija määrittää ennen testiä rajan, jonka riskitason on alitettava
ennen kuin nollahypoteesi hylätään. Käytetty merkitsevyytaso tarkoittaa tätä merkit-
sevyytason rajaa. Yleisimmin käytetyt merkitsevyytaset ovat 0,05, 0,01 ja 0,001.
Raja 0,05 riittää yleensä opinnäytetöissä. Kun tilastollisessa tarkastelussa $p < 0,001$
ero on tilastollisesti erittäin merkittävä, $0,001 < p < 0,01$ tilastollisesti merkittävä ja
 $0,01 < p < 0,05$ melkein merkittävä. Mikäli p-arvo on $0,05 < p < 0,1$ ero on suuntaa-
antava. (Heikkilä 2008: 194-195; Aaltola - Valli 2007: 195-196.)

Ristiintaulukointi on menetelmä, jolla voidaan tutkia kahden muuttujan välistä riippu-
vuutta ja verrata muuttujien jakaumia eri ryhmissä (Kanniainen – Lepola – Muhli – Rasi

2006: 83). T-testiä käytimme kahden toisistaan riippumattoman ryhmän keskiarvojen yhtäsuuruuden testaukseen (Kanniainen ym. 2006: 86).

Summamuuttujaksi nimitetään muuttujaa, jonka arvot on saatu laskemalla yhteen useiden saamaa ilmiötä koskevien muuttujien arvot (Metsämuuronen 2000a: 29). Summamuuttujien sisäistä reliabiliteettia eli sisäistä homogeenisuutta tarkasteltiin Cronbachin alpha -kertoimien avulla. Summamuuttujien sisältämät väitelauseet sekä niiden sisäistä validiutta kuvaavat alpha-kertoimet on esitetty taulukossa 1. Ilmapiiri -summamuuttujan arvo on 0,629. Tähän muuttujaan liittyvien päätelmien teossa on oltava varovainen, sillä kertoimen olisi hyvä olla yli 0,70 kuvatakseen riittävää homogeenisuutta. (Heikkilä 2008: 187.)

TAULUKKO 1. Summamuuttujien reliabiliteettikertoimet.

Summa- muuttuja	Cronbachin alpha	Summamuuttujan väitelauseet
Stressi	0,742	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Miten vastaaja kokee työmääränsä? ➤ Pystytkö nauttimaan tavallisista päivittäisistä työtehtävistä? ➤ Oletko tuntenut itsesi viime aikoina aktiiviseksi ja pirteäksi? ➤ Tunnetko olevasi stressaantunut? ➤ Oletko kokenut elämäntilanteesi henkisesti rasakaksi työn ulkopuolella viimeisen vuoden aikana?
Ilmapiiri	0,629	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Työpaikan ilmapiiri on viihtyisä ➤ Työkavereiden kesken on muodostunut ristiriitoja ➤ Olen kärsinyt työpaikkakiusaamisesta ➤ Työnantajani osallistuu riittävästi työkykyä ylläpitävään toimintaan
Motivaatio	0,816	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Olen yleisesti ottaen tyytyväinen työhöni ➤ Olen motivoitunut työhöni ➤ Harkitsen työpaikan vaihtoa ➤ Harkitsen alan vaihtoa
Esimies	0,898	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Esimieheni on kannustava ➤ Saan apua ja tukea esimieheltäni ➤ Saan palautetta työstäni ➤ Esimieheni tiedottaa avoimesti työpaikan asioista tasapuolisesti kaikille ➤ Esimieheni luottaa alaisiinsa ➤ Esimieheni pyrkii huolehtimaan työntekijöiden viihtyvyydestä
Vaikutus- mahdollisuudet	0,799	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Työtahtiisi ➤ Työaikoihisi ➤ Työmenetelmiisi ➤ Työtehtäviesi sisältöön ➤ Lisäkoulutuksiin ➤ Saan toimia itsenäisesti työssäni

5.3 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkijan tulee toteuttaa tutkimuksensa tieteelliselle tutkimukselle asetettujen vaatimusten mukaisesti. Hänen tulee myös arvioida tutkimuksensa suunnittelu ja toteutus sekä

tutkimustulosten pätevyys. Määrällisessä tutkimuksessa ei voida välttyä mittaus-, kato-, käsittely- ja otantavirheiltä. Tutkijan on oltava rehellinen, paljastettava tutkimuksensa virheet, arvioitava niiden vaikutusta tuloksiin sekä tulosten soveltamiseen ja hyödyntämiseen. (Vilka 2007: 154.)

Tutkimuksen reliabelius tarkoittaa tutkimuksen toistettavuutta eli kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Tulosta voidaan pitää reliabelina, jos eri mittauskerroilla päädytään samaan tulokseen (Hirsjärvi – Remes – Sajavaara 2004: 216).

Tutkimuksen validius tarkoittaa mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata sitä, mitä tutkimuksessa oli tarkoituskin mitata (Hirsjärvi ym. 2004: 216). Toisin sanoen validius kertoo siitä, miten onnistuneesti tutkija on kyennyt siirtämään tutkimuksessa käytetyn teorian käsitteet ja ajatuskokonaisuuden lomakkeeseen eli mittariin (Vilka 2007: 150).

Tutkimuksen reliabelius ja validius muodostavat yhdessä tutkimuksen kokonaisluotettavuuden, jota voidaan arvioida esimerkiksi uusintamittauksilla. Suoritetun tutkimuksen kokonaisluotettavuus on hyvä, kun otos edustaa perusjoukkoa ja mittauksessa on mahdollisimman vähän satunnaisvirheitä. (Vilka 2007: 152.)

Tutkimuksessa on otettava huomioon koko prosessin objektiivisuus, eli tutkimustulokset eivät saa riippua tutkijasta. Tutkijan poliittiset ja moraaliset vakaumukset ja mielipiteet eivät saa vaikuttaa itse tutkimusprosessiin. (Heikkilä 2008: 31.)

5.4 Tutkimuksen aikataulu

Päätimme huhtikuussa 2010 yhdessä SOA ry:n järjestöpäällikkö Markku Väänäsen kanssa lähettää työhyvinvointi -kyselyn kaikille työelämässä mukana oleville optikoille toukokuun jäsentiedotteen mukana. Näin tutkimuslomakkeet ehtisivät vastaajille juuri ennen kesälomasesongin alkamista. Tutkimuslomakkeiden tulostus ja kuorittaminen tapahtui yhteistyössä SOA ry:n henkilökunnan kanssa maanantaina 17.5.2010. Tutkimuslomakkeiden postitus tapahtui tiistaina 18.5.2010. Saimme palautuneet vastauslomakkeet kesäkuun aikana ja lisäksi muutaman määräajan jälkeen tulleen vastauslomakkeen vielä elokuussa. Tulosten tallentaminen aloitettiin elokuussa 2010 SPSS 18.0 for Windows-ohjelmaan. Vastauksia analysoitiin syksyn 2010 aikana. Tulemme luovuttamaan valmiin opinnäytetyön ja tutkimustulokset SOA ry:lle marraskuussa 2010.

5.5 Tutkimuslomakkeen ja saatekirjeen suunnittelu

Tutkimuslomakkeen tulisi mitata sitä, mitä tutkimussuunnitelmassa sen sanotaan mitataavan. Onnistunut mittari edellyttää seuraavia asioita; täsmällisesti määriteltyä asiaongelmaa, asiaongelmasta täsmällisesti määriteltyä tutkimusongelmaa, kirjallisuuden sekä aiempiin tutkimukseen perehtymistä, asioiden välisten riippuvuuksien pohtimista sekä avain- ja alakäsitteiden määrittelyä. (Vilkkä 2007: 63.)

Hyvän tutkimuslomakkeen tunnusmerkkejä:

- Selkeä, siisti ja houkutteleva ulkoasu
- Tekstin ja kysymysten hyvä asettelu
- Selkeät ja yksiselitteiset vastausohjeet
- Loogisesti etenevät ja numeroidut kysymykset
- Helpot kysymykset lomakkeen alussa
- Samaa aihetta koskevat kysymykset ryhmitelty kokonaisuuksiksi
- Ei sisällä turhia kysymyksiä
- Sisältää lomakkeen luotattavuuden varmistavat kontrollikysymykset
- Lomake on esitettävä (Heikkilä 2008: 48-49.)

Päätimme käyttää tutkimuslomakkeen (Liite 2) pohjana kysymysten osalta edellistä kyselyä, jotta tutkimustulokset olisivat keskenään vertailtavissa. Edellinen Optikoiden työssä jaksaminen-kysely tehtiin vuonna 2006 opinnäytetyönä, jonka tekivät Helsingin Stadian Ammattikorkeakoulun opiskelijat Kirsi Ellmén-Häkkinen ja Sanna-Mari Sainio. Tutkimuslomakkeeseen lisättiin tarkentavia kysymyksiä yhteistyössä SOA ry:n kanssa kertomaan alan tämän hetken tilanteesta.

Esitetasimme tutkimuslomakkeen toukokuun alussa kolmella myymälätyössä olevalla optikolla. Korjasimme lomaketta saamamme palautteen perusteella, jotta se olisi selkeämpi hahmottaa. Lisäsimme lomakkeeseen apuruudukon helpottamaan luettavuutta, koska kyselystä muodostui viisisivuinen kokonaisuus. Lisäksi pienensimme hieman tekstin fonttikokoa, jotta lomakkeesta ei tulisi kovin pitkä.

Lähetimme tutkimuslomakkeet määritellylle perusjoukolle 18.5.2010 kakkosluokan kirjeenä, jonka perille saapuminen vie aikaa kolme työpäivää. Vastaajat saivat tutkimuslomakkeet juuri ennen viikonloppua. Viikonloppu on osoittautunut järkevaksi posti-

tusajankohdaksi, sillä silloin ihmisillä on yleensä aikaa vastata kyselyihin paremmin kuin keskellä kiireistä työviikkoa (Heikkilä 2008: 66). Lomakkeen palautuspäivä oli 4.6.2010, ja näin vastausajaksi muodostui noin kaksi viikkoa. Vilkan (2007: 106) mukaan sopiva vastausaika on yleensä 10 - 14 päivää. SOA ry lähetti jäsenilleen myös muistutuksen kyselyyn vastaamisesta sähköpostitse 1.6.2010. Lisäksi lähetimme tutkimuslomakkeen mukana palautuskuoren, jossa postimaksu oli valmiiksi maksettu. Kyselyyn vastaamisen tulee olla mahdollisimman vaivatonta vastaajalle (Vilka 2007: 63).

Tutkimuslomakkeeseen sisältyy yhden sivun mittainen saatekirje (Liite 1) ja varsinainen lomake. Saatekirjeen tehtävänä on antaa riittävästi tietoa tutkimuksesta ja motivoida vastaamaan. Vastaaja voi näin saamansa tiedon perusteella päättää osallistumisestaan tutkimukseen. (Vilka 2007: 87-88.) Saatekirjeessä ilmoitetaan tutkimuksen toteuttaja, tavoite, tietojen käyttötapa, vastausaika, palautusohjeet, tutkimusjoukko, tieto luottamuksellisuudesta sekä tutkijan tiedot (Heikkilä 2008: 61).

5.6 Tutkimuslomakkeen kysymysten tausta

Tutkimuslomakkeen (Liite 2) pohjana on käytetty vuonna 2006 tehdyn (Ellmén-Häkkinen, Sainio) Optikoiden työssä jaksaminen-kyselyn kysymyksiä, jotta tutkimuksesta saatavat tulokset olisivat vertailtavissa keskenään. Lomakkeessa esitetään mielipideväittämiä, joiden Likertin viisiasteisen asteikon mukaisista väittämistä vastaaja valitsee omaa mielipidettään parhaiten kuvaavan vaihtoehdon (Aaltola - Valli 2010: 118). Seuraavissa kappaleissa käymme läpi kunkin kysymyksen tarkoitusta. Suluissa oleva luku tarkoittaa kysymyskokonaisuuden numeroa tutkimuslomakkeessa. Numero auttaa löytämään tarkemmat kysymykset liitteestä (Liite 2) helpommin.

Lomakkeen alussa keräsimme taustatietoja vastaajasta, koska halusimme selvittää näiden vaikutusta tutkimustuloksiin. Ensimmäiseksi kysyimme vastaajan sukupuolen ja iän, sillä halusimme selvittää tutkimuksessamme näiden kahden tekijän vaikutusta työssä jaksamiseen.

Kysyimme asumismuotoa ja perhetaustaa, koska nämä tekijät voivat vaikuttaa vastaajan kokemukseen ajankäytöstä. Koulutustaustaa kysyimme siksi, koska halusimme tietää, kuinka moni vastanneista on optikoita ja kuinka moni optometristeja. Työn tilaaja toivoi, että esimiehen koulutustausta selvitetään, sillä alallamme on liiton arvioiden

mukaan paljon henkilöitä esimiestehtävissä ilman niihin soveltuvaa koulutusta. Esimiehen toiminnalla työyhteisössä on suuri merkitys työntekijöiden työssä jaksamiseen.

Vastaajan työkokemus kiinnosti meitä, sillä halusimme selvittää, vaikuttaako työkokemus työsuhteen muotoon. Lisäksi kysyimme kuinka kauan vastaaja on työskennellyt nykyisessä työpaikassaan. Pitkä työsuhde kertoo työntekijöiden viihtyvyydestä työpaikallaan sekä heidän sitoutumisestaan työhönsä.

Kysyimme työsopimuksen muotoa, koska halusimme selvittää millaisia työsopimuksia alalla käytetään. Lisäsimme kysymyksen määräaikaisen sopimuksen uusimista toimeksiantajan halusta, sillä määräaikaisia sopimuksia uusitaan joissakin tapauksissa useasti.

Halusimme selvittää, onko työssä jaksamisen kannalta merkitystä, missä vastaaja työskentelee. Se, onko vastaaja yksityisen vai ketjun omistamassa liikkeessä töissä ja kuinka suurella paikkakunnalla yritys sijaitsee sekä myymälän henkilökunnan määrä, voivat yksin tai yhdessä mielestämme vaikuttaa vastaajan työssä jaksamiseen.

Lisäksi laitoimme lomakkeeseen kysymyksen, kuinka monena päivänä viikossa myymälä on avoinna, sillä tämä saattaa vaikuttaa vastaajan työn ja vapaa-ajan tasapainoon. Eniten työaika vievää työtehtävää kysyimme siksi, koska halusimme selvittää optikoiden työnkuvaa myymälöissä.

Toimeksiantajan ehdotuksesta uutena kysymyksenä lisäsimme näöntarkastukseen varatun ajan määrän, sillä joissakin ketjuissa ja liikkeissä aikaa on lyhennetty. Näöntarkastusajan lyhentäminen saattaa aiheuttaa henkilökunnalle kiirettä ja stressiä. Päätimme myös kysyä, millaisena vastaaja kokee nykyisen työmääränsä, koska taantuman aikana henkilökuntamääriä liikkeissä on vähennetty ja työtehtäviä siirretty enemmän hallinnosta myymälöihin.

Pyysimme vastaajaa kuvailemaan omaa elämäntilannettaan vastaamalla neljään eri väittämään (19.). Lisäksi kysyimme, minkä arvosanan vastaaja antaa nykyiselle työkyvyllään asteikolla 0-10 (0=huono, 10=hyvä). Kysyimme myös sairauspoissaolojen määrän viimeisen vuoden ajalta sekä uutena kysymyksenä toimeksiantajan ehdotuksesta lisäsimme, oliko sairastuminen ollut työperäistä.

Kysyimme vastaajilta, onko heillä käytettävissään omasta mielestään riittävästi vapaa-aikaa sekä harrastavatko he liikuntaa vähintään kahdesti viikossa. Nämä kysymykset kertovat vastaajan työelämän ja yksityiselämän tasapainosta. Halusimme myös selvittää vastaajan kokemuksia unen laadusta ja vapaapäivien vaikutuksesta unen laadun parantumiseen. Unettomuus on yksi stressin oireista, ja vaikuttaa henkilön vireystilaan ja jaksamiseen työssä.

Selvitimme yhdeksän erilaisen väittämän avulla (27.), miten tyytyväinen, motivoitunut ja asiakaspalveluhaluinen vastaaja on tällä hetkellä. Lisäksi kysyimme, kokeeko vastaaja työpaikan kiireiseksi, saako hän toimia itsenäisesti ja onko näöntarkatukseen käytettävissä oleva aika hänen mielestään riittävä. Halusimme myös selvittää, miten moni harkitsee työpaikan tai jopa alan vaihtoa. Uutena kysymyksenä lisäsimme alan vaihtoa harkitsevan vastaajan merkittävintä syytä alan vaihtoon. Lisäksi halusimme selvittää, mikä motivoi vastaajaa eniten hänen työssään.

Uutena kysymyksenä lisäsimme toimeksiantajan toivomuksesta kysymyksen myymälän myyntitavoitteista, ja kokeeko vastaaja myyntitavoitteet stressaavina. Lisäsimme tämän kysymyksen, koska optinen ala on muuttumassa koko ajan myyntikeskeisemmäksi.

Seuraavassa kysymyskokonaisuudessa (32.) pyysimme vastaajia arvioimaan myymälän esimiehen toimintaa, sillä esimiehen toiminnalla on suuri vaikutus myymälän ilmapiiriin sekä työntekijöiden työssä jaksamiseen. Tämän jälkeen kysyimme vastaajan mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä (33.). Työntekijän vaikutusmahdollisuudet omaan työhön lisäävät motivaatiota ja sitoutumista.

Ensimmäiset kysymyslomakkeessa esitetyt, vastaajan mielipidettä kuvaavat väittämät (34.) keskittyivät työajan riittävyteen, taukojen pitämiseen, riittävään ohjeistukseen ja kollegoiden tukeen. Kysyimme myös vastaajilta mielipidettä siitä, vastaavatko työtehtävät heidän koulutustaan. Nämä kaikki tekijät vaikuttavat henkilön työssä jaksamiseen.

Toisen väittämäkokonaisuuden (35.) tarkoituksena oli selvittää vastaajan kokemusta työpaikan ilmapiiristä, omasta päätösvallasta, ristiriidoista ja kiusaamisesta sekä työkykyä ylläpitävän toiminnan riittävydestä hänen työpaikallaan. Nämä tekijät vaikuttavat merkittävästi vastaajan työhyvinvointiin.

Lomakkeen loppuun lisäsimme työn tilaajan ehdotuksesta kaksi uutta kysymystä osaaikaeläkkeestä sekä työelämän jatkamisesta 63 ikävuoden jälkeen. Nämä kysymykset ovat selvittämässä sitä, miten optisella alalla koetaan suunnitelmat eläkeiän nostamisesta.

Selvitimme, toteutuvatko säännölliset työterveystarkastukset jokaisessa optikkoliikkeessä. Työterveyshuollon järjestäminen on yrityksille lakisääteistä. Kysyimme, milloin vastaaja on käynyt viimeksi työterveystarkastuksessa.

Viimeinen kysymys oli avoin, johon vastaaja sai kertoa vapaasti omasta työtilanteestaan ja tuntemuksistaan. Emme tehneet saaduista vastauksista varsinaista analyysia, sillä yksittäinen vastaus käsitteli usein moneen eri aihealueeseen liittyviä asioita, ja saattoi myös sisältää sekä negatiivisia, positiivisia että neutraaleja mielipiteitä. Päätimme käyttää avoimia vastauksia todentamaan vastaajien ajatuksia kysytyistä työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä. Avoimet vastaukset (Liite 8) tekstin lomassa avaavat hyvin käsiteltävää aihetta, ja ovat myös tekstiä elävöittävä elementti. Saimme avoimeen kysymykseen yhteensä 85 vastausta 251 palautuneesta vastauslomakkeesta. 33,8 % vastaajista halusi kertoa meille tilanteestaan työpaikallaan. (Liite 4: Taulukko 39.)

5.7 Perusjoukon määrittely

Tutkimuksemme perusjoukko on SOA ry:n kaikki työelämässä mukana olevat optikot ja optometristit. Suljimme otoksestamme pois kaikki SOA ry:n opiskelijajäsenet, koska heillä ei mielestämme ole vielä riittävää kokemusta optikon työstä työn epäsäännöllisyydestä johtuen. Lisäksi hylkäsimme kaikki yrittäjäjäsenet, koska he ovat itse sellaisessa asemassa, jossa työyhteisön työssä jaksamista ja työhyvinvointia voidaan edistää. Tutkimuslomake postitettiin toukokuussa 2010 SOA ry:n jäsenkirjeiden mukana 809 työelämässä mukana olevalle jäsenelle, joista naisia oli 691 (85,4 %) ja oli miehiä 118 (14,6 %). Postitettujen lomakkeiden ikäjakauma oli seuraavanlainen:

- alle 40 v. 45,7 %
- 40-49 v. 29,6 %
- 50-59 v. 21,5 %
- 60-64 v. 3,2 % (Paavola 2010a)

6 TUTKIMUSTULOKSET

6.1 Aineiston analysointi

Tutkimukseen kerätyn tiedon analyysi, tulkinta ja johtopäätökset ovat tutkimuksen tärkeimmät asiat. Analyysivaiheessa tutkijalle selviää, minkälaisia vastauksia hän saa ongelmiin tai miten ongelmat olisi oikeastaan pitänyt asettaa. (Hirsjärvi ym. 2004: 209.) Analyysitavaksi valitaan sellainen tapa, joka tuo parhaiten vastauksen tutkimusongelmaan (Hirsjärvi ym. 2004: 212). Analysoinnin jälkeen tuloksista pyritään laatimaan synteesejä, jonka jälkeen pohditaan synteeseihin perustuvat tutkimuksen johtopäätökset. (Hirsjärvi ym. 2004: 214-215).

Lähetimme tutkimuslomakkeita yhteensä 809 kappaletta. Saimme vastauksia yhteensä 255 kappaletta, joista jouduimme jättämään pois neljä vastausta. Näiden neljän vastauksen lähettäjät eivät kuuluneet tutkimusjoukkoon. Kaksi heistä oli yrittäjiä, yksi työtön ja yksi myyntiedustaja. Tutkimukseen haluttiin vastaajiksi myymälätyössä olevia henkilöitä, jotka ovat palkansaajan asemassa yrityksen palveluksessa. Vastausprosenttitemme muodostui poistettujen vastausten jälkeen 31,0 %, joka kattava otos tutkimusjoukosta. Usein kyselytutkimuksissa vastaajia saattaa olla vain 25 - 30 prosenttia otoksesta (Vilkkä 2007: 59), mutta parhaimmillaan vastauksia voidaan saada 30 - 40 prosenttia (Heikkilä 2008: 185).

Jaoimme vastaajat ryhmien välisiä vertailuja varten neljään ikäryhmään; alle 30 -vuotiaat, 30 – 39 -vuotiaat, 40 - 49 -vuotiaat ja 50 -vuotiaat ja yli. Käytimme kyseistä ikäluokittelujakoa kaikissa tutkimustulosten analysointikohteissa. Olemme käyttäneet ikäluokittelujakona samaa luokitusta kuin vuonna 2006 tehdyssä (Ellmén-Häkkinen, Sainio) Optikon työssä jaksaminen -tutkimuksessa, jotta tulokset olisivat keskenään vertailukelpoisia. Osa tutkimusjoukosta oli jättänyt vastaamatta yksittäisiin kysymyksiin, joten saatujen vastausten lukumäärä joidenkin kysymysten osalta saattaa olla alle 251. Syynä vastaamatta jättämiseen on saattanut olla se, että kysymystä ei ole ymmärretty tai siihen ei ole osattu vastata.

6.2 Taustatiedot

Sukupuoli ja ikä

Tutkimukseen vastanneista naisia oli 224 (89,2 %) ja miehiä 27 (10,8 %) (Taulukko 2). Suurin osa vastaajista oli naisia, mikä kertoo optisen alan sukupuolijakaumasta. Vastaajien ikäjakauma ikäryhmittäin oli hyvin tasainen. Naisten keski-ikä oli 39,84 ja miesten keski-ikä oli 44 vuotta. Kaikkien vastaajien keski-ikä oli 40,29 vuotta. Nuorin tutkimukseen vastannut henkilö oli 22-vuotias ja vanhin 61-vuotias. (Liite 4: Taulukko 2.) Kysyimme vastaajien ikää avoimena kysymyksenä ja jaoinme vastaajat neljään ikäryhmään edellisen tutkimuksen jaon mukaan.

TAULUKKO 2. Tutkimukseen vastanneiden (N=251) jakautuminen eri ikäryhmiin sukupuolen mukaan.

	lukumäärä	%	nainen	mies
alle 30-vuotiaat	53	21,1	52 (23,2 %)	1 (3,7 %)
30 – 39 -vuotiaat	69	27,5	57 (25,4 %)	12 (44,4 %)
40 – 49 -vuotiaat	68	27,1	64 (28,6 %)	4 (14,8 %)
50 -vuotiaat ja yli	61	24,3	51 (22,8 %)	10 (37,0 %)
Yhteensä	251	100	224 (100 %)	27 (100 %)

Vastaajista 82,5 % eli avio- tai avoliitossa (Liite 4: Taulukko 3). Puolella vastaajista oli kotona asuvia lapsia (Liite 4: Taulukko 4).

Koulutus

Tutkimukseen vastanneista 251 henkilöstä oli optometristejä 42,2 % (N=106), optikoita 45,8 % (N=115) ja myymälähoitaja optikoita/-optometristejä 12,0 % (N=30) (Liite 4: Taulukko 5). Optometristien määrä vastaajien joukossa on kasvanut edellisen tutkimuksen jälkeen, sillä optometristeiksi valmistuneiden määrä on lisääntynyt neljässä vuodessa. Optikko on ammattinimike kaikille optikoille sekä optometristeille. Ensimmäiset optometrismi -tutkinnon suorittaneet ovat valmistuneet Oulusta vuonna 1994 ja Helsingistä vuodesta 1999 lähtien (Paavola 2010b).

Esimiehen koulutus

"Alallamme toimii hurja määrä optikkoja esimiestehtävissä ilman mitään johtamiskoulutusta. Se näkyy nykyisessä työpaikassani ja myös kollegojeni työpaikoissa." ID 61.

Lähes 55 %:lla vastaajista on esimiehenä optikko ja 10,0 %:lla esimiehenä on optometristi (Liite 4: Taulukko 6). 31,5 %:lla vastaajien esimiehistä on jonkin muun alan koulutus. Suurin osa heistä on koulutukseltaan merkonomeja, tradenomeja ja ekonomieja. Lähes puolella vastaajista on esimiestehtäviin soveltuvan koulutuksen saanut esimies (Liite 4: Taulukko 7).

Työsuhde

Vastaajista kolmanneksella on pitkä työkokemus optikkona (Liite 4: Taulukko 8). Suurin osa vastaajista (91,9 %) on vakituudessa työsuhhteessa. Määräaikaisessa työsuhhteessa on 6,5 % ja puitesopimuksella 1,6 % vastaajista (Liite 4: Taulukko 10). Kysyttäessä määräaikaisten työsopimusten uusimiskertoja, yksi henkilö vastasi, että sopimus oli uusittu seitsemän kertaa. Työsuhteen muoto jakautui tasaisesti eri ikäluokkien kesken (Liite 3: Taulukko 10). Viime aikoina määräaikaiset työsopimukset ovat nousseet tarkastelun kohteeksi ja lakiuudistus asiasta on esitteillä. Muutos edelliseen lakiin koskee perättäisten määräaikaisten sopimusten käyttöä (toinen kappale). Uuden työsopimuslain määritelmä:

"Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa."

"Toistuvien määräaikaisten sopimusten käyttö ei ole sallittua silloin kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto tai niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi." (Helsingin Sanomat 8.10.2010).

Liikkeen muoto

Noin puolet vastaajista (50,6 %) on töissä ketjun omistamassa liikkeessä. Lähes 30 % vastaajista työskentelee ketjuun kuuluvassa yksityisessä optikkoliikkeessä. Yksityisessä optikkoliikkeessä työskentelee noin 20 % vastaajista (Taulukko 3.)

TAULUKKO 3. Vastaajan työnantaja (N=249) iän mukaan luokiteltuna

Ikä Liikkeen muoto	alle 30 N %	30 – 39 N %	40 – 49 n %	50 tai yli N %	Total
Yksityinen	n=12 4,8 %	n=16 6,4 %	n=9 3,6 %	n=13 5,2 %	n=50 20,1 %
Yksityinen ketjuun kuuluva liike	n=15 6,0 %	n=18 7,2 %	n=23 9,2 %	n=17 6,8 %	n=73 29,3 %
Ketjuun kuuluva liike	n=26 10,4 %	n=35 14,1 %	n=35 14,1 %	n=30 12,0 %	n=126 50,6 %

Paikkakunta

Vastaajista noin 38 % työskentelee yli 100 000 asukkaan paikkakunnalla. Noin 36 % vastaajista työskentelee 10 000 – 50 000 asukkaan kokoisella paikkakunnalla. Yksi viidesosa vastaajista työskentelee 50 000 – 100 000 asukkaan paikkakunnalla. 6 % vastaajista työskentelee alle 10 000 asukkaan kokoisella paikkakunnalla (Liite 3: Taulukko 13.) Paikkakunnan koon ja koetun työmäärän välinen suhde analysoitiin korrelaatiokerrointa käyttäen. Paikkakunnan koko korreloi negatiivisesti koetun työmäärän kanssa ($r=-0,138$, $p=0,032$). Paikkakunnan koon kasvaessa työmäärä vähenee. (Liite 6: Taulukko 4.)

Henkilökunnan määrä

Liikkeen henkilökunnan määrä ja työpaikan sijainti korreloivat positiivisesti keskenään ($r=0,406$, $p<0,001$). Liikkeet ovat siis henkilökuntamäärältään suurempia suurissa kaupungeissa. (Liite 6: Taulukko 4.) Kiire ja henkilökunnan määrä korreloivat positiivisesti keskenään ($r=0,383$, $p<0,001$), joten henkilökuntamäärältään suuremmissa myymälöissä koetaan enemmän kiirettä (Liite 6: Taulukko 9). Suurin osa vastaajista työskenteli alle 10 henkilön myymälässä (88 %) (Liite 4: Taulukko 14).

Liikkeen aukiolo

”Joskus työskentely vilkkaassa kauppakeskusliikkeessä ottaa voimille, varsinkin kun työntekijöitä on vähennetty ja työtehtävien määrä kasvanut. Lisäksi työajat on todella ”epämiellyttäviä”, koska tuntuu ettei päivisin kerkeä muuta tekemään kuin olemaan töissä.” ID 186.

Vastaajista 65,7 % työskentelee liikkeessä, joka on avoinna ympärivuotisesti kuutena päivänä viikossa. Heistä osa kuitenkin vastasi liikkeen olevan kesällä lauantaisin kiinni. Yksi viidestä vastaajasta työskentelee viitenä päivänä viikossa. 13,5 % vastaajista työskentelee myymälässä, joka on avoinna seitsemänä päivänä viikossa (Liite 3: Taulukko 15.) Optikkoliikkeet, jotka ovat avoinna joka päivä, sijaitsevat yleensä kauppakeskuksissa. Aukioloajat ovat yleensä kauppakeskuskohtaisia ja koskevat kaikkia liikkeitä, joten yksittäinen liike ei voi määritellä omia aukioloaikojaan. Viitenä päivänä viikossa auki olevassa liikkeessä työskentelevät vastaajat ovat motivoituneempia työhönsä ja kokevat vaikutusmahdollisuutensa paremmaksi ($p < 0,001$). Vastaajat, jotka työskentelevät liikkeessä joka on auki joka päivä, ovat vähemmän motivoituneempia työhönsä ja kokevat vaikutusmahdollisuutensa huonommaksi. (Liite 5: Taulukot 8, 9.)

Näöntarkastus

Näöntarkastukseen käytössä oleva aika on jokseenkin tai täysin riittävä noin 70 %:lle vastaajista. Vastaavasti noin neljännes vastaajista kokee, että näöntarkastusaika ei ole aina riittävä. (Liite 4: Taulukko 27E.) Ikäryhmittäin tarkasteltuna, alle 30-vuotiaat ja 30-39-vuotiaat kokevat useammin näöntarkastukseen varattavan ajan olevan riittämätön kuin vanhemmat ikäryhmät. (Liite 3: Taulukko 27E.) Syynä tähän voi olla se, että alalta pidemmän työkokemuksen omaavalle henkilölle riittää lyhyempi tarkastusaika. Jos taas henkilö ei ole ollut alalla kovin kauaa, hänellä ei välttämättä ole kokeneempiin henkilöihin verrattuna yhtä vahvaa rutiinia ja osaamista.

Jaoimme näöntarkastukseen käytettävissä olevan ajan viiteen ryhmään: 20 minuuttia tai alle, 21-30 minuuttia, 31-45 minuuttia, 46-60 minuuttia sekä aika määrittelemätön. Yleisin näöntarkastukseen varattava aika on noin 30 minuuttia. Lähes 60 %:lla vastaajista on käytössään noin 30 minuuttia näöntarkastukseen. 36,5 % vastaajista saa käyttää näöntarkastukseen aikaa 20 minuuttia tai alle. Vastaajista 2,4 %:lla on näöntarkastukseen käytössä aikaa rajattomasti, sillä aikaa ei ole määritelty laisinkaan. (Taulukko 4.)

Selvitimme yksityisen sekä ketjun liikkeen näöntarkastukseen käytössä olevan ajan keskiarvon. Yksityisessä optikkoliikkeessä näöntarkastusajan keskiarvo on 29,96 mi-

nuuttia, kun taas ketjun liikkeessä aika on 23,12 minuuttia (Liite 7: Taulukko 8.) Yksityisessä liikkeessä näöntarkastukseen on käytettävissä enemmän aikaa kuin ketjujen liikkeissä (Liite 5: Taulukko 2.)

TAULUKKO 4. Näöntarkastukseen käytössä oleva aika (N=246) .

Aika	N	%
20 minuuttia tai alle	90	36,5
21-30 minuuttia	143	58,1
31-45 minuuttia	3	1,2
46-60 minuuttia	4	1,6
Aika määrittelemätön	6	2,4

Sairauspoissaolot

Optisen alan sairauspoissaolojen määrä on pysynyt alhaisella tasolla myös vuoden 2006 tutkimuksen jälkeen. Keskimääräinen optisen alan sairauspoissaolopäivien lukumäärä vastaajaa kohden on 5,23 päivää. Vastaava luku kaikista palkansaajista on Tilastokeskuksen tekemän työlötutkimuksen mukaan noin 10 päivää (Lehto - Sutela 2008: 182). Vastaajista noin 32 %:lla ei ollut sairauspoissaolopäiviä viimeisen vuoden ajalta. Vähän poissaoloja (1-5 päivää) oli noin 40 %:lla vastaajista. Suurin poissaolopäivien määrä oli 90 päivää. (Liite 4: Taulukko 21.) Vähiten poissaoloja oli ikäryhmällä 40-49-vuotiaat, josta 41,2 %:lla ei ole yhtään sairauspoissaolopäivää (Taulukko 5). Sairauspoissaolojen määrä on vähäisempi vanhempien vastaajien keskuudessa kuin nuorempien. Sairauspoissaolo muuttuja korreloi negatiivisesti ikäryhmäjaottelun kanssa ($r=-0,132$, $p<0,038$). Tuloksen tilastollinen merkitsevyys on melkein merkitsevä. (Liite 6: Taulukko 2.)

Kysyimme sairauspoissaolojen työperäisyyttä, johon saimme yhteensä 171 vastausta. Näistä vain 8,2 % vastasi poissaolon johtuneen työperäisestä sairaudesta. Vastaajista noin 85 %:lla sairastuminen ei ollut työperäistä ja 7,0 % ei osannut sanoa. (Liite 4: Taulukko 22.)

TAULUKKO 5. Sairauspoissaolojen määrä (N=248) iän mukaan luokiteltuna sekä keskiarvo ja keskihajonta.

Ikä Sairauspoissaolojen määrä	alle 30 N %	30 – 39 N %	40 – 49 N %	50 tai yli N %	Total
0 päivää	n=9 17%	n=19 28,8 %	n=28 41,2 %	n=23 37,7 %	n=79 31,9 %
1 – 5 päivää	n=29 54,7 %	n=25 37,9 %	n=26 38,2 %	n=23 37,7 %	n=103 41,5 %
6 – 18 päivää	n=13 24,5 %	n=18 27,6 %	n=9 13,2 %	n=10 16,4 %	n=50 20,2 %
19 ja yli	n=2 3,8 %	n=4 6,1 %	n=5 7,4 %	n=5 8,2 %	n=16 6,5 %
Keskiarvo/Keskihajonta	4,45/ 5,250	5,12/ 7,103	4,38/ 7,633	6,97/ 16,559	5,23/ 10,128

Työterveystarkastus

Vastaajista lähes 40 % on käynyt työterveystarkastuksessa 2-5 vuotta sitten. Tämän tai viime vuoden aikana työterveystarkastuksessa on käynyt vastaajista 37 %. 9,6 % vastaajista ei ole käynyt koskaan tarkastuksessa, tosin yli puolet heistä on alle 30-vuotiaita ja olleet alle kolme vuotta työsuhteessa. Kaksi henkilöä vastasi olleensa samassa työpaikassa yli 11 vuotta (13 ja 14 vuotta), mutta ei ole koskaan käynyt työterveystarkastuksessa (Liite 3: Taulukko 38.)

6.3 Stressi

Seuraavaksi käsittelemme stressi -aihealueeseen kuuluvien kysymysten tulokset erikseen. Aihealue koostuu viidestä kysymyksestä, jotka yhdistetään lopuksi yhdeksi summamuuttujaksi.

- Millaisena koet työmääräsi?
- Pystytkö nauttimaan tavallisista päivittäisistä työtehtävistä?
- Oletko tuntenut itsesi viime aikoina aktiiviseksi ja pirteäksi?

- Tunnetko olevasi stressaantunut?
- Oletko kokenut elämäntilanteesi henkisesti raskaaksi työn ulkopuolella viimeisen vuoden aikana?

Vastaajista puolet (52,0 %) kokee nykyisen työmääränsä sopivaksi tai vaihtelevaksi. Melko usein liian suureksi tai jatkuvasti liian suureksi työmääränsä kokee vastaajista yhteensä 41,5 %. 6,4 % vastaajista kokee työmääränsä melko usein liian vähäiseksi tai jatkuvasti liian vähäiseksi. Ikäluokittelun mukaan eroa ei synny nuorempien ja vanhempien välille vaan vastaukset jakautuvat tasaisesti ryhmien kesken. (Liite 3: Taulukko 18.) Henkilökunnan määrä ja työmäärä korreloivat negatiivisesti keskenään ($r=-0,251$, $p<0,001$). Myymälän henkilökuntamäärän kasvaessa työmäärä vähenee. (Liite 6: Taulukko 4.)

Puolet vastaajista pystyy nauttimaan tavallisista päivittäisistä työtehtävistään melko usein. 23,2 % vastaajista pystyy nauttimaan usein päivittäisistä työtehtävistään. Päivittäisistä työtehtävistä pystyi nauttimaan silloin tällöin 17,6 % vastaajista ja melko harvoin 4,4 %. (Liite 3: Taulukko 19A.) Ikäryhmittäin tarkasteltuna voidaan todeta, että vastaajista suurin osa (yli 70 %) voi nauttia päivittäisistä työtehtävistään melko usein tai usein. (Taulukko 6.)

TAULUKKO 6. Pystytkö nauttimaan tavallisista päivittäisistä työtehtävistä (N=250) vastausten jaottelu iän mukaan sekä vastauksien keskiarvo ja keskihajonta.

	En koskaan	Melko harvoin	Silloin tällöin	Melko usein	Usein	Keskiarvo/ Keskihajonta
alle 30-vuotiaat	n=0 0,0 %	n=1 1,9 %	n=13 24,5 %	n=29 54,7 %	n=10 18,9 %	3,91/ 0,714
30 – 39 – vuotiaat	n=0 0,0 %	n=4 5,9 %	n=9 13,2 %	n=45 66,2 %	n=10 14,7 %	3,90/ 0,715
40 – 49 - vuotiaat	n=0 0,0 %	n=2 2,9 %	n=9 13,2 %	n=35 51,5 %	n=22 32,4 %	4,13/ 0,751
50 tai yli	n=0 0,0 %	n=4 6,6 %	n=13 21,3 %	n=28 45,9 %	n=16 26,2 %	3,92/ 0,862

Viime aikoina itsensä aktiiviseksi ja pirteäksi on tuntenut melko usein lähes puolet vastaajista. Vastaajista 22,8 % on tuntenut itsensä silloin tällöin aktiiviseksi ja pirteäksi.

Viime aikoina aktiiviseksi ja pirteäksi itsensä on tuntenut melko harvoin 15,2 % ja usein taas 14,0 % vastaajista. Ainoastaan 1,2 % vastaajista ei ole tuntenut itseään aktiiviseksi ja pirteäksi lainkaan viime aikoina (Liite 3: Taulukko 19B.) Alle 30 -vuotiaista vastaajista 71,7 % tunsi itsensä aktiiviseksi ja pirteäksi melko usein tai usein. Prosenttiluku laskee iän kasvaessa ja ryhmässä 50 -vuotiaat tai yli, vastaajat eivät tunne itseään enää niin pirteäksi kuin nuoremmat vastaajat. 50 -vuotiaista 24,6 % tuntee itsensä aktiiviseksi ja pirteäksi melko harvoin (Taulukko 7).

TAULUKKO 7. Oletko tuntenut itsesi viime aikoina aktiiviseksi ja pirteäksi? (N=250) vastausten jaottelu iän mukaan sekä vastauksien keskiarvo ja keskihajonta.

	En koskaan	Melko harvoin	Silloin tällöin	Melko usein	Usein	Keskiarvo/ Keskihajonta
alle 30-vuotiaat	n=0 0,0 %	n=6 11,3 %	n=9 17,0 %	n=30 56,6 %	n=8 15,1 %	3,75/ 0,853
30 – 39 -vuotiaat	n=0 0,0 %	n=11 16,2 %	n=16 23,5 %	n=34 50 %	n=7 10,3 %	3,54/ 0,888
40 – 49 -vuotiaat	n=2 2,9 %	n=6 8,8 %	n=15 22,1 %	n=30 44,1 %	n=15 22,1 %	3,74/ 1,002
50 tai yli	n=1 1,6 %	n=15 24,6 %	n=17 27,9 %	n=23 37,7 %	n=5 8,2 %	3,26/ 0,982

Vastaajista 37,6 % tuntee olevansa stressaantuneita silloin tällöin. Melko harvoin stressaantuneita on 28,8 %. Stressaantuneeksi itsensä kokee melko usein 23,2 % ja usein 8,8 % vastaajista. 1,6 % ei ole koskaan kokenut olevansa stressaantunut (Liite 3: Taulukko 19C.) Alle 30-vuotiaista vastasi kokevansa stressiä melko usein tai usein 30,2 % ja 40-49-vuotiaista vastaajista 22,1 %. Melko usein tai usein stressiä koki 36,8 % 30-39 -vuotiaista vastaajista ja 39,4 % 50-vuotiaista tai vanhemmista vastaajista (Taulukko 8.) Vastaajien kokema stressin määrä on kasvanut vuoden 2006 tehdyn tutkimuksen jälkeen. Muissa ikäryhmissä stressi on lisääntynyt, mutta 40-49-vuotiaiden ryhmässä tulokset ovat pysyneet samankaltaisina vuoteen 2006 verrattuna. Näissä kolmessa muussa ikäryhmässä melko usein tai usein itsensä stressaantuneeksi kokevien määrä on lisääntynyt 15 % aikaisempaan tutkimukseen nähden.

TAULUKKO 8. Oletko stressaantunut (N=250) iän mukaan luokiteltuna sekä vastauksien keskiarvo ja keskihajonta.

	En koskaan	Melko harvoin	Silloin tällöin	Melko usein	Usein	Keskiarvo/ Keskihajonta
alle 30-vuotiaat	n=0 0,0 %	n=17 32,1 %	n=20 37,7 %	n=14 26,4 %	n=2 3,8 %	2,98/ 0,866
30 – 39 -vuotiaat	n=1 1,5 %	n=13 19,1 %	n=29 42,6 %	n=20 29,4 %	n=5 7,4 %	2,78/ 0,895
40 – 49 -vuotiaat	n=1 0,4 %	n=28 41,2 %	n=24 35,3 %	n=10 14,7 %	n=5 7,4 %	3,15/ 0,950
50 tai yli	n=2 3,3 %	n=14 23,0 %	n=21 34,4 %	n=14 23,0 %	n=10 16,4 %	2,74/ 1,094

Elämäntilanteensa henkisesti raskaaksi työn ulkopuolella viimeisen vuoden aikana on kokenut yhteensä 22,4 % vastaajista. Kaikista vastaajista väittämän kanssa täysin eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä on 54,8 %. Ei samaa eikä eri mieltä väittämän kanssa vastaajista on 22,8 % (Liite 3: Taulukko 19D). Lähes puolet vastaajista kaikissa ikäryhmissä kokee elämäntilanteensa henkisesti raskaaksi vain melko harvoin tai ei koskaan. 30-39-vuotiaista vastaajista 30,9 % kokivat elämäntilanteensa raskaaksi melko usein tai usein. (Taulukko 9.)

TAULUKKO 9. Oletko kokenut elämäntilanteesi henkisesti raskaaksi työn ulkopuolella viimeisen vuoden aikana (N=250) vastaukset iän mukaan luokiteltuna sekä vastauksien keskiarvo ja keskihajonta.

	En koskaan	Melko harvoin	Silloin tällöin	Melko usein	Usein	Keskiarvo/ Keskihajonta
alle 30-vuotiaat	n=11 20,8 %	n=21 39,6 %	n=13 24,5 %	n=7 13,2 %	n=1 1,9 %	3,64/ 1,021
30 – 39 -vuotiaat	n=7 10,3 %	n=21 30,9 %	n=19 27,9 %	n=13 19,1 %	n=8 11,8 %	3,09/ 1,181
40 – 49 -vuotiaat	n=18 26,5 %	n=25 36,8 %	n=14 20,6 %	n=8 11,8 %	n=3 4,4 %	3,64/ 1,123
50 tai yli	n=8 13,1 %	n=26 42,6 %	n=11 18,8 %	n=10 16,4 %	n=6 9,8 %	3,33/ 1,193

Summamuuttajat stressi ja esimiehen toiminta korreloivat positiivisesti keskenään ($r=0,227$, $p<0,001$). Vastaajat kokevat stressiä vähemmän, kun esimiehen toimintaan ollaan tyytyväisiä. Stressi korreloi positiivisesti kaikkien summamuuttajien kanssa, jolloin vastaajan kokiessa vähemmän stressiä työilmapiiri, työn vaikutusmahdollisuudet ja työmotivaatio ovat kunnossa. (Liite 6: Taulukko 1.) Stressi ja sairauspoissaolot korreloivat negatiivisesti keskenään eli stressaantumattomilla vastaajilla on vähemmän sairauspoissaoloja ($r=-0,144$, $p<0,024$). (Liite 6: Taulukko 5.) Vastaajan ikä vaikuttaa koettuun stressin tasoon ja tulos on tilastollisesti melkein merkitsevä ($p<0,053$) (Liite 5: Taulukko 3).

6.4 Työpaikan ilmapiiri

Työpaikan ilmapiiri -aihealue koostuu neljästä kysymyksestä, jotka on koottu yhdeksi summamuuttujaksi:

- Työpaikan ilmapiiri on viihtyisä
- Työkavereiden kesken on muodostunut ristiriitoja
- Olen kärsinyt työpaikkakiusaamisesta
- Työnantajani osallistuu riittävästi työkykyä ylläpitävään toimintaan

Noin 75 % vastaajista kokee työpaikan ilmapiirin viihtyisäksi. Vastaukset jakautuvat ikäryhmittäin melko tasaisesti (Liite 3: Taulukko 35A). Ristiriitoja työkavereiden kesken on muodostunut lähes kolmasosalle vastaajista. Noin 60 %:lla vastaajista ei ole ollut ristiriitoja työkavereiden kanssa. Vähiten ristiriitoja työkavereiden kesken näyttää muodostuneen yli 50-vuotiaiden ryhmässä (Liite 3: Taulukko 35C.) Työpaikkakiusaamisesta on kärsinyt jossain määrin noin 8 % vastaajista (Liite 3: Taulukko 35C). Luku on täysin sama kuin vuoden 2006 tutkimuksessa.

Lähes 60 % vastaajista ajattelee, että työpaikalla ei ole riittävästi työkykyä ylläpitävää toimintaa. Luku on kasvanut edellisestä tutkimuksesta noin seitsemän prosenttiyksiköä. Kuten edellisessä tutkimuksessa, myös tässä kyselyssä noin 19 % vastaajista ei osannut antaa mielipidettä (Liite 3: Taulukko 35E.) Työkykyä ylläpitävän toiminnan käsite saattaa olla hieman vaikeasti ymmärrettävissä, joten ehkä siksi niin moni ei osaa antaa selkeää mielipidettä. Ikäryhmittäin tarkasteltuna 50-vuotiaat tai yli ryhmästä noin

64 % on sitä mieltä, että työnantaja ei osallistu riittävästi Tyky-toimintaan (Taulukko 10).

TAULUKKO 10. Työnantaja osallistuu riittävästi työkykyä ylläpitävään toimintaan (N=250) iän mukaan luokiteltuna sekä vastauksien keskiarvo ja keskihajonta.

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri miltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Keskiarvo/ Keskihajonta
alle 30-vuotiaat	n=13 24,5 %	n=21 39,6 %	n=8 15,1 %	n=8 15,1 %	n=3 5,7 %	2,38/ 1,180
30 – 39 -vuotiaat	n=17 25,0 %	n=21 30,9 %	n=15 22,1 %	n=13 19,1 %	n=2 2,9 %	2,44/ 1,151
40 – 49 -vuotiaat	n=15 22,1 %	n=20 29,4 %	n=14 20,6 %	n=15 22,1 %	n=4 5,9 %	2,60/ 1,223
50 tai yli	n=18 29,5 %	n=21 34,4 %	n=12 19,7 %	n=7 11,5 %	n=3 4,9 %	2,28/ 1,157

”Vaihtaessani työpaikkaa 3,5 vuotta sitten huomasin konkreettisesti miten suuri vaikutus työpaikan ilmapiirillä ja mukavilla työkavereilla on omaan työmotivaatioon ja työssä jaksamiseen.” ID 173.

Työpaikan ilmapiiri ja sairauspoissaolojen määrä korreloivat negatiivisesti keskenään, jolloin ilmapiirin ollessa hyvä poissaolot vähenevät työpaikalla ($r=-1,143$, $p<0,025$). Saatu tulos on melkein merkittävä. (Liite 6: Taulukko 3). Esimieheensä tyytyväiset vastaajat kokevat työilmapiirin hyväksi ($r=0,448$, $p<0,001$). Työpaikalla on myös parempi ilmapiiri, kun vastaajilla on mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä ($r=0,345$, $p<0,001$). Työilmapiiri on sitä parempi mitä vähemmän vastaaja kokee stressiä ($r=0,391$, $p<0,001$). (Liite 6: Taulukko 1.) Vastaajat, jotka kokevat työkykynsä huonommaksi, ovat tyytymättömämpiä työpaikan ilmapiiriin ($p<0,002$) (Liite 5: Taulukko 4).

6.5 Työmotivaatio

Työmotivaatio summamuuttuja koostuu seuraavista kysymyksistä:

- Olen yleisesti ottaen tyytyväinen työhöni
- Olen motivoitunut työhöni
- Harkitsen työpaikan vaihtoa
- Harkitsen alan vaihtoa

Vastaajista 74 % on yleisesti ottaen tyytyväisiä työhönsä. 13,6 % vastaajista on toista mieltä. Ikäryhmittäin jaoteltuna alle 30-vuotiaat sekä 40-49-vuotiaat ovat tyytyväisimpiä työhönsä (Liite 3: Taulukko 27B.)

Lähes 80 % vastaajista on motivoitunut työhönsä. Motivoituneita ei ole 14,4 % vastaajista. Motivaatio on jokseenkin huono ikäryhmissä alle 30-vuotiaat ja 50-vuotiaat tai yli. Yli 50-vuotiaat ovat usein hyvin rutinoituneita työssään eikä työ välttämättä tarjoa enää riittävästi mielenkiintoisia haasteita ja oppimiskokemuksia (Liite 3: Taulukko 27C.) Alle 30-vuotiaiden motivaatioon voi puolestaan vaikuttaa se, että oma osaaminen ei vielä ole työn hallinnan kannalta riittävällä tasolla. Työn ollessa liian haastavaa motivaatio heikkenee.

Työpaikan vaihtoa harkitsee noin kolmannes vastaajista. Yli 50 % vastaajista ei ole harkinnut työvaihtoa, kun taas noin 20 % vastaajista ei osannut sanoa kantaansa. Työpaikan vaihtoa harkittiin eniten ikäryhmissä alle 30-vuotiaat ja 30-39-vuotiaat (40 %) (Liite 3: Taulukko 27H.) Nuoremmat henkilöt saattavat olla aktiivisempia etsimään parannusta työhönsä ja vaihtamaan työpaikkaa, mikäli he eivät ole täysin tyytyväisiä sen hetkiseen tilanteeseensa.

Vastaajista 70 % ei ole harkinnut alan vaihtoa. Noin yksi viidestä on harkinnut alan vaihtoa (Liite 3: Taulukko 27I.) Alan vaihto on harkinnassa alle 30-vuotiailla vastaajilla jopa kolmanneksella (Taulukko 11). Alle 30-vuotiaiden alan vaihtosuunnitelmiin voi liittyä pettymys työhön. Työ ei vastaakaan sitä mielikuvaa mikä heillä oli opiskelemaan lähtiessä. Kyseisen ikäryhmän jäsenillä työuraa on jäljellä niin paljon, että mikäli työ ei tunnu mielekkäälle, halutaan löytää jokin parempi uravaihtoehto. Vanhemmalla iällä

työpaikan vaihto ei enää käy kovin helposti, joten tämä voi selittää ikäryhmien välisen eron.

TAULUKKO 11. Harkitsen alan vaihtoa (N=251) iän mukaan luokiteltuna sekä keskiarvo ja keskihajonta.

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri miltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Keskiarvo/ Keskihajonta
alle 30-vuotiaat	n=22 41,5 %	n=12 22,6 %	n=2 3,8 %	n=13 24,5 %	n=4 7,5 %	2,34/ 1,427
30 – 39 -vuotiaat	n=34 49,3 %	n=10 14,5 %	n=8 11,6 %	n=13 18,8 %	n=4 5,8 %	2,17/ 1,372
40 – 49 -vuotiaat	n=38 55,9 %	n=13 19,1 %	n=8 11,8 %	n=7 10,3 %	n=2 2,9 %	1,85/ 1,162
50 tai yli	n=38 62,3 %	n=9 14,8 %	n=7 11,5 %	n=5 8,2 %	n=2 3,3 %	1,75/ 1,150

Selvitimme mahdollisia syitä alan vaihtoon, sillä optikon tai optometristin koulutuksen saaneiden alanvaihdokset ovat lisääntyneet. Alan vaihtoa harkitsevat saivat valita neljästä vaihtoehdosta omaa tilannettaan parhaiten kuvaavan vaihtoehdon tai kirjoittaa vapaasti oman syyn. Suurin syy alan vaihtoon kaikista vastaajista on työn sisältö (32,8 %). Työajat ovat toiseksi suurin syy, kolmas on työn määrä sekä neljäntenä palkkaus (Taulukko 12.) Avoimeen kohtaan vastanneet kertoivat alan vaihdon syyksi seuraavaa: sairaus, nykyinen markkinatilanne ei enää innosta myyntityöhön sekä liikkeen myynnin jälkeinen epävarma tilanne työpaikalla (Liite 3: Taulukko 28).

TAULUKKO 12. Syy alan vaihtoon (N=58) iän mukaan luokiteltuna.

	Työn sisältö	Työmäärä	Työajat	Palkkaus	Muu, mikä?
alle 30-vuotiaat	n=9 50,0 %	n=2 11,1 %	n=5 27,8 %	n=2 11,1 %	n=0 0,0 %
30 – 39 -vuotiaat	n=6 33,3 %	n=2 11,1 %	n=7 38,9 %	n=2 11,1 %	n=1 5,6 %
40 – 49 -vuotiaat	n=2 18,2 %	n=4 36,4 %	n=4 36,4 %	n=0 0,0 %	n=1 9,7 %
50 tai yli	n=2 18,2 %	n=6 54,5 %	n=0 0,0 %	n=2 18,2 %	n=1 9,1 %

Vastaajia motivoi eniten työssään tyytyväinen asiakas (39,2 %). Seuraavaksi eniten motivoi innostava työympäristö (34,8 %). Palkka ja positiivinen palaute motivoi molemmat noin kymmentä prosenttia vastaajista. 1,6 % vastaajista motivoitui työssään taloudellisesti menestyvästä yrityksestä (Liite 3: Taulukko 29.) Vastaukset jakaantuivat eri tavoin ikäryhmien kesken. Nuorempia vastaajia motivoi eniten innostava työympäristö, kun taas vanhempia tyytyväinen asiakas (Taulukko 13.)

TAULUKKO 13. Työssä eniten motivoiva tekijä (N=250) iän mukaan luokiteltuna.

	Innostava työympäristö	Palkka	Positiivinen palaute	Taloudellisesti menestyvä yritys	Tyytyväinen asiakas
alle 30-vuotiaat	n=27 50,9 %	n=5 9,4 %	n=13 24,5 %	n=1 1,9 %	n=7 13,2 %
30 – 39 -vuotiaat	n=29 42,6 %	n=5 7,4 %	n=8 11,8 %	n=1 1,5 %	n=25 36,8 %
40 – 49 -vuotiaat	n=18 26,5 %	n=8 11,8 %	n=8 11,8 %	n=1 1,5 %	n=33 48,5 %
50 tai yli	n=13 21,3 %	n=12 19,7 %	n=2 3,3 %	n=1 1,6 %	n=33 54,1 %

Työmotivaatio korreloi negatiivisesti sairauspoissaolojen kanssa ($r=-0,190$, $p<0,003$). Kun henkilön työmotivaatio kasvaa niin sairauspoissaolojen määrä vähenee. (Liite 6: Taulukko 1). Työmotivaatio on parempi pienemmillä paikkakunnilla ($r= -0,177$,

$p < 0,006$). Työhönsä motivoituneet ovat stressittömämpiä ($r = 0,554$, $p < 0,001$) ja tyytyväisempiä esimiehensä toimintaan ($r = 0,346$, $p < 0,001$). Työhönsä motivoituneet vastaajat kokevat, että heillä on työssään vaikutusmahdollisuuksia ($r = 0,492$, $p < 0,001$). Hyvällä ilmapiirillä on myös positiivinen vaikutus työmotivaatioon ($r = 0,479$, $p < 0,001$). (Liite 6: Taulukko 1.) Vastaajat, jotka kärsivät unettomuudesta, eivät ole motivoituneita työhönsä ($r = -0,162$, $p < 0,011$). Työkyky arvosana on huonompi työhönsä motivoitumattomilla vastaajilla ($r = 0,373$, $p < 0,001$). (Liite 6: Taulukko 8). Työmotivaatio on parempi vastaajilla, joille ei ole asetettu henkilökohtaisia myyntitavoitteita. Saatu tulos on tilastollisesti merkitsevä ($p < 0,016$) (Liite 5: Taulukko 5.)

6.6 Esimiehen toiminta

Esimiehen toimintaa kuvaavaan summamuuttujaan liittyvät kysymykset:

- Esimieheni on kannustava
- Saan palautetta työstäni
- Esimieheni tiedottaa avoimesti työpaikan asioista tasapuolisesti kaikille
- Esimieheni luottaa alaisiinsa
- Esimieheni pyrkii huolehtimaan työntekijöiden viihtyvyydestä

Lähes 50 % kaikista vastaajista pitää esimiestään kannustavana. Kuitenkin lähes 30 % vastaajista ei pidä esimiestään kannustavana. Kannustavimpina esimiehiään pitävät alle 30-vuotiaat (Liite 3: Taulukko 32B.) Palautetta koskevassa kysymyksessä prosentit jakautuvat esimiehen kannustusta vastaavasti. Riittävästi palautetta työstään kokee saavansa lähes 50 % vastaajista (Liite 3: Taulukko 32C.) Yhteensä 37 % vastaajista kokee, että heidän esimiehensä eivät tiedota työpaikan asioista tasapuolisesti kaikille työyhteisön jäsenille. Tiedottamisessa on ongelmia eniten alle 30-vuotiaiden mielestä, sillä heistä 43,4 % kokee, että tiedottaminen työpaikalla ei ole tasapuolista (Liite 3: Taulukko 32D.) Suurin osa vastaajista (70 %) kuitenkin kokee, että heidän esimiehensä luottaa heihin (Liite 3: Taulukko 32E). Noin kolmasosan mielestä esimies ei huolehdi työntekijöiden viihtyvyydestä, mutta kuitenkin puolet koki esimiehen pyrkivän työntekijöiden viihtyvyyden lisäämiseen jossain määrin (Liite 3: Taulukko 32F).

Esimiehen toiminta ja sairauspoissaolot korreloivat negatiivisesti keskenään ($r = -0,110$, $p < 0,083$). Tulos ei kuitenkaan ole tilastollisesti kovin merkitsevällä tasolla. Kun esimie-

hen toimintaan ollaan tyytyväisiä, sairauspoissaolojen määrä laskee. Esimiehen toimintaan ollaan tyytyväisempiä, kun heillä on siihen vaadittava koulutus ($r=-0,190$, $p<0,003$). (Liite 6: Taulukko 6). Alan vaihtoa harkinneet ovat tyytymättömämpiä esimiehensä toimintaan ($p<0,081$). Tilastollisesti mitattuna saatu tulos on melkein merkitsevä (Liite 5: Taulukko 6.)

6.7 Vaikutusmahdollisuudet työssä

Vaikutusmahdollisuudet työhön -aihealueessa kysytään vastaajan mahdollisuuksia vaikuttaa

- omaan työtahtiin
- työaikaan
- työmenetelmiin
- työtehtävien sisältöön
- koulutusmahdollisuuksiin
- työn itsenäisyyteen

Lähes kolmannes (32,7 %) vastaajista kokee, että he voivat vaikuttaa omaan työtahtiinsa melko paljon. Vastaajista 45 % kokee vaikutusmahdollisuuksia olevan jonkin verran. Kuitenkin lähes 15 % vastaajista sanoo, että heillä ei ole lainkaan mahdollisuutta vaikuttaa työtahtiin. Ikäryhmissä 40-49-vuotiaat sekä 50-vuotiaat tai yli vaikutusmahdollisuuksia on eniten (Liite 3: Taulukko 33A.) Työaikoihin pystyy mielestään jonkin verran vaikuttamaan noin 55 % vastaajista. Vastaajista lähes 20 % voi vaikuttaa työaikoihinsa melko paljon. Noin 18 % vastaajista kokee, että heillä ei ole lainkaan mahdollisuuksia vaikuttaa työaikoihin. Parhaat vaikutusmahdollisuudet työaikoihin on ikäryhmällä 40-49-vuotiaat (Liite 3: Taulukko 33B.)

Yleisesti ottaen työmenetelmiin pystyy mielestään vaikuttamaan jollain tavalla suurin osa vastaajista. Ainoastaan noin 1 % vastaajista kokee työmenetelmiin olevan huonot vaikutusmahdollisuudet (Liite 3: Taulukko 33C.) Melkein puolet vastaajista kokee, että he voivat vaikuttaa työnsisältöön jonkin verran. 30 % vastaajista sanoo vaikutusmahdollisuuksia olevan melko paljon, kun taas 10 % vastaajista ei voi vaikuttaa lainkaan työn sisältöön (Liite 3: Taulukko 33D.) Kohtalaiset vaikutusmahdollisuudet lisäkoulutukseen on noin 38 %:lla vastaajista. Noin kolmasosa vastaajista voi vaikuttaa lisäkoulutuk-

siin melko paljon tai paljon. Kuitenkin noin 18 % kokee, että heillä ei ole lainkaan mahdollisuuksia vaikuttaa lisäkoulutukseen (Liite 3: Taulukko 33E.)

Vastaajista vähän yli puolet (53 %) saa mielestään toimia työssään itsenäisesti. Negatiivisesti kysymykseen vastanneista suurin osa oli 30-39 -vuotiaita. Noin 90 % alle 30-vuotiaista on jokseenkin samaa tai täysin samaa mieltä siitä, että heillä on mahdollisuus toimia itsenäisesti työssä (Liite 3: Taulukko 27A.)

Esimiestoimintaan tyytyväiset vastaajat kokevat, että heillä on vaikutusmahdollisuuksia työhön enemmän ($r=0,277$, $p<0,001$). Pienemmällä paikkakunnilla ($r=-2,11$, $p<0,001$) ja henkilökuntamäärältään pienemmällä myymälöillä ($r=-0,284$, $p<0,001$) on paremmat vaikutusmahdollisuudet työhön. (Liite 6: Taulukko 7). Vastaajat, jotka työskentelevät yksityisessä optikkoliikkeessä kokevat vaikutusmahdollisuutensa paremmiksi kuin ketjujen liikkeessä työskentelevät ($p<0,001$) (Liite 5: Taulukko 7).

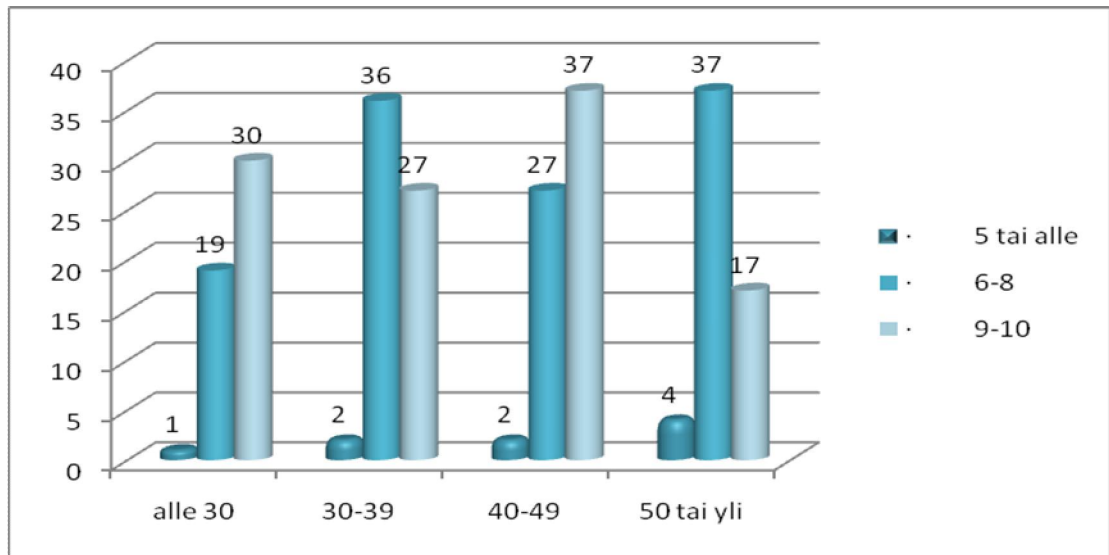
6.8 Työkyky

Vastaajat saivat antaa omalle työkyvyllään arvosanan asteikolla 0-10, josta 0 oli huonoin ja 10 paras arvosana. Jaoin arvosanat ryhmiin 5 tai alle, 6-8 sekä 9-10. Saatujen vastauksien perusteella vastaajien työkyky on hyvä. Vastaajien työkyvyn keskiarvoksi muodostui 8,24, kun vastaava luku vuonna 2006 oli 8,35. Naiset (8,3) arvioivat työkykynsä paremmaksi kuin miehet (7,7) (Liite 4: Taulukko 20.) Saatu tulos on tilastollisesti melkein merkitsevä (Liite 5: Taulukko 1). Lähes puolet (49,8 %) vastaajista antoi arvosanakseen arvon 6-8 välillä. Vastaajista 46,4 % arvioi työkykynsä olevan 9 tai 10. Alle neljä prosenttia vastaajista antoi työkyvyllään arvosanan 5 tai alle (Liite 3: Taulukko 20.) Ikäryhmittäin tarkasteltuna alle 30-vuotiaista 60 % antoi arvosanakseen 9 tai 10. Nuorimmat vastaajat kokivat työkykynsä paremmaksi kuin vanhemmat. Vastaajista kaksi antoi työkyvykseen nollan. Lähemmin tutkimuslomakkeita tarkasteltaessa, toinen heistä oli pitkällä sairauslomalla (90 päivää) ja toinen oli uupunut työhönsä (25 sairauslomapäivää).

Muodostimme työkyvyille annettujen arvosanojen perusteella vastaajista kolme ryhmää. Vertasimme keskenään ryhmiä 1. (arvosana 5 tai alle) sekä 3. (arvosana 9-10) summamuuttujiin. Ryhmässä 3. ollaan selkeästi tyytyväisempiä työilmapiiriin, vaikutusmah-

dollisuuksiin työssä sekä koetaan vähemmän stressiä kuin ryhmässä 1. (Taulukko 14.)

Esimiehen toiminnalla ei ollut suurta eroa ryhmien välillä (Liite 7: Taulukko 9.)



TAULUKKO 14. Työkyky ikäryhmittäin jaoteltuna.

6.9 Pääaihealueen ulkopuolelle jääneet kysymykset

Vapaa-aika

"Työhyvinvointiin vaikuttaa varmasti oleellisesti viikoittainen työaika. Teen 4 päivää viikossa ja se on mielestäni syy hyvään jaksamiseen. Jää aikaa myös itselle ja liikuntaan. Tässä kyselyssä olisi ollut hyvä kysyä myös työajasta." ID 11

Vastaajien mielipiteet riittävästä vapaa-ajasta jakautui tasaisesti. Vastaajista 46,2 % pitää vapaa-aikaansa riittävänä, kun taas 45 % vastaajista kokee, että vapaa-aikaa ei ole riittävästi. (Liite 4: Taulukko 23.) Vastaajista 72,8 % harrastaa liikuntaa vähintään kahdesti viikossa. Neljännes vastaajista ei harrasta liikuntaa vähintään kahdesti viikossa. (Liite 4: Taulukko 24.) Lähes puolet vastaajista kokee, että heillä ei ole aina riittävästi aikaa harrastuksilleen työviikon aikana. Riittävästi aikaa harrastuksilleen työviikon aikana on neljänneksellä vastaajista. 30-39-vuotiaiden ikäryhmästä lähes puolet kokee, että heillä ei ole riittävästi aikaa harrastuksilleen (Liite 4: Taulukko 27G.) Tähän saattaa vaikuttaa kotona asuvat lapset, jolloin oma vapaa-ajan vietto ja harrastukset jäävät vähemmälle huomiolle. Työntekijän yksityiselämän ja työelämän tulisi olla tasapainossa, joten työntekijällä pitää olla riittävä vapaa-ajan viettämisen mahdollisuus (Piili 2006: 51).

Unettomuus ja unen laatu

Vastaajista kolmanneksella ei ole univaikeuksia koskaan tai heillä on unettomuutta harvemmin kuin kerran kuukaudessa. Harvemmin kuin kerran viikossa unettomuutta kokee myös kolmannes vastaajista. Yhtenä tai kahtena päivänä viikossa unettomuutta on viidenneksellä vastaajista. Yli kolmena päivänä viikossa unettomuudesta kärsii noin 10 % vastaajista ja melkein päivittäin vain 1,6 % vastaajista (Liite 4: Taulukko 25.) 50-vuotiaat tai yli ikäryhmässä on eniten unettomuusongelmia. (Liite 3: Taulukko 25). Vastaajista 141 henkilöä koki unettomuutta jossain määrin. Näistä lähes 40 %:lla vapaapäivät paransivat unen laatua selvästi. Jonkin verran unen laatu parantui vapaapäivinä noin 40 %:lla vastaajista. Lähes 8 % vastaajista ei huomannut vapaapäivien parantavan unen laatua lainkaan. (Liite 4: Taulukko 26.)

Optikon työ

Kysymys eniten aikaa työpäivän aikana vievää aiheutti epäselvyyttä vastaajien kesken, sillä osa valitsi useamman kuin yhden vastausvaihtoehdon ohjeistuksesta huolimatta. Jätimme huomioimatta 13 vastausta, joissa oli valittu useampia vastausvaihtoehtoja. Vastaajien vaihtoehdot olivat näöntarkastukset, pajatyöskentely, asiakaspalvelu, esimiestehtävät sekä avoimena vaihtoehtona vastaaja sai itse kirjoittaa vastauksen. Eniten aikaa vievä työtehtävä optikon työssä puolella (51,7 %) vastaajista on asiakaspalvelu. Näöntarkastus oli vastaajista 42 % mukaan eniten aikaa vievä työtehtävä. Pajatyöskentely 4,6 % ja esimiestehtävät 1,7 % olivat vain pienen osan aikaa vievin työtehtävä. Avoimeen kohtaan oli muutamassa hylätyssä vastauksessa kirjoitettuna laskutus eniten aikaa vieväksi työtehtäväksi muiden tehtävien ohella. (Liite 4: Taulukko 16.) Ikäryhmittäin tarkasteltuna alle 30-vuotiaat vastasivat näöntarkastusten vievän eniten aikaa työpäivästä, kun taas muut ikäryhmät vastasivat asiakaspalvelun olevan keskeisin työtehtävä (Liite 3: Taulukko 16.)

Suurin osa vastaajista pitää asiakaspalvelutyöstä (86,5 %). Noin 5 % vastaajista ei aina pidä asiakaspalvelutyöstä. (Liite 4: Taulukko 27F.)

"Tämä optikon perustyö, nt + pl + pajatyöt sekä myymälätyö on mukavaa, mutta johtoportaan määräykset nt:n kuluvalta ajasta ja ylimääräiset raportit ja joutava paperienpyörittely vie ilon työstä. Kiire rassaa välillä, ei

tahdo ehtiä eväitään syödä. Yksinolo myymälässä kovan ruuhkan aikana stressaa, ei ehdi vessassa käydä! On se turvallisuusriskikin... Työtoveri=lähin esimies, on niin mukava, että töissä kestää olla, muuten työpaikan johtoporras ylemmällä tasolla hiostaa raportteineen ja tiedotteineen stressiin asti." ID 181.

Vastaajista 20,4 % pitää työpaikkaansa liian kiireisenä. Luku on kasvanut edellisestä tutkimuksesta kymmenellä prosentilla. Jokseenkin kiireiseksi työpaikan kokee 22,8 % vastaajista. Hieman alle 10 % vastaajista ei pidä työpaikkaansa liian kiireisenä. (Liite 4: Taulukko 27D.)

Optinen ala on muuttumassa myyntikeskeisemmäksi, joten optikkoliikkeissä työskenteleville optikoille ja optometristeille on asetettu henkilökohtaisia myyntitavoitteita. Vastaajista 71,3 % vastasi, että heidän työhönsä liittyy myyntitavoitteita. Neljänneksellä vastaajista ei ollut myyntitavoitteita lainkaan ja 6,4 % vastaajista ei osannut sanoa. (Liite 4: Taulukko 30.) Kysyimme niiltä, joilla on myyntitavoitteita, stressaavatko tavoitteet heitä. Vastaajista lähes 40 % kokee myyntitavoitteet stressaaviksi. Puolet vastaajista ei kokenut myyntitavoitteita stressaavina. Noin 10 % vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään. (Liite 4: Taulukko 31.) Ikäryhmä 30-39-vuotiaat vastaajat kokivat myyntitavoitteet stressaavampina kuin muut ikäryhmät. (Liite 3: Taulukko 31). 30-39-vuotiailla saattaa olla perhe-elämän ja työelämän yhdistämiseen liittyviä haasteita, jolloin lisäpaine työssä suoriutumisesta voi aiheuttaa stressiä.

"Yritykseni (ketju) tuloshaluisuus on muuttunut viimeisen 5 vuoden aikana aggressiivisempaan suuntaan. Ja tämä tuloshaluisuus on vaikuttanut siihen että työaika ei riitä töiden tekemiseen kunnolla työpaikallani -> josta tulee stressiä -> kiirettä -> työmotivaation laskua." ID 81.

Vastaajista neljännes kokee, että heidän työaikansa on riittävä päivittäisten töiden tekemiseen. Jokseenkin samaa mieltä on 35,5 % vastaajista. Vastaajista 12,7 %:lla työaika ei ole riittävä työtehtävistä suoriutumiseen. Viidennes vastaajista suoriutuu kohtalaisesti työtehtävistään päivän aikana. (Liite 4: Taulukko 34A.)

"Työtahti on aivan liian kiireinen. Lakisääteiset tauot jäävät pitämättä, ei jaksakaan kauaa. Hyvällä omalla tunnolla ei taukoja voi pitää." ID 121.

Lakisääteiset tauot jäävät pitämättä noin viidesosalla vastaajista, kun taas taukonsa voivat pitää noin 14 % vastaajista (Liite 4: Taulukko 34B).

Yli puolet vastaajista kokee, että ohjeistus työtehtäviin on selkeä. Yksi viidesosa vastaajista on jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä asiasta. (Liite 4: Taulukko 34C.)

Lähes 90 % vastaajista kokee saavansa koulutustaan ja kykyjään vastaavia työtehtäviä. (Liite 4: Taulukko 34D). Tarvittaessa apua ja tukea työkavereiltaan kokee saavansa lähes 90 % vastaajista. Noin 7 % vastaajista on eri mieltä. (Liite 4: Taulukko 34E.)

Vastaavasti apua ja tukea esimieheltään kokee saavansa noin 60 % vastaajista (Liite 4: Taulukko 32A).

Vastaajista noin 65 % voi osallistua mielestään jossain määrin työpaikan yhteisistä asioista päättämiseen. Selkeää mielipidettään asiaan ei osannut antaa noin 15 % vastaajista. (Liite 4: Taulukko 35B.)

Osa-aikaeläke ja eläkeikä

Vastaajista 20,9 % on harkinnut osa-aikaeläkkeelle siirtymistä. 61,4 % ei ole harkinnut osa-aikaeläkettä. Noin 18 % vastaajista ei osannut sanoa, oliko asiaa harkittu. Osa-aikaeläkettä oli harkinnut 6,0 % 40 – 49 -vuotiaista vastaajista ja 11,6 % yli 50 -vuotiaiden ikäryhmästä. (Liite 4: Taulukko 36.)

Lähes 60 % vastaajista ei halua jatkaa työelämässä 63 -ikävuoden jälkeen. 8,0 % vastaajista oli valmiita jatkamaan työssään eläkeiän jälkeen ja 32,4 % vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään. (Liite 4: Taulukko 37.)

7 YHTEENVETO

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli selvittää, miten optikot jaksavat työssään ja mitkä tekijät vaikuttavat työssä jaksamiseen. Seuraavaksi kokoamme yhteen tutkimuksen keskeisimmät tulokset, jotka pyrkivät vastaamaan tutkimuksellemme asetettuihin tutkimusongelmiin. Yleisesti ottaen optikot voivat työssään edelleen melko hyvin, vaikka edelliseen tutkimukseen verrattuna työhyvinvointi on hieman heikentynyt joiltakin osin.

Onko iällä tai perhetaustalla vaikutusta työssä jaksamiseen?

Tutkimuksemme mukaan iällä on merkitystä työssä jaksamiseen. Vanhemmat vastaajat kokevat työkykynsä huonommaksi kuin nuoremmat ($r=-0,164$, $p<0,011$). (Liite 6: Taulukko 10). Vanhemmat kärsivät useammin myös unettomuudesta, joka vaikuttaa vireyteen ja työssä jaksamiseen. Perhetaustalla eli onko vastaajalla kotona asuvia lapsia tai asuuko hän yksin vai puolison kanssa, ei näytä olevan merkitystä vastaajien jaksamiseen.

Minkälaiset työn piirteet vaikuttavat työssä jaksamiseen?

Työssä jaksamiseen vaikuttaa vastaajan työmotivaatio. Työhönsä motivoitunut vastaaja kokee vähemmän stressiä ($p<0,001$) (Liite 6: Taulukko 1). Myös työilmapiirillä on merkitystä työssä jaksamiseen ja työkykyyn ($p<0,002$) (Liite 5: Taulukko 4). Työkykynsä huonoksi kokevat olivat tyytymättömämpiä työpaikkansa ilmapiiriin kuin sellaiset, jotka arvioivat työkykynsä hyväksi. Vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön vaikuttaa työmotivaatioon. Työmotivaatio kasvaa, kun vaikutusmahdollisuudet omaan työhön lisääntyvät. Tulosten perusteella voidaan myös todeta, että vaikutusmahdollisuuksien lisääntymässä työkyky paranee.

Kuinka paljon alalla on sairauspoissaoloja?

Alallamme on sairauspoissaoloja melko vähän. Yli kolmanneksella vastaajista ei ole ollut yhtään poissaoloa viimeisen vuoden aikana. Sairauspoissaolopäivien keskiarvo on 5,23 ja maksimi 90 päivää. (Liite 4: Taulukko 21). Edellisessä tutkimuksessa keskiarvo oli 5,57 sairauslomapäivää eli arvo on hieman laskenut vuodesta 2006. Ikäryhmien välillä ei ole merkittävää eroa poissaolojen määrässä. Työperäisiä sairauspoissaoloja oli

ainoastaan 8,2% kaikista vastaajista. 50-vuotiaat tai yli -ryhmästä työperäisiä sairauspoissaoloja löytyi eniten. (Liite 3: Taulukko 22).

Onko esimiehen toiminnalla vaikutusta työssä jaksamiseen?

Esimiehen toiminnalla on vaikutusta työssä jaksamiseen. Esimies vaikuttaa toiminnallaan työilmapiiriin, työmotivaatioon, stressin kokemiseen ja työkykyyn. Esimiehen toiminta vaikuttaa myös sairauspoissaoloihin jossain määrin. Tyytyväisyys esimiehen toimintaan lisää vastausten positiivisuutta (Liite 6: Taulukko 1). Suurimmalla osalla vastaajista esimiehenä on optikko tai optometrismi, mutta myös kaupallisen koulutuksen saaneita esimiehiä on jonkin verran (Liite 4: Taulukko 6). Optikoilla ja optometristeillä ei välttämättä ole esimiestyön menestyksekkään suorittamisen edellyttämää koulutusta. Ne vastaajat, joiden esimies on saanut työtehtäviinsä koulutusta, olivat tyytyväisimpiä esimiestensä toimintaan ($r=-0,190$, $p<0,003$) (Liite 6: Taulukko 6).

Mikä on koettu stressin taso?

Vastaajista 8,8 % kokee stressiä usein työssään. Usein stressiä kokevien määrä on lisääntynyt 4 %:lla. Noin 24 % vastaajista tuntee itsensä stressaantuneeksi melko usein ja edelliseen tutkimukseen verrattuna määrä on lisääntynyt noin yhdeksällä prosenttiyksiköllä. Silloin tällöin stressiä kokee lähes 40 % vastaajista, mikä on 11.0 %:yksikköä vähemmän kuin vuonna 2006 tehdyssä tutkimuksessa. Stressin määrä on siis kasvanut edellisestä tutkimuksesta usein ja melko usein stressiä kokevien vastaajien osalta. (Liite 4: Taulukko 19C). Edellisen tutkimuksen tavoin 30-39-vuotiaiden ikäryhmässä stressiä koetaan eniten. Stressin tasoon vaikuttaa työmotivaatio, vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, esimiehen toiminta sekä työpaikan ilmapiiri (Liite 6: Taulukko 1).

Minkälainen on koettu työkyky?

Noin 75 % vastaajista arvioi työkyvykseen 8 tai paremman (Liite 4: Taulukko 20). Vastaava luku vuonna 2006 oli yli 80 %, joten pientä laskua työkyvyssä on havaittavissa. Nuoremmat vastaajat arvioivat työkykynsä paremmaksi kuin vanhemmat. Vanhempien vastaajien heikompaan työkykyyn voi vaikuttaa työn fyysinen kuormitus ja iän myötä ilmenevät, toimintakykyyn vaikuttavat fysiologiset muutokset.

Onko näöntarkastuksiin käytettävissä olevalla ajalla yhteyttä koetun stressin tasoon?

Näöntarkastukseen käytettävissä olevalla ajalla ei voida sanoa olevan yhteyttä koetun stressin tasoon. Kuitenkin noin 60 % niistä vastaajista, joilla käytettävissä oleva aika on 20 minuuttia tai alle, tuntee näöntarkastukseen käytettävissä olevan ajan liian lyhyeksi. Etenkin nuoret vastaajat kaipaavat lisää aikaa tarkastuksien tekemiseen. (Liite 3: Taulukko 27E.)

8 POHDINTA

Parhaimmillaan työ edistää terveyttä ja hyvinvointia. Hyvinvointi edellyttää yksilöltä vastuuta omasta elämästä, työurasta, työstä ja työkyvystä. Hyvä kunto lisää jaksamista ja nopeuttaa palautumista. Muilta ihmisiltä saadun arvostuksen lisäksi myös yksilön tulee arvostaa itseään. Itsearvostus auttaa asettamaan rajoja jaksamiselle ja pitämään huolta itsestä. Yksilön on hyvä pystyä tunnistamaan omat vahvuutensa ja toisaalta myös heikkoutensa, ja asettaa itselleen sellaiset tavoitteet, jotka on mahdollista koh- tuudella saavuttaa. Vanhojen tietojen päivittäminen, osaamisen kehittäminen ja uuden oppiminen auttaa selviytymään työssä. (Vesterinen 2006: 9.)

Työhyvinvointi perustuu yksilölliseen kokemukseen. Työyhteisössä voi olla useita sa- maa työtä tekeviä henkilöitä, joilla kaikilla on täysin erilainen kokemus työhyvinvoinnis- ta. Se mikä motivoi ja innostaa toista, voi aiheuttaa toiselle stressiä ja uupumisoireita. Yksilöllisiin eroihin voivat vaikuttaa mm. erilaiset taustatekijät ja persoonallisuus. (Ves- terinen 2006: 7-8.)

Työhyvinvointi pohjautuu yksilön terveyteen ja henkisiin voimavaroihin. Yksilö itse voi vaikuttaa paljon omaan työssä jaksamiseensa ja hyvinvointiinsa, mutta hyvinvoinnin tukeminen työpaikalla ja siihen tähtäävät toimenpiteet ovat erittäin tärkeitä asioita. Työhyvinvointi muodostuu yksilön omien tekojen lisäksi työntekijöiden erilaiset tarpeet huomioivasta johtamisesta ja työyhteisöstä. Esimiehen rooli työhyvinvoinnin kehittäjä- nä on merkittävä, mutta ilman organisaatiojohdon tukea, esimiehen tehtävä on hyvin vaikea. Se, millaiset puitteet organisaation johto luo esimiestyölle ja hyvinvoinnin joh- tamiselle, vaikuttaa ratkaisevasti henkilöstön työhyvinvointiin. (Nummelin 2008: 144.)

8.1 Tulosten arviointi

Optikoiden työssä jaksamisessa on nähtävissä jonkin verran muutoksia edelliseen tut- kimukseen verrattuna. Usein tai melko usein stressaantuneeksi itsensä kokee useampi kuin edellisessä tutkimuksessa. Heitä oli edelliseen tutkimukseen nähden yhtä ikäryh- mää lukuun ottamatta 15 % enemmän. Luku kertoo siitä, että paineet alallamme ovat lisääntyneet paljon. Aika- ja tulospaine vaikuttavat kaikkeen tekemiseen työyhteisössä, ja voivat aiheuttaa pahimmillaan uupumisia.

Kasvaneista paineista huolimatta työkyky koetaan mielestämme yllättävän hyväksi. Tulos yllätti ehkä siksi, että avointen vastausten perusteelle olisi voinut päätellä työkyvyn olevan heikompi. Työkyky oli heikentynyt hieman aikaisempaan tutkimukseen nähden, mutta edelleen 75 % antoi työkyvylleen arvosanan 8 tai paremman. Työkyvyn arvioimiseen vaikuttaa myös vastaajan oma kokemus työkyvyn merkityksestä. Osa vastaajista voi mieltää työkyvyn ennemminkin fyysiseksi olotilaksi, kuin fyysisen ja psyykkisen työkyvyn yhteissummaksi. Miehet arvioivat työkykynsä puolinumeroa heikomaksi kuin naiset. Syynä tähän voi olla se, että miesten keski-ikä oli naisiin verrattuna korkeampi. Etenkin fyysiseen työkykyyn vaikuttaa iän mukanaan tuomat fysiologiset muutokset. Työ ja terveys Suomessa 2009 -tutkimuksen mukaan 84 % suomalaisista koki työkykynsä melko hyväksi tai erittäin hyväksi. Ikäryhmiä tarkasteltuna 25-34 -vuotiaista 90 % koki työkykynsä hyväksi, kun taas ikäryhmässä 55-64 -vuotiaat vastaava luku oli enää 76 %. (Työterveyslaitos 2010: 123.)

Selvitimme tutkimuksessamme, kuinka moni optikko on harkinnut alan vaihtoa. Noin joka viides vastaajista on harkinnut vaihtavansa alaa, ja 30-vuotiaiden tai alle olevien ryhmässä alan vaihtoa oli miettinyt yli 30 % vastaajista. Soile Paavolan mukaan myös tilastoissa näkyy aukkoja, sillä työikäisiä optikoita Suomessa on 1691, mutta vain 1300 optikon arvioidaan olevan työelämässä. Työikäisistä optikoista 23 % (391 henkilöä) puuttuu siis alan henkilölukumääristä kokonaan. (Paavola 2010a.) Olisikin mielenkiintoista tietää, kuinka moni heistä on vaihtanut alaa ja miksi. Tutkimuksessamme useimmiten mahdollisen alan vaihdon syyksi oli vastattu työn sisältö, mutta myös moni oli vastannut, että työajat ja työmäärä mietityttävät. Jos työhön liittyvät odotukset ja työelämän todellisuus jäävät liian kauaksi toisistaan, henkilö voi reagoida tilanteeseen hyvin voimakkaasti. Joskus vaihtoehtona voi olla jopa hakeutuminen toisenlaiseen ammattiin. (Työterveyslaitos 2010: 39.) Avoimissa vastauksissa useat kertoivat, että töitä on liian paljon ja työpaikalla on kova kiire koko ajan. Myös työajat olivat monille, etenkin pienten lasten vanhemmille, ongelma. Työn sisältö ei miellyttänyt alan vaihtoa suunnitelleista jopa yli kolmannesta, mikä tuloksena on mielestämme mielenkiintoinen. Työn sisältöä koskevia ongelmia voi olla esimerkiksi optikon työn muuttuminen yksipuolisemmaksi. Pajatöitä tehdään yhä harvemmissä liikkeissä itse, sillä hionta on usein ulkoistettu keskushiomoille ja muille pajoille. Lisäksi monissa isommissa liikkeissä optikko tekee suurimman osan työajasta pelkästään näöntarkastuksia, joita tulee peräjäälkeen. Tarkastusajat ovat lyhyitä, joten tutkimusten tulee olla hyvin rutiininomaisia ja nopeita. Ehkä optikon työn sisältö ei olekaan enää niin monipuolinen, mitä koulutuksen

perusteella voisi olettaa. Työnkuvan kaventuminen voi olla yksi syy siihen, miksi osa optikoista on pettyneitä työn sisältöön.

”Poissaoloja ei katsota meillä hyvällä: olen saanut haukkumisia vähäisestä, aiheellisesta poissaolosta (josta oli myös lääkärintodistus)...” ID 199.

Tutkimuksessamme selvisi, että optikoiden sairauspoissaolot ovat vähentyneet hieman edelliseen tutkimukseen verrattuna. Kuitenkin työssä koettu stressi oli lisääntynyt melko paljon ja työkyky oli huonontunut jonkin verran. SOA ry:ssä oltiin huolestuneita siitä, johtuuko sairauspoissaolojen vähentyminen henkilöstömäärien niukkuudesta eli siitä, että töistä ei voida olla poissa. Avoimista vastauksista nousi esille tapauksia, joissa työntekijä ei voinut jäädä sairauslomalle lääkärin todistuksesta huolimatta.

Kysyimme tutkimuksessamme, kuinka moni optikko olisi halukas jatkamaan työuraansa 63-ikävuoden jälkeen. Noin 65 % yli 40 vuotiaista optikoista ei halua jatkaa työelämässä normaalin eläkeiän saavutettuaan. Työterveyslaitoksen Työ ja terveys Suomessa 2009 -tutkimuksen (2010: 106.) mukaan 45 -vuotta täyttäneistä työssä olevista 36 % ei halua jatkaa työssään yli 63-vuotiaana. Saamiemme tulosten perusteella voidaan siis todeta, että mielipiteet optisella alalla työssä jatkamisesta eläkeiän jälkeen eroaa merkittävästi yleisestä, kaikkia aloja koskevasta Työterveyslaitoksen tekemän tutkimuksen tuloksista. Optisella alalla työhyvinvointia tulisi parantaa, jotta useampi haluaisi jatkaa työssään 63-ikävuoden jälkeen, sillä eläkeikä tullaan pitkällä aikavälillä nostamaan. (Työterveyslaitos 2010: 106.)

”Teen osittaista hoitovapaata; 1 vuoden aluepäällikköni painosti luopumaan osittaisesta hoitovapaasta. Valitin ja voitin. Nyt myymäläpäällikkö jatkaa ”hiostamista” mm. kiusaa työvuorolistoilla (pistää optikot yksin vuoroon tekemään tarkastuksia)” ID 26.

Kysyimme SOA ry:n Soile Paavolalta, miten edellisen tutkimuksen tuloksia hyödynnettiin. Tutkimus ei johtanut varsinaisiin toimenpiteisiin, sillä tulosten mukaan optikot voivat pääsääntöisesti hyvin. Nyt SOA ry:ssä on kuitenkin huomattu, että alalla on paljon työssä jaksamiseen liittyviä ongelmia. Ammattiliiton jäsenten lisääntyneet yhteydenotot työyhteisöön, esimiehiin ja kiireeseen liittyen ovat avanneet liiton toimihenkilöiden näkemyksiä alan huolestuttavasta tilanteesta. Lisäksi SOA ry on saanut kuulla monilta työpaikoilta, että taukoja ei ehditä pitää. Taukojen pitäminen on toisinaan hankalaa kiireen ja vähäisen henkilökunnan takia. Myös esimiesten toiminnan oikeudellisuudesta ja oikeudenmukaisuudesta on tullut paljon yhteydenottoja ammattiliitolle.

"Minusta optikon työ on yhä enemmän muuttunut "liukuhihna" työksi-> jatkuvasti saa "taistella", että voi kunnolla tehdä tarkastukset..." ID 44.

SOA ry:ssä on alustavia suunnitelmia tutkimuksemme hyödyntämiseksi. Heidän ajatukseenaan on antaa tutkimuksen tuloksista yhteenveto yrityksille ja saada etenkin esimiehet ymmärtämään optikoiden tilanne työpaikoilla. Soile Paavolan mukaan monissa optisen alan yrityksissä keskitytään tällä hetkellä niin paljon pelkkien lukujen seuraamiseen ja toiminnan tehostamiseen, että unohdetaan ajatella työntekijöiden jaksamista. Työhyvinvoinnin ja motivaation kannalta on tärkeää myös se, että työntekijöille annetaan mahdollisuus hoitaa tehtävänsä hyvin.

"Tunnen olevani rahantekosampo isolle kansainväliselle työnantajalleni. Työpaikkani esimies yrittää tehdä parhaansa työilmapiirin ylläpitämiseksi, mutta hänenkin kätensä ovat sidotut. Luovuudelle ei jää tilaa, kaikkien työntekijöiden pitäisi mahtua samanlaiseen muottiin, mikä aiheuttaa todella paljon paineita (henkisiä), koska erilaiset ihmiset tekevät asioita eri lailla ja eri tahdissa. Johtoportaan päin ei uskalla olla vastahankaan, koska "tulijoita riittää paikallasi" ja "Sen laulua laulat, kenen leipää syöt", pari lainausta mainitakseni. Meitä tässä maassa paljon, jotka tuntevat näin." ID 98.

Työntekijöiden täytyy pitää huolta omasta jaksamisestaan, sillä viime kädessä vain yksilö itse voi hiljentää vauhtia. Niin kauan, kun yksilö vastaa muiden ihmisten vaatimukseen kertomatta ahdistuksestaan, niin kauan voidaan vaatia lisää. Lähimmän esimiehen vastuu puolestaan on kuunnella työntekijöiden mielipiteitä ja ottaa ne huomioon päätösten teossa välittämällä tietoa myös ylemmälle organisaation johdolle. (Paavola 2010b.)

Tutkimuksemme mukaan työilmapiiri vaikuttaa työssä jaksamiseen. Myös avointen vastausten perusteella voidaan päätellä, että työilmapiirillä ja työyhteisön jäsenten keskinäisillä suhteilla on vaikutusta työhyvinvointiin. Esimies voi omalla toiminnallaan parantaa työntekijöiden työssä jaksamisesta ja työpaikan ilmapiiriä. Työilmapiiri puolestaan vaikuttaa työntekijöiden motivaatioon.

"26 vuotta optikkona on opettanut minut vihdoinkin nauttimaan työstäni. Hyvät työkaverit ja työilmapiiri ovat tärkeitä. Osa työstäni on välillä tuntunut puisevalta (esim. piilolasien opetus ensikertalaiselle), mutta paras lääke senkin paremmalta maistumiseen on kuitenkin omien korvien välissä. Oma positiivinen ja kiinnostunut suhde asiakkaaseen auttaa parhaiten omaan jaksamiseen. Työt täytyy uskaltaa jättää kesken ja priorisoida: Tärkeät ensin, muut sitten. Omista pauseista ja tavoista on itse huolehdittava: kukaan ei kiitä, jos et pidä taukojasi. Tulet vain pahalle tuulelle.

Myös työkavereihin on luotettava. He osaavat tehdä työnsä. Auta, jos kysyvät apua. Palkkaa on kiva saada, mutta se ei tee sinua työssäsi onnelliseksi; kaupassa kyllä! Myönnä myös virheesi ja pyydä anteeksi sekä työkavereilta että asiakkailta. Sillä voittaa paljon!” ID 80.

8.2 Tutkimuksen luotettavuus ja tutkimuslomakkeen ongelmat

Edellytys tutkimuksen luotettavuudelle on, että tutkimus on tehty tieteelliselle tutkimukselle asetettujen vaatimusten mukaisesti. Tutkijan tulee myös osata arvioida tutkimuksensa suunnittelu ja toteutus sekä tutkimustulostensa pätevyys. Tutkijan on oltava rehellinen ja paljastettava tutkimuksensa mahdolliset virheet sekä arvioitava virheiden vaikutus tuloksiin (Vilkkä 2007: 154.)

Tutkimuksemme oli varsin kattava, koska kyselylomakkeet lähetettiin koko perusjoukolle. Myös tutkimuksen vastausprosentti (31,0 %) oli mielestämme hyvä luotettavien tutkimustulosten aikaansaamiseksi. Neljän vastauksen poisjättäminen ei vaikuttanut merkittävästi tutkimuksen luotettavuuteen, sillä analysoitavaksi jäi 251 vastausta. SPSS-ohjelmaan syötetyn aineiston tarkistimme kaksi kertaa välttääksemme mahdollisia virheitä tutkimustuloksissa. Muutama tutkimuslomakkeen kysymys aiheutti ongelmia ja seuraavassa käymme läpi kaikki esiin tulleet epäkohdat.

Esimiehen koulutus kysymyksestä jäi kokonaan puuttumaan vastausvaihtoehto ”en osaa sanoa”. Vastaajat olivat kuitenkin itse kirjoittaneet kohtaan vastauksen ”en osaa sanoa”. Lisäsimme kyseisen vastausvaihtoehdon SPSS -ohjelmaan syötettyämme tutkimustulokset, näin tehdessämme emme vääristäneet tuloksia.

Vastaajista 13 valitsi useamman vastausvaihtoehdon kysymykseen eniten aikaa vievää työtehtävästä ohjeistuksesta huolimatta. Pyysimme vastaajia valitsemaan vain yhden vaihtoehtovastauksista ja lause oli myös alleviivattu. Poistimme kaikki vastaukset, joissa oli valittuna useita vastausvaihtoehtoja, tämän kysymyksen osalta.

Kaksi vastaajaa oli kirjoittanut kysymyslomakkeeseen liikkeen viikoittaisten aukiolopäivien määrän olevan riippuvainen vuoden ajasta. Otimme vastauksissa huomioon ainoastaan ns. talviaukioloajan, sillä lyhennetyt aukioloajat kesäisin on voimassa noin pari kuukautta. Tutkimuksessa olisi ollut hyvä kysyä myymälöiden tarkemmat aukioloajat, koska niitä on pidennetty useissa liikkeissä.

Näöntarkastukseen käytettävissä olevan ajan luokittelu tuotti vaikeuksia tulosten analysointivaiheessa. Ongelmana oli aikojen jakaantuminen 15-60 minuutin välille ja se, miten saisimme luokiteltua ryhmät järkevästi. Keskustelimme asiasta Kaarina Pirilän kanssa ja päädyimme käyttämääme jakoon.

Vastaajien sairauspoissaoloista kysyimme tarkennuksena, että oliko sairastuminen ollut työperäistä. Työperäinen -termin merkitys voi olla hiukan epäselvä joillekin. Termi ei sisällä työuupumukseen liittyviä oireita ja poissaoloja, joten väärinymmärrys kysymyksen kohdalla on mahdollista.

Emme kysyneet tutkimuksessamme yrityksen nimeä, jossa henkilö työskentelee. Ajattelimme sen olevan epäolennainen tekijä, emmekä halunneet kohdistaa tuloksiamme suoraan mihinkään yritykseen. Soile Paavolan mukaan ammattiliitolla on kuitenkin selvä näkemys yhteydenottojen perusteella siitä, missä liikkeissä ja ketjuissa on eniten ongelmia. Päädyimme selvittämään, työskenteleekö vastaaja yksityisessä, yksityisessä ketjuun kuuluvassa vai ketjuun kuuluvassa liikkeessä.

Tutkimuksessamme olisi ollut hyvä kysyä, työskenteleekö vastaaja kokopäiväisenä vai osa-aikaisena työntekijänä. Yksi vastaajista puuttui avoimissa vastauksissa kyseiseen asiaan. Avointen vastausten perusteella osa-aikaisia työntekijöitä oli muutama. He jaksavat kertomansa mukaan paremmin juuri siksi, koska tekevät lyhempää työviikkoa. Tämä on saattanut heidän osaltaan vaikuttaa tuloksiin antamalla positiivisempia vastauksia.

Osa vastaajista ilmoitti työsuhteensa nykyisen työnantajansa kanssa pidemmäksi kuin työkokemuksensa optikkona. Uskomme sen johtuvan siitä, että vastaajat laskivat mukaan myös opiskeluaikaisen työskentelynsä. Lisäksi osa optikoista on voinut työskennellä optikkoliikkeissä myyjinä ennen opintojen aloittamista. Muutimme vastaukset niin, että työsuhde nykyisen työnantajan kanssa ei voinut olla optikon työkokemusta pidempi.

Tutkimustamme voidaan pitää luotettavana, sillä olemme ottaneet huomioon kaikki määrällisen tutkimuksen vaatimukset sekä tuoneet esille tutkimuksessamme ilmenneet epäkohdat ja parannusehdotukset.

8.3 Kehittämisehdotuksia ja jatkotutkimusaiheita

Optikoiden työssä jaksaminen -kysely olisi mielestämme hyvä toistaa säännöllisin väliajoin. Myös SOA ry:n toiminnanjohtaja Soile Paavola oli kanssamme samaa mieltä. Ammattiliitto saisi tutkimuksen avulla tärkeää tietoa työntekijöiden jaksamisesta ja liitossa osattaisiin ryhtyä mahdollisiin toimenpiteisiin riittävän ajoissa. Nyt kun työhyvinvointikysely on jo olemassa ja vertailupohjana kahden tutkimuksen tulokset, kyselyitä on helppo toteuttaa jatkossa. Kyselylomaketta voidaan tarvittaessa muokata ajankohtaisten ilmiöiden mukaan.

Työssä jaksaminen ja työhyvinvointi ovat hyvin laajoja aihealueita, joista voisi kehittää paljon erilaisia tutkimusideoita. Optikoiden työssä jaksamista käsittelevän tutkimuksen osalta, tutkimuslomaketta voi kehittää lisäämällä seuraavat kysymykset: kuinka moni optisella alalla työskentelevä tekee lyhennettyä työviikkoa, ovatko optikot tyytyväisiä palkkaansa sekä optisen alan liikkeiden tarkemmat aukioloajat ja koetaanko työajat hankalina muun elämän yhteensovittamisen kannalta. Lisäksi olisi mielenkiintoista selvittää, miten ja miltä osin työ ja koulutus vastaavat optikoiden mielestä toisiaan. Työstressin ehkäisemistä koskeva tutkimus puolestaan voisi selvittää, miten ja millä keinoilla yksilö ja yritys yhdessä voivat vaikuttaa työssä jaksamiseen.

LÄHTEET

- Aaltola, Juhani – Valli, Raine 2010. Ikkunoita Tutkimusmetodeihin I: Metodien valinta ja aineistonkeruu; Virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 3. uudistettu ja täydennetty painos. Juva: WS Bookwell Oy.
- Aaltola, Juhani – Valli, Raine 2007. Ikkunoita Tutkimusmetodeihin II: Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 2. korjattu ja täydennetty painos. Juva: WS Bookwell Oy.
- Aaltonen, Tapio – Luoma, Mikko – Rautiainen, Raija 2004. Vastuullinen johtaminen – Inhimillistä tuloksentekeä. Juva: WS Bookwell Oy.
- Aalto, Riku 2006. Työelämän selviytymysopas – Käytännön ohjeita työhyvinvointiin. Saarijärvenjärvi: Saarijärven Offset Oy.
- Aarnikoivu, Henrietta 2008. Esimiehenä arjessa. Juva: WS Bookwell Oy.
- Aro, Antti 2001. On niin kiire, ettei mitään ehdi tehdä. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Colliander, Annaliisa – Ruoppila, Isto – Härkönen, Leena-Kaisa 2009. Yksilöllisyys sallittu: moninaisuus voimaksi työpaikalla. Juva: WS Bookwell Oy.
- Ellmén-Häkkinen, Kirsi – Sainio, Sanna-Mari 2007. Optikoiden työssä jaksaminen 2006 – Tutkimus Suomen Optikoiden Ammattiliitto ry:lle. Opinnäytetyö. Helsingin Stadian Ammattikorkeakoulu. Optometrian koulutusohjelma.
- Furman, Ben – Ahola, Tapani – Hirvihuhta, Harri 2005. Työpaikan pelisäännöt ja kuinka ne tehdään. 2. painos. Hämeenlinna: Tammi.
- Grönroos, Matti 2003. Johdatus tilastotieteeseen – Kuvailu, mallit ja päättely. Tampere: Tammer-Paino Oy.
- Helin, Kari 2006. Yhdessä menestymisen taito. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Heikkilä, Tarja 2008. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Hirsjärvi, Sirkka – Remes, Pirkko – Sajavaara, Paula 2004. Tutki ja kirjoita. 10., osin uudistettu painos. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.
- Härkki-Santala, Maria 2001. Arjen ABC - Työkirja omaehtoiseen ja itsenäiseen uupumisen ehkäisyyn. Työterveyslaitos Helsinki 1.-2. painos. Vammalan kirjapaino Oy.
- Jabe, Marjatta 2010. Voitko hyvin työssäsi? – Opas alaisille ja esimiehille. Vantaa: Hansaprint.
- Kanniainen, Aila – Lepola, Esa – Muhli, Arto - Rasi, Ilkka 2006. SPSS 14.0 for Windows Perusteet. Oulu: Oulun Yliopistopaino.

- Katajainen, Antero – Lipponen, Krisse – Litovaara, Anneli 2003. Voimavarat käyttöön. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Kärkkäinen, Merja 2002. Menesty Innolla! – Työhyvinvoinnin johtamisen haasteet. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Kasslin-Pottier, Hannele 2009. Reilu ja rohkea esimies. Helsinki: Yrityskirjat Oy.
- Keltikangas-Järvinen, Liisa 2010. Hyvä tyyppi hakusessa. Yrittäjä 5/2010. 34-39.
- Koivisto Kari, 2001. Tunnista ja torju työuupumus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Laininen, Pertti 2007. Tilastollisen analyysin perusteet. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Lehto, Anna-Maija – Sutela, Hanna 2008. Työolojen kolme vuosikymmentä – Työolo- tutkimusten tuloksia 1977 – 2008. Helsinki: Tilastokeskus.
- Lindström, Kari – Leppänen, Anneli 2002. Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.
- Metsämuuronen, Jari 2000a. SPSS aloittelevan tutkijan käytössä – Metodologia -sarja 5.Viro: Jaabes OU.
- Metsämuuronen, Jari 2000b. Tilastollisen kuvauksen perusteet – Metodologia -sarja 2.Viro: Jaabes OU.
- Metsämuuronen, Jari 2000c. Tilastollisen päättelyn perusteet – Metodologia -sarja 3.Viro: Jaabes OU.
- Misic-Puukari, Milana 1998. Optikoiden työuupumus. Helsinki: Helsingin IV Terveydenhuolto Oppilaitos. Optometrian osasto. Opt s.94.
- Moilanen, Liisa - Varis, Laura 2001. Omat tavoitteet työvireen tukena. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.
- Niskanen, Mauno – Murto, Kari – Haapamäki, Jouko 2000: Menestys ja jaksaminen – Miten toteuttaa henkistä työsuojelua. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Nissinen, Leena 2007. Auttamisen rajoilla - myötätuntouupumuksen synty ja ehkäisy. Helsinki: Edita.
- Nummelin, Tarja 2008. Stressi haastaa työkyvyn - Varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Juva: WS Bookwell Oy. Tarja Nummelin ja WSOY 2008.
- Nummenmaa, Lauri 2004. Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät. Helsinki: Tammi.
- Optikon eettiset ohjeet. Optisen alan tiedotuskeskus. Verkkodokumentti. <http://www.optometria.fi/?act=40>. Luettu 27.9.2010.

- Optinen ala Suomessa 2009-2010. Helsinki: Optitieto Oy.
- Optinen ala Suomessa 2009-2010. Optisen alan tiedotuskeskus. Verkkodokumentti. <http://www.optometria.fi/?act=9002&t=279>. Luettu 15.9.2010.
- Otala, Leenamajja – Ahonen, Guy 2005. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. Juva: WS Bookwell Oy.
- Paavola, Soile 2010: Optikko. Suomen Optikoiden Ammattiliitto ry:n toiminnanjohtaja. Sähköpostiviestit 30.9.2010a ja 25.10.2010b.
- Piili, Marjut 2006. Esimiestyön avaimet – Ihmisen kohtaaminen ja ohjaaminen. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.
- Pohjanpalo, Olli 2010. Määräaikaiset työsopimukset entistä tarkempaan arvioon. Helsingin Sanomat 8.10.2010. A 11.
- Rauramo, Päivi 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Soa ry. Suomen Optikoiden Ammattiliitto ry. Verkkodokumentti. <http://www.soary.com/>. Luettu 3.9.2010.
- Suutarinen, Marjaana – Vesterinen Pirkko-Liisa 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Työkyky 2010. Työterveyslaitos. Verkkodokumentti <http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/tykytoiminta/Sivut/default.aspx>. Luettu 24.9.2010.
- Työterveyshuolto 2010. Sosiaali- ja Terveysministeriö. Verkkodokumentti. <http://www.stm.fi/sosiaali_ja_terveyspalvelut/terveyspalvelut/tyoterveyshuolto>. Luettu 30.9.2010.
- Työterveyshuolto 2010. Työsuojeluhallinto. Verkkodokumentti. <<http://www.tyosuojelu.fi/fi/tyoterveyshuolto>>. Luettu 20.9.2010.
- Työterveyslaitos 2010: Työ ja terveys Suomessa 2009. Helsinki: Vammalan kirjapaino Oy.
- Työterveyslaitos, 2010. Työ ja terveys Suomessa 2009. Helsinki. Vammalan kirjapaino Oy.
- Vilka, Hanna 2007. Tutki ja mittaa – Määrällisen tutkimuksen perusteet. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.
- Yli-Luoma, Pertti V.J 2000. Johdatus kvantitatiivisiin analyysimenetelmiin SPSS for Windows-ohjelman avulla. Sipoo: IMDL Oy:n digitaalipaino.



Arvoisa Suomen Optikoiden Ammattiliitto ry:n jäsen!

Helsingin Metropolia ammattikorkeakoulun optometreriopiskelijoina teemme opinnäytetyönämme Suomen Optikoiden Ammattiliitto ry:n työelämässä mukana oleville jäsenille suunnatun työhyvinvointi - tutkimuksen. Tutkimuksen toimeksiantaja haluaa tutkimustulosten perusteella tietoa jäsenistönsä työhyvinvoinnista ja löytää näin keinoja edistää optikoiden työssä jaksamista.

Toivomme sinun vastaavan kyselyymme ja palauttamaan kyselylomakkeen vastauskuoressa 4.6.2010 mennessä. Vastaamiseen menee noin 10 minuuttia. Vastauskuoren postimaksu on jo valmiiksi maksettu.

Antamasi vastaukset käsitellään nimettöminä ja luottamuksellisina, joten kenenkään yksittäisen vastaajan tiedot eivät paljastu tuloksista. Tutkimustulokset julkaistaan joulukuussa 2010.

Kiitos vastauksestasi. Mikäli haluat saada lisätietoja tutkimuksesta, voit ottaa meihin yhteyttä sähköpostitse.

Kesäterveisin

Suvi Koivuharju
opiskelija
suvi.koivuharju@metropolia.fi

Suvi Mononen
opiskelija
suvi.mononen@metropolia.fi

Henkilötiedot

1. Sukupuoli	nainen <input type="radio"/>	mies <input type="radio"/>
2. Ikä	_____ vuotta	

Rastita yksi omaa tilannettasi parhaiten kuvaava vaihtoehto.

3. Asun	yksin <input type="radio"/>	avio- tai avoliitossa <input type="radio"/>	Muuten, miten? _____		
4. Onko sinulla kotona asuvia lapsia?	kyllä <input type="radio"/>	ei <input type="radio"/>			
5. Oletko	optikko <input type="radio"/>	AMK-optometrismi vai <input type="radio"/>	myymälänhoitajaoptikko/ optometrismi <input type="radio"/>		
6. Onko esimiehelläsi	optikon <input type="radio"/>	AMK-optometristin vai <input type="radio"/>	joku muu koulutus, mikä _____		
7. Onko esimiehesi saanut koulutusta esimiestehtävistä?	kyllä <input type="radio"/>	ei <input type="radio"/>	en osaa sanoa <input type="radio"/>		
8. Miten pitkä työkokemuksesi on optikkona / optometristina?	_____				
9. Työsuhteesi on kestänyt nykyisen työntäjän kanssa?	_____				
10. Työsopimuksesi on	määräaikainen <input type="radio"/>	toistaiseksi voimassa oleva <input type="radio"/>	puitesopimus <input type="radio"/>		
11. Jos vastasit toistaiseksi voimassa oleva tai puitesopimus, siirry kysymykseen 12. Määräaikainen työsopimuksesi on uusittu	_____ kertaa				
12. Oletko töissä	yksityisessä <input type="radio"/>	yksityisessä ketjuun kuuluvassa <input type="radio"/>		ketjun omistamassa liikkeessä <input type="radio"/>	
13. Työpaikkasi sijaitsee	alle 10000 <input type="radio"/>	10000 – 50000 <input type="radio"/>	50000 – 100000 <input type="radio"/>	yli 100000 <input type="radio"/>	
14. Kuinka monta työntekijää työpaikallasi on yhteensä?	_____ henkilöä				
15. Myymälä, jossa työskentelet on avoinna ympärivuotisesti	viitenä <input type="radio"/>	kuutena <input type="radio"/>	seitsemänä päivänä viikossa <input type="radio"/>		
16. Mitkä työtehtävät vievät eniten aikaa työpäivästäsi, <u>valitse 1 vaihtoehto</u>	näöntutkimukset <input type="radio"/>	pajatyöskentely <input type="radio"/>	asiakaspalvelu <input type="radio"/>	esimiestehtävät <input type="radio"/>	muu, mikä? _____

17. Näöntarkastukseen käytettävissä oleva aika työpaikallasi	_____ minuuttia				
18. Koetko nykyisen työmääräsi	Jatkuvasti liian vähäiseksi <input type="radio"/>	Melko usein liian vähäiseksi <input type="radio"/>	Sopivaksi tai vaihtelevaksi <input type="radio"/>	Melko usein liian suureksi <input type="radio"/>	Jatkuvasti liian suureksi <input type="radio"/>
19. Arvioi omaa tilannettasi	En koskaan	Melko harvoin	Silloin tällöin	Melko usein	Usein
Pystytkö nauttimaan tavallisista päivittäisistä työtehtävistä?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oletko tuntenut itsesi viime aikoina aktiiviseksi ja pirteäksi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnetko olevasi stressaantunut?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oletko kokenut elämäntilanteesi henkisesti raskaaksi työn ulkopuolella viimeisen vuoden aikana?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Minkä arvosanan antaisit nykyiselle työkyvyillesi asteikolla 0-10 (0=huono, 10=erinomainen)	_____				
21. Kuinka monta sairauspoissaolopäivää sinulla on ollut viimeisen vuoden aikana?	_____ päivää		Minulla ei ole sairauspoissaoloja viimeisen vuoden ajalta <input type="radio"/>		
22. Oliko sairastuminen työperäistä?	kyllä <input type="radio"/>	ei <input type="radio"/>	en osaa sanoa <input type="radio"/>		
23. Onko sinulla mielestäsi riittävästi aikaa itsellesi vapaa-ajalla?	kyllä <input type="radio"/>	ei <input type="radio"/>	en osaa sanoa <input type="radio"/>		
24. Harrastatko liikuntaa vähintään kahdesti viikossa?	kyllä <input type="radio"/>	en <input type="radio"/>	en osaa sanoa <input type="radio"/>		
25. Kärsitkö unettomuudesta tai huonosta unen laadusta?	En koskaan/harvemmin kuin kerran kk <input type="radio"/>	Harvemmin kuin kerran viikossa <input type="radio"/>	Yhtenä-kahtena päivänä viikossa <input type="radio"/>	Kolmena-viitenä päivänä viikossa <input type="radio"/>	Kuutena-seitsemänä päivänä viikossa <input type="radio"/>
26. Jos vastasit edelliseen kysymykseen en koskaan/harvemmin kuin kerran kk, siirry kohtaan 27. Parantavatko vapaapäivät tai lomat unesi laatua?	Selvästi <input type="radio"/>	Vähän <input type="radio"/>	Ei lainkaan <input type="radio"/>	En osaa sanoa <input type="radio"/>	

27. Mitä ajattelet nykyisestä työstäsi	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Saan toimia itsenäisesti työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen yleisesti ottaen tyytyväinen työhöni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen motivoitunut työhöni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikkani on liian kiireinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Näöntarkastukseen käytössä oleva aika on mielestäni riittävä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pidän asiakaspalvelutyöstä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on riittävästi aikaa harrastuksilleni työviikon aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Harkitsen työpaikan vaihtoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Harkitsen alan vaihtoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28. Jos vastasit edelliseen kysymykseen jokseenkin samaa mieltä tai täysin samaa mieltä, mikä olisi merkittävin syy alan vaihtoon? <u>valitse 1 vaihtoehto.</u>	Työn sisältö <input type="radio"/>	Työmäärä <input type="radio"/>	Työajat <input type="radio"/>	Palkkaus <input type="radio"/>	Muu, mikä? _____
29. Mikä sinua motivoi työssäsi eniten, <u>valitse 1 vaihtoehto.</u>	Innostava työympäristö <input type="radio"/>	Palkka <input type="radio"/>	Positiivinen palaute <input type="radio"/>	Taloudellisesti menestyvä yritys <input type="radio"/>	Tyytyväinen asiakas <input type="radio"/>
30. Liittykö työhösi myyntitavoitteita?	kyllä <input type="radio"/>	ei <input type="radio"/>	en osaa sanoa <input type="radio"/>		
31. Jos vastasit edelliseen kysymykseen ei tai en osaa sanoa, siirry kysymykseen 32. Stressaavatko myyntitavoitteet sinua?	kyllä <input type="radio"/>	ei <input type="radio"/>	en osaa sanoa <input type="radio"/>		

32. Arvioi lähimmän esimiehesi toimintaa	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Saan apua ja tukea esimieheltäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni on kannustava	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan palautetta työstäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni tiedottaa avoimesti työpaikan asioista tasapuolisesti kaikille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni luottaa alaisiansa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni pyrkii huolehtimaan työntekijöiden viihtyvyydestä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
33. Onko sinulla mahdollisuuksia vaikuttaa työhösi	Ei lainkaan	Jonkin verran	En osaa sanoa	Melko paljon	Paljon
Työtahtuisi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työaikoihisi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työmenetelmiisi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtehtäviesi sisältöön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lisäkoulutuksiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
34. Pitävätkö seuraavat väittämät kohdallasi paikkansa	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Työaikani on riittävä päivittäisten töiden tekemiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ehdin pitämään lakisäteiset tauot työpäiväni aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ohjeistus työtehtäviin on selkeä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan mielestäni koulutustani ja kykyjäni vastaavia työtehtäviä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan tarvittaessa apua ja tukea työtovereiltani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

35. Pitävätkö seuraavat väittämät työpaikallasi paikkansa	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	
Työpaikan ilmapiiri on viihtyisä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Voin osallistua työpaikkani yhteisistä asioista päättämiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Työkavereiden kesken on muodostunut ristiriitoja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Olen kärsinyt työpaikkakiusaamisesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Työntajani osallistuu riittävästi työkykyä ylläpitävään toimintaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
36. (Jos olet alle 58 -vuotias) olen harkinnut osaaikaeläkkeelle siirtymistä	kyllä <input type="radio"/>	en <input type="radio"/>	en osaa sanoa <input type="radio"/>			
37. Haluan tehdä töitä yli 63-vuotiaaksi	kyllä <input type="radio"/>	en <input type="radio"/>	en osaa sanoa <input type="radio"/>			
38. Milloin olet viimeksi käynyt työterveystarkastuksessa?	Tänä vuonna <input type="radio"/>	Viime vuonna <input type="radio"/>	2-5 vuotta sitten <input type="radio"/>	yli 5v. sitten <input type="radio"/>	En koskaan <input type="radio"/>	En osaa sanoa <input type="radio"/>
39. Mitä muuta haluat kertoa meille työtilanteestasi?						
<p>Jos haluat keskustella aiheesta kanssamme henkilökohtaisesti tai sähköpostin välityksellä, odotamme yhteydenottoasi:</p> <p>suvi.koivuharju@metropolia.fi tai suvi.mononen@metropolia.fi. Tietosi käsitellään luottamuksellisesti.</p>						

KIITOS VASTAUKSESTASI JA AURINKOISTA KESÄÄ!

Ikäryhmäjaottelu	alle 30 N %	30 – 39 N %	40 – 49 N %	50 ja yli N %
1. Sukupuoli (n=251)				
• nainen	n=52 20,7 %	n=57 22,7 %	n=64 25,5 %	n=51 20,3 %
• mies	n=1 0,4 %	n=12 4,8 %	n=4 1,6 %	n=10 4,0 %
3. Asumismuoto (n=250)				
• Yksin	n=10 4,0 %	n=17 6,8 %	n=6 2,4 %	n=8 3,2 %
• avio-/avoliitossa	n=43 17,2 %	n=52 20,8 %	n=61 24,4 %	n=51 20,4 %
• muuten	n=0	n=0	n=1 0,4 %	n=1 0,4 %
4. Onko sinulla kotona asuvia lapsia? (n=251)				
• kyllä	n=10 4,0 %	n=45 17,9 %	n=53 21,1 %	n=23 9,2 %
• ei	n=43 17,1 %	n=24 9,6 %	n=15 6,0 %	n=38 15,1 %
5. Ammatti (n=251)				
• optikko	n=1 0,4 %	n=10 4,0 %	n=53 21,1, %	n=51 20,3 %
• optometrismi	n=49 19,5 %	n=48 19,1 %	n=8 3,2 %	n=1 0,4 %
• myymälänhoitaja optikko/optometrismi	n=3 1,2 %	n=11 4,4 %	n=7 2,8 %	n=9 3,6%
6. Esimiehen koulutus (n=241)				
• optikko	n=26 10,8 %	n=41 17,0 %	n=32 13,3 %	n=32 13,3 %
• optometrismi	n=5 2,1 %	n=8 3,3 %	n=3 1,2 %	n=8 3,3 %
• muu	n=16 6,6 %	n=16 6,6 %	n=28 11,6 %	n=16 6,6 %
• en osaa sanoa	n=4 1,7 %	n=2 0,8 %	n=1 0,4 %	n=3 1,2 %

7. Onko esimiehesi saanut koulutusta esimiestehtävistä? (n=246)				
• kyllä	n=18 7,3 %	n=32 13,0 %	n=32 13,0 %	n=26 10,6 %
• ei	n=6 2,4 %	n=16 6,5 %	n=18 7,3 %	n=14 5,7 %
• en osaa sanoa	n=27 11,0 %	n=20 8,1 %	n=17 6,9 %	n=20 8,1 %
8. Työkokemus (n=250)				
• alle 3 vuotta	n=30 12,0 %	n=8 3,2 %	n=1 0,4 %	n=0
• 3-10 vuotta	n=23 9,2 %	n=39 15,6 %	n=6 2,4 %	n=1 0,4 %
• 11-20 vuotta	n=0	n=22 8,8 %	n=36 14,4 %	n=4 1,6 %
• yli 21 vuotta	n=0	n=0	n=25 10,0 %	n=55 22,0 %
9. Työsuhteen kesto (n=248)				
• alle 3 vuotta	n=35 14,1 %	n=25 10,1 %	n=13 5,2 %	n=9 3,6 %
• 3-10 vuotta	n=18 7,3 %	n=35 14,1 %	n=30 12,1 %	n=9 3,6 %
• 11-20 vuotta	n=0	n=9 3,6 %	n=17 6,9 %	n=12 4,8 %
• yli 21 vuotta	n=0	n=0	n=7 2,8 %	n=29 11,7 %
10. Työsopimus (n=248)				
• määräaikainen	n=5 2,0 %	n=6 2,4 %	n=2 0,8 %	n=3 1,2 %
• toistaiseksi voimassa oleva	n=46 18,5 %	n=62 25,0 %	n=64 25,8 %	n=56 22,6 %
• puitesopimus	n=1 0,4 %	n=1 0,4 %	n=1 0,4 %	n=1 0,4 %
11. Määräaikainen sopimus uusittu X kertaa? (n=9)				

<ul style="list-style-type: none"> • 0 kertaa • 1 kerran • 2 kertaa • 7 kertaa 	<p>n=0</p> <p>n=1 11,1 %</p> <p>n=2 22,2 %</p> <p>n=0</p>	<p>n=1 11,1 %</p> <p>n=1 11,1 %</p> <p>n=0</p> <p>n=0</p>	<p>n=1 11,1 %</p> <p>n=0</p> <p>n=0</p> <p>n=0</p>	<p>n=1 11,1 %</p> <p>n=0</p> <p>n=1 11,1 %</p> <p>n=1 11,1 %</p>
<p>12. Liikkeen muoto (n=249)</p> <ul style="list-style-type: none"> • yksityinen • yksityinen ketjuun kuuluva • ketjun omistama liike 	<p>n=13 5,2 %</p> <p>n=15 6,0 %</p> <p>n=26 10,4 %</p>	<p>n=16 6,4 %</p> <p>n=18 7,2 %</p> <p>n=35 14,1 %</p>	<p>n=9 3,6 %</p> <p>n=23 9,2 %</p> <p>n=35 14,1 %</p>	<p>n=13 5,2 %</p> <p>n=17 6,8 %</p> <p>n=30 12,0 %</p>
<p>13. Työpaikka sijaitsee asukasmäärältään (n=244)</p> <ul style="list-style-type: none"> • alle 10000 • 10001 – 50000 • 50001 – 100000 • yli 100000 	<p>n=2 0,8 %</p> <p>n=16 6,6 %</p> <p>n=10 4,1 %</p> <p>n=17 7,0 %</p>	<p>n=2 0,8 %</p> <p>n=30 12,3 %</p> <p>n=7 2,9 %</p> <p>n=30 12,3 %</p>	<p>n=3 1,2 %</p> <p>n=19 7,8 %</p> <p>n=20 8,2 %</p> <p>n=24 9,8 %</p>	<p>n=8 3,3 %</p> <p>n=23 9,4 %</p> <p>n=11 4,5 %</p> <p>n=17 7,0 %</p>
<p>14. Henkilökunnan määrä (n=250)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1-4 • 5-9 • 10- 	<p>n=21 8,4 %</p> <p>n=28 11,2 %</p> <p>n=4 1,6 %</p>	<p>n=22 8,8 %</p> <p>n=38 15,2 %</p> <p>n=8 3,2 %</p>	<p>n=28 11,2 %</p> <p>n=30 12,0 %</p> <p>n=10 4,0 %</p>	<p>n=37 14,8 %</p> <p>n=16 6,4 %</p> <p>n=8 3,2 %</p>
<p>15. Myymälä avoinna (n=251)</p> <ul style="list-style-type: none"> • viitenä 	<p>n=9 3,6 %</p>	<p>n=13 5,2 %</p>	<p>n=14 5,6 %</p>	<p>n=16 6,4 %</p>

• kuutena	n=33 13,1 %	n=43 17,1 %	n=46 18,3 %	n=43 17,1 %
• seitsemänä päivänä viikossa	n=11 4,4 %	n=13 5,2 %	n=8 3,2 %	n=2 0,8 %

VASTAUKSET KYSYMYKSIIN 16 - 38 IKÄRYHMITTÄIN.

Ikäryhmäjaottelu	alle 30 N %	30 – 39 N %	40 – 49 N %	50 ja yli N %
16. Eniten aikaa vievät työtehtävät? (n=238)				
• näöntutkimukset	n=28 11,8 %	n=28 11,8 %	n=28 11,8 %	n=16 6,7 %
• pajatyöskentely	n=4 1,6 %	n=2 0,8 %	n=4 1,6 %	n=1 0,4 %
• asiakaspalvelu	n=19 7,6 %	n=33 13,9 %	n=33 13,9 %	n=38 16,0 %
• esimiestehtävät	n=0 0,0, %	n=2 0,8 %	n=0 0,0 %	n=2 0,8 %
• muu, mikä?	n=0	n=0	n=0	n=0
17. Näöntarkastukseen käytettävissä oleva aika työpaikallasi (n=246)				
• 20 minuuttia tai alle	n=19 7,7 %	n=20 8,1 %	n=27 11,0 %	n=24 9,8 %
• 21-30 minuuttia	n=32 13,0 %	n=43 17,5 %	n=38 15,4 %	n=30 1,2 %
• 31-45 minuuttia	n=1 0,4 %	n=0 0,0 %	n=2 0,8 %	n=0 0,0 %
• 46-60 minuuttia	n=1 0,4 %	n=2 0,8 %	n=0 0,0 %	n=1 0,4 %
• Aika määrittelemätön	n=0 0,0 %	n=2 0,8 %	n=1 0,4 %	n=3 1,2 %
18. Koetko nykyisen työ määräsi (n=248)				
• Jatkuvasti liian vähäiseksi	n=0 0,0 %	n=1 0,4 %	n=0 0,0 %	n=0 0,0 %
• Melko usein liian vähäiseksi	n=3 1,2 %	n=4 1,6 %	n=3 1,2 %	n=5 2,0 %

<ul style="list-style-type: none"> • Sopivaksi tai vaihtelevaksi • Melko usein liian suureksi • Jatkuvasti liian suureksi 	n=30 12,1 %	n=32 12,9 %	n=39 15,7 %	n=28 11,3 %
<ul style="list-style-type: none"> • Melko usein liian suureksi 	n=17 6,9 %	n=24 9,7 %	n=19 7,7 %	n=15 6,0 %
<ul style="list-style-type: none"> • Jatkuvasti liian suureksi 	n=2 0,8 %	n=7 2,8 %	n=7 2,8 %	n=12 4,8 %
19.Arvioi omaa tilannettasi (n=250) <ul style="list-style-type: none"> • A Pystytkö nauttimaan tavallisista päivittäisistä työtehtävistä? <ul style="list-style-type: none"> ➤ En koskaan ➤ Melko harvoin ➤ Silloin tällöin ➤ Melko usein ➤ Usein 	n=0 n=1 0,4 % n=13 5,2 % n=29 11,6 % n=10 4,0 %	n=0 n=4 1,6 % n=9 3,6 % n=45 18,0 % n=10 4,0 %	n=0 n=2 0,8 % n=9 3,6 % n=35 14,0 % n=22 8,8 %	n=0 n=4 1,6 % n=13 5,2 % n=28 11,2 % n=16 6,4 %
<ul style="list-style-type: none"> • B Oletko tuntenut itsesi viime aikoina aktiiviseksi ja pirteäksi? <ul style="list-style-type: none"> ➤ En koskaan ➤ Melko harvoin ➤ Silloin tällöin ➤ Melko usein ➤ Usein 	n=0 0,0 % n=6 2,4 % n=9 3,6 % n=30 12,0 % n=8 3,2 %	n=0 0,0 % n=11 4,4 % n=16 6,4 % n=34 13,6 % n=7 2,8 %	n=2 0,8 % n=6 2,4 % n=15 6,0 % n=30 12,0 % n=15 6,0 %	n=1 0,4 % n=15 6,0 % n=17 6,8 % n=23 9,2 % n=5 2,0 %
<ul style="list-style-type: none"> • C Tunnetko olevasi stressaantunut? <ul style="list-style-type: none"> ➤ En koskaan ➤ Melko harvoin 	n=0 0,0 % n=17	n=1 0,4 % n=13	n=1 0,4 % n=28	n=2 0,8 % n=14

	6,8 %	5,2 %	11,2 %	5,5 %
➤ Silloin tällöin	n=20 8,0 %	n=29 11,6 %	n=24 9,6 %	n=21 8,4 %
➤ Melko usein	n=14 5,6 %	n=20 8,0 %	n=10 4,0 %	n=14 5,6 %
➤ Usein	n=2 0,8 %	n=5 2,0 %	n=5 2,0 %	n=10 4,0 %
• D Oletko kokenut elämäntilanteesi henkisesti raskaaksi työn ulkopuolella viimeisen vuoden aikana?				
➤ En koskaan	n=11 4,4 %	n=7 2,8 %	n=18 7,2 %	n=8 3,2 %
➤ Melko harvoin	n=21 8,4 %	n=21 8,4 %	n=25 10,0 %	n=26 10,4 %
➤ Silloin tällöin	n=13 5,2 %	n=19 7,6 %	n=14 5,6 %	n=11 4,4 %
➤ Melko usein	n=7 2,8 %	n=13 5,2 %	n=8 3,2 %	n=10 4,0 %
➤ Usein	n=1 0,4 %	n=8 3,2 %	n=3 1,2 %	n=6 2,4 %
20. Arvosana työkyvyllle (n=239)				
• 5 tai alle	n=1 0,4 %	n=2 0,8 %	n=2 0,8 %	n=4 1,7 %
• 6-8	n=19 7,9 %	n=36 15,1 %	n=27 11,3 %	n=37 15,5 %
• 9-10	n=30 12,6 %	n=27 11,3 %	n=37 15,5 %	n=17 7,1 %
21. Sairauspoissaolopäivät (n=248)				
• 0 päivää	n=9 3,6 %	n=19 7,7 %	n=28 11,3 %	n=23 9,3 %
• 1-5 päivää	n=29 11,7 %	n=25 10,1 %	n=26 10,5 %	n=23 9,3 %
• 6-18 päivää	n=13 5,2 %	n=18 7,3 %	n=9 3,6 %	n=10 4,0 %

<ul style="list-style-type: none"> • 19 tai yli 	n=2 0,8 %	n=4 1,6 %	n=5 2,0 %	n=5 2,0 %
<p>22. Oliko sairastuminen työperäistä? (n=171)</p> <ul style="list-style-type: none"> • kyllä • ei • en osaa sanoa 	n=3 1,8 %	n=3 1,8 %	n=1 0,6 %	n=7 4,1 %
	n=38 22,2 %	n=45 26,3 %	n=37 21,6 %	n=25 14,6 %
	n=4 2,3 %	n=1 0,6 %	n=1 0,6 %	n=6 3,5 %
<p>23. Onko sinulla mielestäsi riittävästi aikaa itsellesi vapaa-ajalla? (n=249)</p> <ul style="list-style-type: none"> • kyllä • ei • en osaa sanoa 	n=27 10,8 %	n=27 10,8 %	n=30 12,0 %	n=31 12,4 %
	n=24 9,6 %	n=34 13,7 %	n=30 12,0 %	n=24 9,6 %
	n=2 0,8 %	n=6 2,4 %	n=8 3,2 %	n=6 2,4 %
<p>24. Harrastatko liikuntaa vähintään kahdesti viikossa? (n=250)</p> <ul style="list-style-type: none"> • kyllä • ei • en osaa sanoa 	n=43 17,2 %	n=50 20,0 %	n=47 18,8 %	n=42 16,8 %
	n=9 3,6 %	n=15 6,0 %	n=19 7,6 %	n=17 6,8 %
	n=1 0,4 %	n=3 1,2 %	n=2 0,8 %	n=2 0,8 %
<p>25. Kärsitkö unettomuudesta? (n=250)</p> <ul style="list-style-type: none"> • En koskaan/ harvemmin kuin kerran kuukaudessa • Harvemmin kuin kerran viikossa • Yhtenä-kahtena päivänä viikossa 	n=26 10,4 %	n=21 8,4 %	n=25 10,0 %	n=11 4,4 %
	n=17 6,8 %	n=25 10,0 %	n=25 10,0 %	n=22 8,8 %
	n=8 3,2 %	n=15 6,0 %	n=11 4,4 %	n=14 5,6 %
	n=2	n=6	n=6	n=12

<ul style="list-style-type: none"> • Kolmena-viitenä päivänä viikossa • Kuutena-seitsemänä päivänä viikossa 	0,8 % n=0	2,4 % n=1 0,4 %	2,4 % n=1 0,4 %	4,8 % n=2 0,8 %
<p>26. Parantavatko vapaapäivät unesi laatua? (n=141)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Selvästi • Vähän • Ei lainkaan • En osaa sanoa 	n=8 5,7 %	n=18 12,8 %	n=9 6,4 %	n=21 14,9 %
<p>27. Mitä ajattelet nykyisestä työstäsi? (n=251)</p> <ul style="list-style-type: none"> • A Saan toimia itsenäisesti työssäni <ul style="list-style-type: none"> ➤ Täysin eri mieltä ➤ Jokseenkin eri mieltä ➤ Ei samaa eikä eri mieltä ➤ Jokseenkin samaa mieltä ➤ Täysin samaa mieltä 	n=0	n=2 0,8 %	n=0	n=0
<ul style="list-style-type: none"> • B Olen yleisesti ottaen tyytyväinen työhöni (n=250) <ul style="list-style-type: none"> ➤ Täysin eri mieltä ➤ Jokseenkin eri mieltä ➤ Ei samaa eikä eri mieltä 	n=2 0,8 %	n=15 6,0 %	n=5 2,0 %	n=11 4,4 %
	n=4 1,6 %	n=5 2,0 %	n=6 2,4 %	n=10 4,0 %
	n=31 12,4 %	n=33 13,1 %	n=41 16,3 %	n=28 11,2 %
	n=16 6,4 %	n=14 5,6 %	n=16 6,4 %	n=12 4,8 %
	n=1 0,4 %	n=2 0,8 %	n=3 1,2 %	n=0
	n=4 1,6 %	n=11 4,4 %	n=3 1,2 %	n=10 4,0 %
	n=5 2,0 %	n=8 3,2 %	n=7 2,8 %	n=11 4,4 %

➤ Jokseenkin samaa mieltä	n=34 13,6 %	n=29 11,6 %	n=41 16,4 %	n=31 12,4 %
➤ Täysin samaa mieltä	n=9 3,6 %	n=18 7,2 %	n=14 5,6 %	n=9 3,6 %
• C Olen motivoitunut työhöni (n=250)				
➤ Täysin eri mieltä	n=0	n=2 0,8 %	n=2 0,8 %	n=1 0,4 %
➤ Jokseenkin eri mieltä	n=9 3,6 %	n=7 2,8 %	n=5 2,0 %	n=10 4,0 %
➤ Ei samaa eikä eri mieltä	n=5 2,0 %	n=7 2,8 %	n=4 1,6 %	n=5 2,0 %
➤ Jokseenkin samaa mieltä	n=28 11,2 %	n=35 14,0 %	n=39 15,6 %	n=31 12,4 %
➤ Täysin samaa mieltä	n=11 4,4 %	n=17 6,8 %	n=18 7,2 %	n=14 5,6 %
• D Työpaikkani on liian kiireinen (n=250)				
➤ Täysin eri mieltä	n=8 3,2 %	n=5 2,0 %	n=9 3,6 %	n=2 0,8 %
➤ Jokseenkin eri mieltä	n=14 5,6 %	n=20 8,0 %	n=21 8,4 %	n=17 6,8 %
➤ Ei samaa eikä eri mieltä	n=10 4,0 %	n=13 5,2 %	n=12 4,8 %	n=11 4,4 %
➤ Jokseenkin samaa mieltä	n=10 4,0 %	n=16 6,4 %	n=19 7,6 %	n=12 4,8 %
➤ Täysin samaa mieltä	n=10 4,0 %	n=15 6,0 %	n=7 2,8 %	n=19 7,6 %
• E Näöntarkastukseen käytössä oleva aika on mielestäni riittävä (n=251)				
➤ Täysin eri mieltä	n=4 1,6 %	n=12 4,8 %	n=10 4,0 %	n=6 2,4 %
➤ Jokseenkin eri mieltä	n=12 4,8 %	n=8 3,2 %	n=5 2,0 %	n=5 2,0 %

➤ Ei samaa eikä eri mieltä	n=2 0,8 %	n=3 1,2 %	n=2 0,8 %	n=3 1,2 %
➤ Jokseenkin samaa mieltä	n=8 3,2 %	n=10 4,0 %	n=16 6,4 %	n=13 5,2 %
➤ Täysin samaa mieltä	n=27 10,8 %	n=36 14,3 %	n=35 13,9 %	n=34 13,5 %
• F Pidän asiakaspalvelutyöstä (n=251)				
➤ Täysin eri mieltä	n=1 0,4 %	n=1 0,4 %	n=0 0,0 %	n=0 0,0 %
➤ Jokseenkin eri mieltä	n=3 1,2 %	n=2 0,8 %	n=3 1,2 %	n=3 1,2 %
➤ Ei samaa eikä eri mieltä	n=3 1,2 %	n=7 2,8 %	n=3 1,2 %	n=8 3,2 %
➤ Jokseenkin samaa mieltä	n=27 10,8 %	n=34 13,5 %	n=36 14,3 %	n=30 12,0 %
➤ Täysin samaa mieltä	n=19 7,6 %	n=25 10,0 %	n=26 10,4 %	n=20 8,0 %
• G Minulla on riittävästi aikaa harrastuksilleni työviikon aikana (n=251)				
➤ Täysin eri mieltä	n=4 1,6 %	n=11 4,4 %	n=10 4,0 %	n=6 2,4 %
➤ Jokseenkin eri mieltä	n=18 7,2 %	n=27 10,8 %	n=19 7,6 %	n=23 9,2 %
➤ Ei samaa eikä eri mieltä	n=8 3,2 %	n=8 3,2 %	n=10 4,0 %	n=6 2,4 %
➤ Jokseenkin samaa mieltä	n=15 6,0 %	n=15 6,0 %	n=16 6,4 %	n=17 6,8 %
➤ Täysin samaa mieltä	n=8 3,2 %	n=8 3,2 %	n=16 5,2 %	n=9 3,6 %
• H Harkitsen työpaikan vaihtoa (n=250)				
➤ Täysin eri mieltä	n=14 5,6 %	n=19 7,6 %	n=25 10,0 %	n=27 10,8 %
➤ Jokseenkin eri mieltä	n=11	n=10	n=16	n=6

	4,4 %	4,0 %	6,4 %	2,4 %
➤ Ei samaa eikä eri mieltä	n=7 2,8 %	n=12 4,8 %	n=14 5,6 %	n=12 4,8 %
➤ Jokseenkin samaa mieltä	n=11 4,4 %	n=19 7,6 %	n=9 3,6 %	n=9 3,6 %
➤ Täysin samaa mieltä	n=10 4,0 %	n=9 3,6 %	n=4 1,6 %	n=6 2,4 %
• I Harkitsen alan vaihtoa (n=251)				
➤ Täysin eri mieltä	n=22 8,8 %	n=34 13,5 %	n=38 15,1 %	n=38 15,1 %
➤ Jokseenkin eri mieltä	n=12 4,8 %	n=10 4,0 %	n=13 5,2 %	n=9 3,6 %
➤ Ei samaa eikä eri mieltä	n=2 0,8 %	n=8 3,2 %	n=8 3,2 %	n=7 2,8 %
➤ Jokseenkin samaa mieltä	n=13 5,2 %	n=13 5,2 %	n=7 2,8 %	n=5 2,0 %
➤ Täysin samaa mieltä	n=4 1,6 %	n=4 1,6 %	n=2 0,8 %	n=2 0,8 %
28. Alan vaihdon syy? (n=58)				
• Työn sisältö	n=9 15,5 %	n=6 10,3 %	n=2 3,4 %	n=2 3,4 %
• Työmäärä	n=2 3,4 %	n=2 3,4 %	n=4 6,9 %	n=6 10,3 %
• Työajat	n=5 8,6 %	n=7 12,1 %	n=4 6,9 %	n=0 0,0 %
• Palkkaus	n=2 3,4 %	n=2 3,4 %	n=0 0,0 %	n=2 3,4 %
• Muu, mikä?	n=0	n=1 1,7 %	n=1 1,7 %	n=1 1,7 %
29. Mikä sinua motivoi eniten työssäsi? (n=250)				
• Innostava työympäristö	n=27 10,8 %	n=29 11,6 %	n=18 7,2 %	n=13 5,2 %
• Palkka	n=5 2,0 %	n=5 2,0 %	n=8 3,2 %	n=12 4,8 %

<ul style="list-style-type: none"> • Positiivinen palaute 	n=13 5,2 %	n=8 3,2 %	n=8 3,2 %	n=2 0,8 %
<ul style="list-style-type: none"> • Taloudellisesti menestyvä yritys 	n=1 0,4 %	n=1 0,4 %	n=1 0,4 %	n=1 0,4 %
<ul style="list-style-type: none"> • Tyytyväinen asiakas 	n=7 2,8 %	n=25 10,0 %	n=33 13,2 %	n=33 13,2 %
30. Liittykö työhösi myyntitavoitteita? (n=251)				
<ul style="list-style-type: none"> • kyllä 	n=38 15,1 %	n=53 21,1 %	n=46 18,3 %	n=42 16,7 %
<ul style="list-style-type: none"> • ei 	n=12 4,8 %	n=14 5,8 %	n=18 7,2 %	n=12 4,8 %
<ul style="list-style-type: none"> • en osaa sanoa 	n=3 1,2 %	n=2 0,8 %	n=4 1,6 %	n=7 2,8 %
31. Stressaavatko myyntitavoitteet sinua? (n=177)				
<ul style="list-style-type: none"> • kyllä 	n=14 7,9 %	n=27 15,3 %	n=14 7,9 %	n=14 7,9 %
<ul style="list-style-type: none"> • ei 	n=21 11,9 %	n=21 11,9 %	n=24 13,6 %	n=24 13,6 %
<ul style="list-style-type: none"> • en osaa sanoa 	n=4 2,3 %	n=4 2,3 %	n=6 3,4 %	n=4 2,3 %
32. Arvioi esimiehesi toimintaa (n=251)				
<ul style="list-style-type: none"> • A Saan apua ja tukea esimieheltäni <ul style="list-style-type: none"> ➤ Täysin eri mieltä 	n=4 1,6 %	n=4 1,6 %	n=8 3,2 %	n=4 1,6 %
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Jokseenkin eri mieltä 	n=8 3,2 %	n=16 6,4 %	n=14 5,6 %	n=11 4,4 %
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ei samaa eikä eri mieltä 	n=4 1,6 %	n=8 3,2 %	n=8 3,2 %	n=10 4,0 %
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Jokseenkin samaa mieltä 	n=28 11,2 %	n=29 11,6 %	n=28 11,2 %	n=29 11,6 %
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Täysin samaa mieltä 	n=9 3,6 %	n=12 4,8 %	n=10 4,0 %	n=7 2,8 %

<ul style="list-style-type: none"> • B Esimieheni on kannustava (n=251) <ul style="list-style-type: none"> ➤ Täysin eri mieltä ➤ Jokseenkin eri mieltä ➤ Ei samaa eikä eri mieltä ➤ Jokseenkin samaa mieltä ➤ Täysin samaa mieltä 	n=6 2,4 %	n=7 2,8 %	n=8 3,2 %	n=6 2,4 %
<ul style="list-style-type: none"> • C Saan palautetta työstäni (n=251) <ul style="list-style-type: none"> ➤ Täysin eri mieltä ➤ Jokseenkin eri mieltä ➤ Ei samaa eikä eri mieltä ➤ Jokseenkin samaa mieltä ➤ Täysin samaa mieltä 	n=5 2,0 %	n=5 2,0 %	n=5 2,0 %	n=3 1,2 %
<ul style="list-style-type: none"> • D Esimieheni tiedottaa avoimesti työpaikan asioista tasapuolisesti kaikille (n=251) <ul style="list-style-type: none"> ➤ Täysin eri mieltä ➤ Jokseenkin eri mieltä ➤ Ei samaa eikä eri mieltä ➤ Jokseenkin samaa mieltä ➤ Täysin samaa mieltä 	n=10 4,0 %	n=10 4,0 %	n=11 4,4 %	n=7 2,8 %
	n=13 5,2 %	n=18 7,2 %	n=13 5,2 %	n=12 4,8 %
	n=2 0,8 %	n=9 3,6 %	n=9 3,6 %	n=11 4,4 %
	n=20 8,0 %	n=25 10,0 %	n=27 10,8 %	n=21 8,4 %
	n=8	n=7	n=8	n=10

	3,2 %	2,8 %	3,2 %	4,0 %
<ul style="list-style-type: none"> • E Esimieheni luottaa alaisiinsa (n=251) <ul style="list-style-type: none"> ➤ Täysin eri mieltä ➤ Jokseenkin eri mieltä ➤ Ei samaa eikä eri mieltä ➤ Jokseenkin samaa mieltä ➤ Täysin samaa mieltä 	n=4 1,6 %	n=2 0,8 %	n=2 0,8 %	n=5 2,0 %
<ul style="list-style-type: none"> • F Esimieheni pyrkii huolehtimaan työntekijöiden viihtyvyydestä (n=251) <ul style="list-style-type: none"> ➤ Täysin eri mieltä ➤ Jokseenkin eri mieltä ➤ Ei samaa eikä eri mieltä ➤ Jokseenkin samaa mieltä ➤ Täysin samaa mieltä 	n=5 2,0 %	n=8 3,2 %	n=6 2,4 %	n=8 3,2 %
33. Onko sinulla mahdollisuuksia vaikuttaa työhösi? (n=251) <ul style="list-style-type: none"> • A Työtahtiisi <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ei lainkaan ➤ Jonkin verran ➤ En osaa sanoa ➤ Melko paljon 	n=6 2,4 %	n=13 5,2 %	n=9 3,6 %	n=8 3,2 %

	6,4 % n=1 0,4 %	6,8 % n=6 2,4 %	12,0 % n=1 0,4 %	7,6 % n=4 1,6 %
➤ Paljon				
• B Työaikoihisi (n=251)				
➤ Ei lainkaan	n=10 4,0 %	n=12 4,8 %	n=11 4,4 %	n=12 4,8 %
➤ Jonkin verran	n=33 13,1 %	n=40 15,9 %	n=32 12,7 %	n=34 13,5 %
➤ En osaa sanoa	n=0	n=0	n=3 1,2 %	n=0
➤ Melko paljon	n=9 3,8 %	n=11 4,4 %	n=17 6,8 %	n=11 4,4 %
➤ Paljon	n=1 0,4 %	n=6 2,4 %	n=5 2,0 %	n=4 1,6 %
• C Työmenetelmiisi (n=251)				
➤ Ei lainkaan	n=0	n=1 0,4 %	n=0	n=2 0,8 %
➤ Jonkin verran	n=17 6,8 %	n=19 7,6 %	n=18 7,2 %	n=19 7,6 %
➤ En osaa sanoa	n=3 1,2 %	n=4 1,6 %	n=1 0,4 %	n=4 1,6 %
➤ Melko paljon	n=23 9,2 %	n=39 15,5 %	n=38 15,1 %	n=27 10,8 %
➤ Paljon	n=10 4,0 %	n=6 2,4 %	n=11 4,4 %	n=9 3,6 %
• D Työtehtäviesi sisältöön (n=251)				
➤ Ei lainkaan	n=4 1,6 %	n=9 3,6 %	n=5 2,0 %	n=9 3,6 %
➤ Jonkin verran	n=31 12,4 %	n=28 11,2 %	n=33 13,1 %	n=29 11,6 %
➤ En osaa sanoa	n=4 1,6 %	n=6 2,4 %	n=3 1,2 %	n=6 2,4 %
➤ Melko paljon	n=13 5,2 %	n=23 9,2 %	n=24 9,6 %	n=16 6,4 %

➤ Paljon	n=1 0,4 %	n=3 1,2 %	n=3 1,2 %	n=1 0,4 %
• E Lisäkoulutukseen (n=251)				
➤ Ei lainkaan	n=12 4,8 %	n=12 4,8 %	n=9 3,6 %	n=12 4,8 %
➤ Jonkin verran	n=15 6,0 %	n=29 11,6 %	n=26 10,4 %	n=24 9,6 %
➤ En osaa sanoa	n=13 5,2 %	n=6 2,4 %	n=5 2,0 %	n=10 4,0 %
➤ Melko paljon	n=12 4,8 %	n=17 6,8 %	n=21 8,4 %	n=15 6,0 %
➤ Paljon	n=1 0,4 %	n=5 2,0 %	n=7 2,8 %	n=0
34. Pitävätkö seuraavat väittämät kohdallasi paikkansa (n=251)				
• A Työaikani on riittävä päivittäisten töiden tekemiseen				
➤ Täysin eri mieltä	n=2 0,8 %	n=12 4,8 %	n=6 2,4 %	n=12 4,8 %
➤ Jokseenkin eri mieltä	n=12 4,8 %	n=16 6,4 %	n=14 5,6 %	n=11 4,4 %
➤ Ei samaa eikä eri mieltä	n=5 2,0 %	n=2 0,8 %	n=6 2,4 %	n=2 0,8 %
➤ Jokseenkin samaa mieltä	n=13 5,2 %	n=23 9,2 %	n=29 11,6 %	n=24 9,6 %
➤ Täysin samaa mieltä	n=21 8,4 %	n=16 6,4 %	n=13 5,2 %	n=12 4,8 %
• B Ehdin pitämään lakisääteiset tauot työpäiväni aikana (n=251)				
➤ Täysin eri mieltä	n=15 6,0 %	n=13 5,2 %	n=10 4,0 %	n=12 4,8 %
➤ Jokseenkin eri mieltä	n=13 5,2 %	n=25 10,0 %	n=18 7,2 %	n=16 6,4 %
➤ Ei samaa eikä eri mieltä	n=2 0,8 %	n=4 1,6 %	n=4 1,6 %	n=6 2,4 %

➤ Jokseenkin samaa mieltä	n=15 6,0 %	n=16 6,4 %	n=29 11,6 %	n=18 7,2 %
➤ Täysin samaa mieltä	n=8 3,2 %	n=11 4,4 %	n=7 2,8 %	n=9 3,6 %
• C Ohjeistus työtehtäviin on selkeä (n=251)				
➤ Täysin eri mieltä	n=1 0,4 %	n=2 0,8 %	n=5 2,0 %	n=7 2,8 %
➤ Jokseenkin eri mieltä	n=9 3,6 %	n=14 5,6 %	n=12 4,8 %	n=10 4,0 %
➤ Ei samaa eikä eri mieltä	n=7 2,8 %	n=13 5,2 %	n=17 6,8 %	n=14 5,6 %
➤ Jokseenkin samaa mieltä	n=29 11,6 %	n=27 10,8 %	n=27 10,8 %	n=25 10,0 %
➤ Täysin samaa mieltä	n=7 2,8 %	n=7 2,8 %	n=7 2,8 %	n=5 2,0 %
• D Saan mielestäni koulutustani ja kykyjäni vastaavia työtehtäviä (n=251)				
➤ Täysin eri mieltä	n=0	n=0	n=1 0,4 %	n=0
➤ Jokseenkin eri mieltä	n=5 2,0 %	n=5 2,0 %	n=3 1,2 %	n=6 2,4 %
➤ Ei samaa eikä eri mieltä	n=2 0,8 %	n=0	n=2 0,8 %	n=3 1,2 %
➤ Jokseenkin samaa mieltä	n=24 9,6 %	n=39 15,5 %	n=33 13,1 %	n=33 13,1 %
➤ Täysin samaa mieltä	n=22 8,8 %	n=25 10,0 %	n=29 11,6 %	n=19 7,6 %
• E Saan tarvittaessa apua ja tukea työtovereiltani (n=251)				
➤ Täysin eri mieltä	n=0	n=1 0,4 %	n=0	n=1 0,4 %
➤ Jokseenkin eri mieltä	n=4 1,6 %	n=2 0,8 %	n=5 2,0 %	n=4 1,6 %
➤ Ei samaa eikä eri mieltä	n=2	n=2	n=7	n=3

	0,8 %	0,8 %	2,8 %	1,2 %
➤ Jokseenkin samaa mieltä	n=16 6,4 %	n=34 13,5 %	n=25 10,0 %	n=29 11,6 %
➤ Täysin samaa mieltä	n=31 12,4 %	n=30 12,0 %	n=31 12,4 %	n=24 9,6 %
35. Pitävätkö seuraavat väittämät työpaikallasi paikkansa (n=251)				
• A Työpaikan ilmapiiri on viihtyisä				
➤ Täysin eri mieltä	n=2 0,8 %	n=2 0,8 %	n=2 0,8 %	n=4 1,6 %
➤ Jokseenkin eri mieltä	n=6 2,4 %	n=14 5,6 %	n=7 2,8 %	n=5 2,0 %
➤ Ei samaa eikä eri mieltä	n=2 0,8 %	n=8 3,2 %	n=4 1,6 %	n=8 3,2 %
➤ Jokseenkin samaa mieltä	n=29 11,6 %	n=30 12,0 %	n=42 16,7 %	n=29 11,6 %
➤ Täysin samaa mieltä	n=14 5,6 %	n=15 6,0 %	n=13 5,2 %	n=15 6,0 %
• B Voin osallistua työpaikkani yhteisistä asioista päättämiseen (n=250)				
➤ Täysin eri mieltä	n=2 0,8 %	n=3 1,2 %	n=3 1,2 %	n=8 3,2 %
➤ Jokseenkin eri mieltä	n=9 3,6 %	n=13 5,2 %	n=7 2,8 %	n=6 2,4 %
➤ Ei samaa eikä eri mieltä	n=6 2,4 %	n=8 3,2 %	n=12 4,8 %	n=11 4,4 %
➤ Jokseenkin samaa mieltä	n=25 10,0 %	n=31 12,4 %	n=30 12,0 %	n=29 11,6 %
➤ Täysin samaa mieltä	n=11 4,4 %	n=14 5,6 %	n=15 6,0 %	n=7 2,8 %
• C Työkavereiden kesken on muodostunut ristiriitoja (n=250)				
➤ Täysin eri mieltä	n=11 4,4 %	n=12 4,8 %	n=19 7,6 %	n=25 10,0 %

➤ Jokseenkin eri mieltä	n=21 8,4 %	n=32 12,8 %	n=19 7,6 %	n=13 5,2 %
➤ Ei samaa eikä eri mieltä	n=6 2,4 %	n=7 2,8 %	n=10 4,0 %	n=5 2,0 %
➤ Jokseenkin samaa mieltä	n=13 5,2 %	n=13 5,2 %	n=16 6,4 %	n=14 5,6 %
➤ Täysin samaa mieltä	n=2 0,8 %	n=4 1,6 %	n=4 1,6 %	n=4 1,6 %
<ul style="list-style-type: none"> • D Olen kärsinyt työpaikkakiusaamisesta (n=251) <ul style="list-style-type: none"> ➤ Täysin eri mieltä ➤ Jokseenkin eri mieltä ➤ Ei samaa eikä eri mieltä ➤ Jokseenkin samaa mieltä ➤ Täysin samaa mieltä 	n=40 15,9 %	n=58 23,1 %	n=51 20,3 %	n=43 17,1 %
<ul style="list-style-type: none"> • E Työntajani osallistuu riittävästi työkykyä ylläpitävään toimintaan (n=250) <ul style="list-style-type: none"> ➤ Täysin eri mieltä ➤ Jokseenkin eri mieltä ➤ Ei samaa eikä eri mieltä ➤ Jokseenkin samaa mieltä ➤ Täysin samaa mieltä 	n=13 5,2 %	n=17 6,8 %	n=15 6,0 %	n=18 7,2 %
	n=21 8,4 %	n=21 8,4 %	n=20 8,0 %	n=21 8,4 %
	n=8 3,2 %	n=15 6,0 %	n=14 5,6 %	n=12 4,8 %
	n=8 3,2 %	n=13 5,2 %	n=15 6,0 %	n=7 2,8 %
	n=3 1,2 %	n=2 0,8 %	n=4 1,6 %	n=3 1,2 %
36. Olen harkinnut osa-aikaeläkkeelle siirtymistä (n=215)				

<ul style="list-style-type: none"> • kyllä 	n=1 0,5 %	n=6 2,8 %	n=13 6,0 %	n=25 11,6 %
<ul style="list-style-type: none"> • en 	n= 37 17,2 %	n=38 17,7 %	n=36 16,7 %	n=21 9,8 %
<ul style="list-style-type: none"> • en osaa sanoa 	n=8 3,7 %	n=10 4,7 %	n=12 5,6 %	n=8 3,7 %
37. Haluan tehdä töitä yli 63-vuotiaaksi asti (n=250)				
<ul style="list-style-type: none"> • kyllä 	n=2 0,8 %	n=4 1,6 %	n=7 2,8 %	n=7 2,8 %
<ul style="list-style-type: none"> • en 	n= 25 10 %	n=41 16,4 %	n=42 16,8 %	n=41 16,4 %
<ul style="list-style-type: none"> • en osaa sanoa 	n=26 10,4 %	n=23 9,2 %	n=19 7,6 %	n=13 5,2 %
38. Milloin olet viimeksi käynyt työterveystarkastuksessa? (n=251)				
<ul style="list-style-type: none"> • Tänä vuonna 	n=8 3,2 %	n=8 3,2 %	n=8 3,2 %	n=15 6,0 %
<ul style="list-style-type: none"> • Viime vuonna 	n=8 3,2 %	n=11 4,4 %	n=20 8,0 %	n=15 6,0 %
<ul style="list-style-type: none"> • 2-5 vuotta sitten 	n=20 8,0 %	n=31 12,4 %	n=29 11,6 %	n=20 8,0 %
<ul style="list-style-type: none"> • yli 5v. sitten 	n=2 0,8 %	n=13 5,2 %	n=10 4,0 %	n=8 3,2 %
<ul style="list-style-type: none"> • En koskaan 	n=15 6,0 %	n=6 2,4 %	n=1 0,4 %	n=2 0,8 %
<ul style="list-style-type: none"> • En osaa sanoa 	n=0	n=0	n=0	n=1 0,4 %

TAULUKKO 1. Sukupuolijakauma (N=251).

Sukupuoli	N	%
Nainen	224	89,2
Mies	27	10,8

TAULUKKO 2. Ikäjakauma (N=251). Mean 40,29, mediaani 40, moodi 55, max 61, min 22, mean naiset 39,84, mean miehet 44

Ikä	N	%
alle 30-vuotiaat	53	21,1
30 – 39 -vuotiaat	69	27,5
40 – 49 -vuotiaat	68	27,1
50 -vuotiaat tai yli	61	24,3

TAULUKKO 3. Asumismuoto (N=250).

Asun	N	%
Yksin	41	16,4
Avio- tai avoliitossa	207	82,8
Muuten, miten? lasten kanssa	2	0,8

TAULUKKO 4. Lapsia (N=251).

Kotona asuvia lapsia	N	%
Kyllä	131	52,2
Ei	120	47,8

TAULUKKO 5. Koulutus (N=251).

Oletko	N	%
Optikko	115	45,8
AMK-optometristi	106	42,2
Mymälähoitajaoptikko tai -optometristi	30	12

TAULUKKO6. Esimiehen koulutus(N=241).

Onko esimiehelläsi	N	%
Optikon	131	54,4
AMK-optometristin	24	10
Joku muu koulutus	76	31,5
En osaa sanoa	10	4,1

TAULUKKO 7. Esimiestehtäväkoulutus (N=246).

Onko esimiehesi saanut koulutusta esimiestehtävistä?	N	%
Kyllä	108	43,9
Ei	54	22,0
En osaa sanoa	84	34,1

TAULUKKO 8. Työkokemus (N=250). Mean 14,42, mediaani 13,00, moodi 32, max 37, min 0,33

Miten pitkä työkokemuksesi on optikkona tai optometristina?	N	%
Alle 3 vuotta	39	15,6
3-10 vuotta	69	27,6
11-20 vuotta	62	24,8
21 ja yli	80	32

TAULUKKO 9. Työsuhteen kesto (N=248). Mean 8,50, mediaani 5,0, moodi 3, max 37, min 0,00

Työsuhteesi on kestänyt nykyisen työnantajan kanssa	N	%
Alle 3 vuotta	82	33,1
3-10 vuotta	92	37,1
11-20 vuotta	38	15,3
21 ja yli	36	14,5

TAULUKKO 10. Työsopimus (N=248).

Työsopimuksesi on	N	%
Määräaikainen	16	6,5
Toistaiseksi voimassa oleva	228	91,9
Puitesopimus	4	1,6

TAULUKKO 11. Sopimus on uusittu (N=9).

Määräaikainen työsopimuksesi on uusittu	N	%
0 kertaa	3	33,3
1 kerran	2	22,2
2 kertaa	3	33,3
7 kertaa	1	11,1

TAULUKKO 12. Työpaikka (N=249).

Oletko töissä	N	%
yksityisessä	50	20,1
Yksityisessä ketjuun kuuluvassa	73	29,3
Ketjun omistamassa liikkeessä	126	50,6

TAULUKKO 13. Työpaikan sijainti (N=244).

Työpaikkasi sijaitsee	N	%
alle 10 000	15	6,1
10 001 – 50 000	88	36,1
50 001 – 100 000	48	19,7
yli 100 000 asukkaan paikkakunnalla	93	38,1

TAULUKKO 14. Henkilökunnan määrä (N=250). Mean 5,82, mediaani 5, moodi 3, min 1, max 20

Kuinka monta työntekijää työpaikallasi on yhteensä?	N	%
1-4	108	43,2
5-9	112	44,8
10-	30	12,0

TAULUKKO 15. Myymälä avoinna (N=251).

Myymälä, jossa työskentelet on avoinna ympärivuotisesti.	N	%
viitenä	52	20,8
kuutena	165	65,7
seitsemänä päivänä viikossa	34	13,5

TAULUKKO 16. Työtehtävä (N=251).

Mitkä työtehtävät vievät eniten aikaa työpäivästäsi?	N	%
Näöntutkimukset	106	42,2
Pajatyöskentely	13	5,2
Asiakaspalvelu	128	51,0
Esimiestehtävät	4	1,6
Muu, mikä?	0	0,0

TAULUKKO 17. Tutkimusaika (N=246).

Näöntarkastukseen käytettävissä oleva aika työpaikallasi	N	%
20 minuuttia tai alle	90	36,5
21-30 minuuttia	143	58,1
31-45 minuuttia	3	1,2
46-60 minuuttia	4	1,6
Aika määrittelemätön	6	2,4

TAULUKKO 18. Työmäärä (N=248).

Koetko nykyisen työmääräsi	N	%
Jatkuvasti liian vähäiseksi	1	0,4
Melko usein liian vähäiseksi	15	6,0
Sopivaksi tai vaihtelevaksi	129	51,4
Melko usein liian suureksi	75	29,9
Jatkuvasti liian suureksi	28	11,3

TAULUKKO 19. Oma tilanne arvio.

A Pystytkö nauttimaan tavallisista päivittäisistä työtehtävistä? (N=250)	N	%
En koskaan	0	0,0
Melko harvoin	11	4,4
Silloin tällöin	44	17,6
Melko usein	137	54,8
Usein	58	23,2
B Oletko tuntenut itsesi viime aikoina aktiiviseksi ja pirteäksi? (N=251)	N	%
En koskaan	3	1,2
Melko harvoin	38	15,2
Silloin tällöin	57	22,8

Melko usein	117	46,8
Usein	35	14,0
C Tunnetko olevasi stressaantunut? (N=251)	N	%
En koskaan	4	1,6
Melko harvoin	72	28,8
Silloin tällöin	94	37,6
Melko usein	58	23,2
Usein	22	8,8
D Oletko kokenut elämäntilanteesi henkisesti raskaaksi työn ulkopuolella viimeisen vuoden aikana?(N=251)	N	%
En koskaan	44	17,6
Melko harvoin	93	37,2
Silloin tällöin	57	22,8
Melko usein	38	15,2
Usein	18	7,2

TAULUKKO 20. Työkyky (N=239). Mean 8,236, mediaani 8,0, moodi 9,0

NAISET: mean 8,3, mediaani 8,5, moodi 9,0

MIEHET: mean 7,69, mediaani 8,0, moodi 8,0

Minkä arvosanan antaisit nykyiselle työkyvylläsi asteikolla 0-10 (0=huono, 10=erinomainen)	N	%
5 tai alle	9	3,8
6-8	119	49,8
9-10	111	46,4

TAULUKKO 21. Sairauspoissaolopäiväivien määrä (N=248). Mean 5,23, mediaani 2, moodi 0, max 90, min 0

NAISET: Mean 5,16, mediaani 2, moodi 0

MIEHET: : Mean 5,78, mediaani 2, moodi 0

Kuinka monta sairauspoissaolopäivää sinulla on ollut viimeisen vuoden aikana?	N	%
0 päivää	79	31,9
1-5 päivää	103	41,5
6-18 päivää	50	20,2
19 päivää tai yli	16	6,5

TAULUKKO 22. Työperäisyys (N=171).

Oliko sairastuminen työperäistä?	N	%
Kyllä	14	8,2
Ei	145	84,8
En osaa sanoa	12	7,0

TAULUKKO 23. Vapaa-aika (N=249).

Onko sinulla mielestäsi riittävästi aikaa itsellesi vapaa-ajalla?	N	%
Kyllä	115	46,2
Ei	112	45,0
En osaa sanoa	22	8,8

TAULUKKO 24. Liikunta (N=250).

Harrastatko liikuntaa vähintään kahdesti viikossa?	N	%
Kyllä	182	72,8
Ei	60	24,0
En osaa sanoa	8	3,2

TAULUKKO 25. Unettomuus (N=250).

Kärsitkö unettomuudesta tai huonosta unen laadusta?	N	%
En koskaan/ harvemmin kuin kerran kuukaudessa	83	33,2
Harvemmin kuin kerran viikossa	89	35,6
Yhtenä-kahtena päivänä viikossa	48	19,2
Kolmena-viitenä päivänä viikossa	26	10,4
Kuutena-seitsemänä päivänä viikossa	4	1,6

TAULUKKO 26. Unen laatu (N=140).

Parantavatko vapaapäivät tai lomat unesi laatua?	N	%
Selvästi	56	39,7
Vähän	53	37,6
Ei lainkaan	11	7,8
En osaa sanoa	21	14,9

TAULUKKO 27.

A Saan toimia itsenäisesti työssäni (N=251).	N	%
Täysin eri mieltä	2	,8
Jokseenkin eri mieltä	33	13,1
Ei samaa eikä eri mieltä	25	10,0
Jokseenkin samaa mieltä	133	53,0
Täysin samaa mieltä	58	23,1
B Olen yleisesti ottaen tyytyväinen työhöni (N=250).	N	%
Täysin eri mieltä	6	2,4
Jokseenkin eri mieltä	28	11,2
Ei samaa eikä eri mieltä	31	12,4
Jokseenkin samaa mieltä	135	54,0

Täysin samaa mieltä	50	20,0
C Olen motivoitunut työhöni (N=250).	N	%
Täysin eri mieltä	5	2,0
Jokseenkin eri mieltä	31	12,4
Ei samaa eikä eri mieltä	21	8,4
Jokseenkin samaa mieltä	133	53,2
Täysin samaa mieltä	60	24,0
D Työpaikkani on liian kiireinen (N=250).	N	%
Täysin eri mieltä	24	9,6
Jokseenkin eri mieltä	72	28,8
Ei samaa eikä eri mieltä	46	18,4
Jokseenkin samaa mieltä	57	22,8
Täysin samaa mieltä	51	20,4
E Näöntarkastukseen käytössä oleva aika on mielestäni riittävä (N=251).	N	%
Täysin eri mieltä	32	12,7
Jokseenkin eri mieltä	30	12,0
Ei samaa eikä eri mieltä	10	4,0
Jokseenkin samaa mieltä	47	18,7
Täysin samaa mieltä	132	52,6
F Pidän asiakaspalvelutyöstä (N=251).	N	%
Täysin eri mieltä	2	,8
Jokseenkin eri mieltä	11	4,4
Ei samaa eikä eri mieltä	21	8,4
Jokseenkin samaa mieltä	127	50,6
Täysin samaa mieltä	90	35,9
G Minulla on riittävästi aikaa harrastuksilleni työviikon aikana (N=251).	N	%
Täysin eri mieltä	31	12,4
Jokseenkin eri mieltä	87	34,7

Ei samaa eikä eri mieltä	32	12,7
Jokseenkin samaa mieltä	63	25,1
Täysin samaa mieltä	38	15,1
H Harkitsen työpaikan vaihtoa (N=250).	N	%
Täysin eri mieltä	85	34,0
Jokseenkin eri mieltä	43	17,2
Ei samaa eikä eri mieltä	45	18,0
Jokseenkin samaa mieltä	48	19,2
Täysin samaa mieltä	29	11,6
I Harkitsen alan vaihtoa (N=251).	N	%
Täysin eri mieltä	132	52,6
Jokseenkin eri mieltä	44	17,5
Ei samaa eikä eri mieltä	25	10,0
Jokseenkin samaa mieltä	38	15,1
Täysin samaa mieltä	12	4,8

TAULUKKO 28. Alan vaihto.

Alan vaihdon syy (N=58).	N	%
Työn sisältö	19	32,8
Työmäärä	14	24,1
Työajat	16	27,6
Palkkaus	6	10,3
Muu, mikä?	3	5,2

TAULUKKO 29. Motivoi.

Minua motivoi työssäni eniten (N=250).	N	%
Innostava työympäristö	87	34,8
Palkka	30	12,0

Positiivinen palaute	31	12,4
Taloudellisesti menestyvä yritys	4	1,6
Tyytyväinen asiakas	98	39,2

TAULUKKO 30.

Liittykö työhösi myyntitavoitteita? (N=251).	N	%
Kyllä	179	71,3
Ei	56	22,3
En osaa sanoa	16	6,4
TAULUKKO 31.		
Stressaavatko myyntitavoitteet sinua? (N=177).	N	%
Kyllä	69	39,0
Ei	90	50,8
En osaa sanoa	18	10,2

TAULUKKO 32. Esimiehen tuki.

A Saan apua ja tukea esimieheltäni (N=251).	N	%
Täysin eri mieltä	20	8,0
Jokseenkin eri mieltä	49	19,5
Ei samaa eikä eri mieltä	30	12,0
Jokseenkin samaa mieltä	114	45,4
Täysin samaa mieltä	38	15,1
B Esimieheni on kannustava (N=251).	N	%
Täysin eri mieltä	27	10,8
Jokseenkin eri mieltä	41	16,3
Ei samaa eikä eri mieltä	57	22,7
Jokseenkin samaa mieltä	90	35,9

Täysin samaa mieltä	36	14,3
C Saan palautetta työstäni (N=251).	N	%
Täysin eri mieltä	18	7,2
Jokseenkin eri mieltä	53	21,1
Ei samaa eikä eri mieltä	59	23,5
Jokseenkin samaa mieltä	100	39,8
Täysin samaa mieltä	21	8,4
D Esimieheni tiedottaa avoimesti työpaikan asioista tasapuolisesti kaikille (N=251).	N	%
Täysin eri mieltä	38	15,1
Jokseenkin eri mieltä	56	22,3
Ei samaa eikä eri mieltä	31	12,4
Jokseenkin samaa mieltä	93	37,1
Täysin samaa mieltä	33	13,1
E Esimieheni luottaa alaisiinsa (N=251).	N	%
Täysin eri mieltä	13	5,2
Jokseenkin eri mieltä	24	9,6
Ei samaa eikä eri mieltä	34	13,5
Jokseenkin samaa mieltä	106	42,2
Täysin samaa mieltä	74	29,5
F Esimieheni pyrkii huolehtimaan työntekijöiden viihtyvyydestä (N=251).	N	%
Täysin eri mieltä	27	10,8
Jokseenkin eri mieltä	51	20,3
Ei samaa eikä eri mieltä	49	19,5
Jokseenkin samaa mieltä	87	34,7
Täysin samaa mieltä	37	14,7

TAULUKKO 33.

A Onko sinulla mahdollisuuksia vaikuttaa työtahtiisi (N=251).	N	%
Ei lainkaan	36	14,3
Jonkin verran	113	45,0
En osaa sanoa	8	3,2
Melko paljon	82	32,7
Paljon	12	4,8
B Onko sinulla mahdollisuuksia vaikuttaa työaikoihisi (N=251).	N	%
Ei lainkaan	45	17,9
Jonkin verran	139	55,4
En osaa sanoa	3	1,2
Melko paljon	48	19,1
Paljon	16	6,4
C Onko sinulla mahdollisuuksia vaikuttaa työmenetelmiisi (N=251).	N	%
Ei lainkaan	3	1,2
Jonkin verran	73	29,1
En osaa sanoa	12	4,8
Melko paljon	127	50,6
Paljon	36	14,3
D Onko sinulla mahdollisuuksia vaikuttaa työtehtäviesi sisältöön (N=251).	N	%
Ei lainkaan	27	10,8
Jonkin verran	121	48,2
En osaa sanoa	19	7,6
Melko paljon	76	30,3
Paljon	8	3,2

E Onko sinulla mahdollisuuksia vaikuttaa lisäkoulutuksiin (N=251).	N	%
Ei lainkaan	45	17,9
Jonkin verran	94	37,5
En osaa sanoa	34	13,5
Melko paljon	65	25,9
Paljon	13	5,2

TAULUKKO 34.

A Työaikani on riittävä päivittäisten töiden tekemiseen (N=251).	N	%
Täysin eri mieltä	32	12,7
Jokseenkin eri mieltä	53	21,1
Ei samaa eikä eri mieltä	15	6,0
Jokseenkin samaa mieltä	89	35,5
Täysin samaa mieltä	62	24,7
B Ehdin pitämään lakisääteiset tauot työpäiväni aikana (N=251).	N	%
Täysin eri mieltä	50	19,9
Jokseenkin eri mieltä	72	28,7
Ei samaa eikä eri mieltä	16	6,4
Jokseenkin samaa mieltä	78	31,1
Täysin samaa mieltä	35	13,9
C Ohjeistus työtehtäviin on selkeä (N=251).	N	%
Täysin eri mieltä	15	6,0
Jokseenkin eri mieltä	45	17,9
Ei samaa eikä eri mieltä	51	20,3
Jokseenkin samaa mieltä	108	43,0

Täysin samaa mieltä	32	12,7
D Saan mielestäni koulutustani ja kykyjäni vastaavia työtehtäviä (N=251).	N	%
Täysin eri mieltä	1	,4
Jokseenkin eri mieltä	19	7,6
Ei samaa eikä eri mieltä	7	2,8
Jokseenkin samaa mieltä	129	51,4
Täysin samaa mieltä	95	37,8
E Saan tarvittaessa apua ja tukea työtovereiltani (N=251).	N	%
Täysin eri mieltä	2	,8
Jokseenkin eri mieltä	15	6,0
Ei samaa eikä eri mieltä	14	5,6
Jokseenkin samaa mieltä	104	41,4
Täysin samaa mieltä	116	46,2

TAULUKKO 35.

A Työpaikan ilmapiiri on viihtyisä (N=251).	N	%
Täysin eri mieltä	10	4,0
Jokseenkin eri mieltä	32	12,7
Ei samaa eikä eri mieltä	22	8,8
Jokseenkin samaa mieltä	130	51,8
Täysin samaa mieltä	57	22,7
B Voin osallistua työpaikkani yhteisistä asioista päättämiseen (N=250).	N	%
Täysin eri mieltä	16	6,4
Jokseenkin eri mieltä	35	14,0
Ei samaa eikä eri mieltä	37	14,8
Jokseenkin samaa mieltä	115	46,0

Täysin samaa mieltä	47	18,8
C Työkavereiden kesken on muodostunut ristiriitoja (N=250).	N	%
Täysin eri mieltä	67	26,8
Jokseenkin eri mieltä	85	34,0
Ei samaa eikä eri mieltä	28	11,2
Jokseenkin samaa mieltä	56	22,4
Täysin samaa mieltä	14	5,6
D Olen kärsinyt työpaikkakiusaamisesta (N=251).	N	%
Täysin eri mieltä	192	76,5
Jokseenkin eri mieltä	28	11,2
Ei samaa eikä eri mieltä	9	3,6
Jokseenkin samaa mieltä	18	7,2
Täysin samaa mieltä	4	1,6
E Työnantajani osallistuu riittävästi työkykyä ylläpitävään toimintaan (N=250).	N	%
Täysin eri mieltä	63	25,2
Jokseenkin eri mieltä	83	33,2
Ei samaa eikä eri mieltä	49	19,6
Jokseenkin samaa mieltä	43	17,2
Täysin samaa mieltä	12	4,8

TAULUKKO 36. Osa-aikaeläke (N=215).

Olen harkinnut siirtymistä osa-aikaeläkkeelle	N	%
Kyllä	45	20,9
Ei	132	61,4
En osaa sanoa	38	17,7

TAULUKKO 37. Työskentely eläkelän jälkeen (N=250).

Haluan tehdä töistä yli 63-vuotiaaksi	N	%
Kyllä	20	8,0
Ei	149	59,6
En osaa sanoa	81	32,4

TAULUKKO 38. Työterveystarkastus (N=251).

38 Milloin olet viimeksi käynyt työterveystarkastuksessa	N	%
Tänä vuonna	39	15,5
Viime vuonna	54	21,5
2-5 vuotta sitten	100	39,8
yli 5 vuotta sitten	33	13,1
En koskaan	24	9,6
En osaa sanoa	1	0,4

TAULUKKO 39. Avoin kysymys.

Mitä haluat kertoa meille työtilanteestasi?	N	%
vastauksia	85	33,8
tyhjiä vastauksia	166	66,2

TAULUKKO 1. Työkyky sukupuolen suhteen.

	F-arvo	t-arvo	p-arvo	Merkitsevyys	Tulos
Työkyky	0,363	2,108	0,036	Tilastollisesti melkein merkitsevä	Miehet ja naiset kokevat työkykynsä eri tavoin, miehet huonommaksi.

TAULUKKO 2. Näöntarkastusaika.

	F-arvo	t-arvo	p-arvo	Merkitsevyys	Tulos
Yksityinen liike Ketjun liike	0,329	5,516	0,001	Tilastollisesti erittäin merkittävä	Näöntarkastusaika on pidempi yksityisessä liikkeessä.

TAULUKKO 3. Stressi –summamuuttuja.

	F-arvo	t-arvo	p-arvo	Merkitsevyys	Tulos
Ikä, luokiteltuna	0,18	1,958	0,053	Tilastollisesti melkein merkittävä	Vastaajan ikä vaikuttaa koettuun stressin tasoon.

TAULUKKO 4. Ilmapiiri –summamuuttuja.

	F-arvo	t-arvo	p-arvo	Merkitsevyys	Tulos
Työkyky	0,181	-3,152	0,002	Tilastollisesti merkittävä	Työkykynsä huonoksi kokevat ovat tyytymättömpiä työpaikan ilmapiiriin.

TAULUKKO 5. Motivaatio –summamuuttuja.

	F-arvo	t-arvo	p-arvo	Merkitsevyys	Tulos
Myyntitavoitteet	1,840	-2,473	0,016	Tilastollisesti merkittävä	Vastaajat, joilla ei ole asetettu myyntitavoitteita ovat motivaantuneempia työhönsä.

TAULUKKO 6. Esimiestoiminta –summamuuttuja.

	F-arvo	t-arvo	p-arvo	Merkitsevyys	Tulos
Alan vaihtoa harkinneet	0,074	-1,756	0,081	Tilastollisesti melkein merkittävä	Alan vaihtoa harkinneet olivat tyytymättömämpiä esimiehen toimintaan.

TAULUKKO 7. Vaikutusmahdollisuudet –summamuuttuja.

	F-arvo	t-arvo	p-arvo	Merkitsevyys	Tulos
Yksityinen liike Ketjun liike	0,093	4,114	0,001	Tilastollisesti erittäin merkittävä	Vaikutusmahdollisuudet työhön on suuremmat yksityisessä optikkoliikkeessä.

TAULUKKO 8. Vaikutusmahdollisuudet –summamuuttuja.

Myymälä avoinna	F-arvo	t-arvo	p-arvo	Merkitsevyys	Tulos
5 päivänä viikossa 7 päivänä viikossa	15,034	4,616	0,001	Tilastollisesti erittäin merkittävä	Vaikutusmahdollisuudet työhön ovat suuremmat työntekijöillä, jotka työskentelevät liikkeessä, joka on avoinna 5 päivänä viikossa.

TAULUKKO 9. Motivaatio –summamuuttuja.

Myymälä avoinna	F-arvo	t-arvo	p-arvo	Merkitsevyys	Tulos
5 päivänä viikossa 7 päivänä viikossa	4,112	4,649	0,001	Tilastollisesti erittäin merkittävä	Motivaatio työhön on suurempi työntekijöillä, jotka työskentelevät liikkeessä, joka on avoinna 5 päivänä viikossa.

Spearmanin korrelaatiot.

TAULUKKO 1. Summamuuttujat.

Spearman		Sairauspoissaolot	Stressi sm	Ilmapiiri sm	Motivaatio sm	Esimies sm	Vaikutusmad. sm
Sairauspoissaolot	r	1,0	-0,144	-0,125	-0,190	-0,110	-0,093
	p	-	0,024	0,050	0,003	0,083	0,143
Stressi sm	r	-0,144	1,00	0,388	0,490	0,227	0,487
	p	0,024	-	0,001	0,001	0,001	0,001
Ilmapiiri sm	r	-0,125	0,388	1,0	0,490	0,462	0,342
	p	0,050	0,001	-	0,001	0,001	0,001
Motivaatio sm	r	-0,190	0,490	0,490	1,0	0,355	0,507
	p	0,003	0,001	0,001	-	0,001	0,001
Esimies sm	r	-0,110	0,227	0,462	0,355	1,0	0,269
	p	0,083	0,001	0,001	0,001	-	0,001
Vaikutusmad. sm	r	-0,093	0,487	0,342	0,507	0,269	1,0
	p	0,143	0,001	0,001	0,001	0,001	-

TAULUKKO 2. Ikäryhmä jaottelu.

		Ikäryhmä jaottelu
Sairauspoissaolo jaottelu	korrelaatio	-0,132
	p-arvo	0,038

TAULUKKO 3. Ilmapiiri -summamuuttuja.

		ilmapiiri sm
Sairauspoissaolo päivät	korrelaatio	-0,143
	p-arvo	0,025

TAULUKKO 4. Paikkakunnan koko ja koettu työmäärä.

		Paikkakunta	Henkilökunnan määrä
Henkilökunnan määrä	korrelaatio	0,406	1,0
	p-arvo	0,001	-
Työmäärä	korrelaatio	-0,138	-0,251
	p-arvo	0,032	0,001

TAULUKKO 5. Stressi –summamuuttuja.

		Stressi summamuuttuja	Sairauspoissa- olojako
Ikäryhmä jaottelu	korrelaatio	-0,610	-0,132
	p-arvo	0,340	0,038
Sairauspoissa- olojako	korrelaatio	-0,144	1,0
	p-arvo	0,024	-

TAULUKKO 6. Esimies -summamuuttuja.

		Esimies sm
Esimieskoulutus	korrelaatio	-0,190
	p-arvo	0,003

TAULUKKO 7. Vaikutusmahdollisuudet –summamuuttuja.

		Vaikutusmahdollis uudet summamuuttuja	Paikkakunta
Paikkakunta	korrelaatio	-0,211	1,0
	p-arvo	0,001	-
Henkilökunnan määrä	korrelaatio	-0,284	0,406
	p-arvo	0,001	0,001

TAULUKKO 8. Motivaatio –summamuuttuja.

		Motivaatio summamuuttuja	Unettomuus
Unettomuus	korrelaatio	-0,162	1,0
	p-arvo	0,011	-
Työkyky jaottelu	korrelaatio	0,373	-0,405
	p-arvo	0,001	0,001

TAULUKKO 9. Työpaikkani on liian kiireinen.

		Kiire
Henkilökunnan määrä	korrelaatio	0,383
	p-arvo	0,001

TAULUKKO 10. Ikäryhmä jaottelu.

		Kiire
Työkyky jaottelu	korrelaatio	-0,164
	p-arvo	0,011

TAULUKKO 1. Sairauspoissaolot

ikä	alle 30 v.	30-39 v.	40-49 v.	50 v. ja yli	total
ka/kh	4,45 / 5,250	5,12/7,103	4,38/7,633	6,97/6,559	5,23/10,128

TAULUKKO 2. Pystytkö nauttimaan tavallisista päivittäisistä työtehtävistä.

ikä	alle 30 v.	30-39 v.	40-49 v.	50 v. ja yli	total
ka/kh	3,91/0,714	3,90/0,715	4,13/0,751	3,92/0,862	3,97/0,862

TAULUKKO 3. Oletko tuntenut itsesi viime aikoina aktiiviseksi ja pirteäksi?

ikä	alle 30 v.	30-39 v.	40-49 v.	50 v. ja yli	total
ka/kh	3,75/0,853	3,54/0,888	3,74/1,002	3,26/0,982	3,57/0,951

TAULUKKO 4. Tunnetko olevasi stressaantunut?

ikä	alle 30 v.	30-39 v.	40-49 v.	50 v. ja yli	total
ka/kh	2,98/0,866	2,78/0,895	3,15/0,950	2,74/1,094	2,91/0,965

TAULUKKO 5. Oletko kokenut elämäntilanteesi henkisesti raskaaksi työn ulkopuolella viimeisen vuoden aikana?

ikä	alle 30 v.	30-39 v.	40-49 v.	50 v. ja yli	total
ka/kh	3,64/1,021	3,09/1,181	3,69/1,123	3,33/1,193	3,43/1,157

TAULUKKO 6. Työnantajani osallistuu riittävästi työkykyä ylläpitävään toimintaan.

ikä	alle 30 v.	30-39 v.	40-49 v.	50 v. ja yli	total
ka/kh	2,38/1,180	2,44/1,151	2,60/1,223	2,28/1,157	2,43/1,178

TAULUKKO 7. Harkitsen alan vaihtoa.

ikä	alle 30 v.	30-39 v.	40-49 v.	50 v. ja yli	total
ka/kh	2,34/1,427	2,17/1,372	1,85/1,162	1,75/1,150	2,02/1,291

TAULUKKO 8. Näöntarkastus aika yksityisessä ja ketjun liikkeessä.

	Liikkeen muoto	keskiarvo	keskihajonta
Näöntarkastusaika minuutteina	yksityinen	29,96	11,579
	ketju	23,12	4,812
Näöntarkastus jaottelu 1-5	yksityinen	2,31	0,918
	ketju	1,34	0,477

TAULUKKO 9. Summamuuttujat työkyky ryhmissä 1. ja 3.

	työkyky ryhmä / arvosana	keskiarvo	keskihajonta
Stressi	ryhmä 1. 5 tai alle	2,20	0,741
	ryhmä 2. 9-10	3,66	0,477
Ilmapiiri	ryhmä 1. 5 tai alle	3,08	0,695
	ryhmä 2. 9-10	3,80	0,661
Motivaatio	ryhmä 1. 5 tai alle	2,39	0,919
	ryhmä 2. 9-10	4,12	0,778
Esimies	ryhmä 1. 5 tai alle	3,38	1,012
	ryhmä 2. 9-10	3,51	0,884
Vaikutusmahdollisuudet	ryhmä 1. 5 tai alle	2,44	0,702
	ryhmä 2. 9-10	3,21	0,775

ID	KOMMENTTI
7	Olen ollut nykyisessä työpaikassa vasta 2 kk ja toimipisteeni vaihtuu vielä 2 kk:n kuluttua, joten työkaverini ym. vielä vaihtuvat. Näin lyhyessä ajassa ei vielä ristiriidat usein tule esille. Mutta ainakin minut on otettu hyvin vastaa.
9	Kysymykseen 30 liittyne: Kyllähän kaikkeen myymälässä tehtävään asiakaspalveluun liittyy tietyt myyntitavoitteet, jotta työpaikka ylipäänsä pysyy pystyssä, vaikka varsinaisia henkilökohtaisia myyntitavoitteita ei ole. Kyllä ainakin meillä henkilökunnalla on tiedossa kuinka paljon kauppaa on tultava jotta kauppa kannattaa.
11	Työhyvinvointiin vaikuttaa varmasti oleellisesti viikoittainen työaika. Teen 4 päivää viikossa ja se on mielestäni syy hyvään jaksamiseen. Jää aikaa myös itselle ja liikuntaan. Tässä kyselyssä olisi ollut hyvä kysyä myös työajasta.
12	kohta 36: Sairaus syö työkykyä, seuraavaksi siirtyminen työkyvyttömyyseläkkeelle.
20	Pitkän "työuran" aikana (ja koko ajan samassa työpaikassa!) oma fiiliskin vaihtelee. Vaikka työpaikka/kaverit ja pomot ovat samoja, vastaukset olisivat olleet esim. 7 vuotta sitten hyvin erilaisia, vähemmän positiivisia. Eli tavallaan mikään ei ole työpaikalla muuttunut, silti oma työhyvinvointi ja työn teon mielekkyys ja "fiilis" on.
21	Nyt asiat ovat hyvin ja minulla on ihana yksityinen työnantaja. Sitä ennen olin töissä isossa ketjussa, joka ketjutti määräaikaista työsopimuksia ja teki päällekkäisiä sopimuksia äitiysloman sijaisuuksiksi, siellä myös imettiin kaikki mehut työntekijöistä. Näöntarkastukset piti suorittaa 20 minuutissa ja työnantaja määräsi mitä siellä tehdään. Olinkin reilu vuosi sitten työuupumuksen takia 2 viikkoa sairauslomalla ja edelleen olen hiukan väsyksissä. Siellä työaika ei millään riittänyt edes pakollisten työasioiden hoitamiseen ja ylitöitä tuli tehtyä PALJON. (Olen pienen lapsen yksinhuoltaja, joten lepäämiseen ei juuri ole mahdollisuutta.)
25	Ainoana optikkona työtahti toisinaan kova ja taukoja ei ehdi pitämään kun 13 tarkastusta päivässä. Ketjun myyntitavoitteet korkeat, jolloin tämä ja liikkeen myynti uhka tuottavat stressiä.
26	Teen osittaista hoitovapaata; 1 vuoden aluepäällikköni painosti luopumaan osittaisesta hoitovapaasta. Valitin ja voitin. Nyt myymäläpäällikkö jatkaa "hiostamista" mm. kiusaa työvuorolistoilla (pistää optikot yksin vuoroon tekemään tarkastuksia).
27	Työterveys on vain lakisääteisenä, siis terveystark. joka 5. vuosi. Ei enää riitä meille eläkeikää lähestyville. Palkka liian alhainen eikä keskustelumahdollisuutta korotukseen edes haluta ajatella.
38	Työtilanne oli melko kurja/hurja alkuvuodesta, henkilöstö uupui. Otimme ryhmänä "härkää sarvista" ja toimimme asioiden parantamiseksi. Nyt näyttää hyvältä. Meitä on kuultu ja uskottu ja työnantajamme tekee aktiivisesti töitä henkilöstön hyvinvoinnin eteen. Harmi, että jouduttiin uupumisiin, mutta suunta on nyt hyvä. Työtaakkaa helpotetaan ja työn ilo alkaa taas pilkahdella.

43	Työnantajani ei ole puhunut kanssani kohta vuoteen. Osa-aikaeläkkeelle siirtymiseni oli lähes välttämätöntä, en olisi jaksanut muuten. Työoverieni avulla jaksan. He ovat yhtä lukuunottamatta todella ihania.
44	Minusta optikon työ on yhä enemmän muuttunut "liukuhihna" työksi-> jatkuvasti saa "taistella", että voi kunnolla tehdä tarkastukset. Tästä asiasta pitäisi enemmän puhua koulutuksen yhteydessä ja esim. Optometria lehdessä.
49	En pidä sunnuntai aukiolosta, mielestäni se ei kannata ja sunnuntai on pyhä eli vapaapäivä!
50	Viimeisen vuoden aikana olen ollut toistuvasti saman firman palveluksessa yhteensä 22 viikkoa (siis 30 viikkoa työtön). Tämä työtahti takaa työssäjaksamisen – uupuminen vakituisessa työsuhteessa (kesto 15v.) takana 2000 -luvun alkupuolella. En kykenisi siihen tahtiin enää! -90 –luvun laman jälkeen on "vanhanmallinen" optikkoliike miehitys historiaa ja yleensä 1 optikko hoitaa useamman toimipisteen tarkastukset ajanvarauksella. Se merkitsee sitä, ettei työpäivissä enää ole niitä iisimpiä välissä + tehtävät yksipuolisia. Myöskin asiakaspalautetta ei juuri saa –ainakaan sitä kiitettävää, kun joku toinen hoitaa kehys- ja linssimyyntiosion. Palaute on korkeintaan negatiivista jos myyjä ei osaa hommaansa. Myöskin niin yleiset myyntitavoitteet rassaavat henkilökuntaa.
51	Työantaja käyttää "taantumaa" hyväkseen vaikka myynti nousut. (esim. lomautuksia, kiristää ja uhkailee)
52	Vedetään työntekijät aivan loppuun, myynnit, tulokset huippuja – työntekijöiden hyvinvoinnin kustannuksella. Ei tätä kauan jaks!
61	Alallamme toimii hurja määrä optikkoja esimiestehtävissä ilman mitään johtamiskoulutusta. Se näkyy nykyisessä työpaikassani ja myös kollegojeni työpaikoissa.
62	Työpaikallani on liian vähän työvoimaa ja väki on yli 55-vuotiasta minun lisäksi. Työympäristö ei ole nuorekas, mikä toisi minuun lisää puhtia. Kaikki työntekijät tekevät vajaata viikkoa, eikä minullekaan ole vielä 5 päiväistä viikkoa annettu vaan teen 3 päiväistä viikkoa. Työilmapiiri on kaikkein tärkein ja nyt se ei ole kohdallaan.
63	Optikoiden työtaakka on lisääntynyt ainakin joissain Instruissa. Näöntarkastukseen varattu aika 20 minuuttia on täysin liian lyhyt. Pajatyöt ovat joissain liikkeissä optikoiden vastuulla, joissain myyjien. Silti myyntitavoitteet jokaiselle yksin, eikä huomioida että joidenkin aika menee pajassa ja jotka eivät tee pajatöitä ehtivät myydä ja saavat paremmat myyntitulokset. Esimies monissa paikoissa liian "laiska" eikä puutu tarpeeksi epäkohtiin. Esimiehellä tulisi olla "alan koulutus" ja sellaiset, jotka eivät ole motivoituneita tulisi siirtää muihin tehtäviin.
64	Pienessä työyhteisössä pääsee vaikuttamaan paljon omiin työvälineisiin, mutta myös joutuu venymään esim. sairastapauksien/vapaapäivien/lomien vietossa. Lapset ovat vielä niin pieniä (alle 4v), joten öidenkin valvominen lasten kanssa väsyttää välillä ja vaikuttaa työssä jaksamiseen. Tyytyväinen asiakas on "työn suola" ja auttaa jaksamaan!
65	Haluaisin tehdä 30 h työviikkoa, muuta työnantajalle sopii vain jos teen lyhyempiä päiviä (aamusta myöhemmin), kun taas itse kokisin mielekkäämpänä tehdä töitä neljänä

	päivänä viikossa. Palautuminen parempaa jos saa huilata kokonaisen päivän.
68	Oikea lähtökohta myyntityölle on kuin myisi äidilleen.
78	Palkka on alle keskiarvon (uusin tutkimus) ja olen ollut 20 vuotta optikko ja nyt ison myymälän vastaava optikko 11,5 vuotta. Tärkeää! kk-tuloni 2970€.
80	26 vuotta optikkona on opettanut minut vihdoin nauttimaan työstäni. Hyvät työkaverit ja työilmapiiri ovat tärkeitä. Osa työstäni on välillä tuntunut puisevalta (esim. piilolasien opetus ensikertalaiselle), mutta paras lääke senkin paremmalta maistumiseen on kuitenkin omien korvien välissä. Oma positiivinen ja kiinnostunut suhde asiakkaaseen auttaa parhaiten omaan jaksamiseen. Työt täytyy uskaltaa jättää kesken ja priorisoida: Tärkeät ensin, muut sitten. Omista pauseista ja tavoista on itse huolehdittava: kukaan ei kiitä, jos et pidä taukojasi. Tulet vain pahalle tuulelle. Myös työkavereihin on luotettava. He osaavat tehdä työnsä. Auta, jos kysyvät apua. Palkkaa on kiva saada, mutta se ei tee sinua työssäsi onnelliseksi; kaupassa kyllä! Myönnä myös virheesi ja pyydä anteeksi sekä työkavereilta että asiakkailta. Sillä voittaa paljon!
81	Yritykseni (ketju) tuloshaluisuus on muuttunut viimeisen 5 vuoden aikana aggressiivisempaan suuntaan. ja tämä tuloshakuisuus on vaikuttanut siihen että työaika ei riitä töiden tekemiseen kunnolla työpaikallani -> josta tulee stressiä -> kiirettä -> työmotivaation laskua
82	Ongelma töissä suht uusi esimies jolla ei aiempaa esimieskokemusta. On ammatiltaan myyjä, ei ymmärrä optikon työtä/vastuuta. Kiristää työntekijöiden välejä ihmeellisillä työvuorojärjestelyillä!
85	Itä-Suomessa voi valita, missä tekee töitä. Ei ole pakko tehdä töitä paikassa, jossa on hankala työilmapiiri. Ikääntyväkin työntekijä kelpaa kilpailijalle töihin, jos kohdellaan huonosti.
91	Liian pienellä henkilökunnalla, liian kovalla tahdilla moni asia jää tekemättä ja se vaivaa.
94	Optikon työ alkaa olla perheelliselle ihmiselle Helsingissä mahdottomuus. Työajat vievät koko päivän. Kiire on käsittämätön. Vaatimukset työntekijöille mahdottomia saavuttaa. Ketjun jokaisessa liikkeessä, jossa tunnen henkilökuntaa, on vähintään yksi tai koko ajan burnout – sairaslomalla ja useammalla tulee kyynelöt silmiin kun jutellaan kiireestä. Tämä on mielestäni jo vakavaa uupumista. Harkitsen vakavasti alan vaihtoa.
95	Pienessä porukassa yhden ihmisen vaikutus työilmapiiriin on suuri, kun kiukuttelee ja pitää mykkäkoulua. Myös jatkuvasti sama ihminen poissa ja myöhästelee. Tilanne on jatkunut 1,5 vuotta, eikä muutosta ole näköpiirissä.
97	Töissä aivan liian kiire eikä uusia työntekijöitä saa palkata. Myymäläpäälliköltä vaaditaan aivan liikaa eikä siitä suostuta maksamaan. Työt lisääntyneet valtavasti. Meidän pitäisi osata olla vielä henkilökunnan kouluttajia. Emme ole saaneet itsekään koulutusta ko. tehtäviin, jotta voisimme selviytyä koulutuksesta kiitettävästi. Jatkuvasti huono omatunto tekemättömistä töistä ja/tai siitä ettei ole aikaa tehdä töitään niin hyvin kuin osaisi ajanpuutteen vuoksi!

98	Tunnen olevani rahantekosampo isolle kansainväliselle työnantajalleni. Työpaikkani esimies yrittää tehdä parhaansa työilmapiirin ylläpitämiseksi, mutta hänenkin kätensä ovat sidotut. Luovuudelle ei jää tilaa, kaikkien työntekijöiden pitäisi mahtua samanlaiseen muottiin, mikä aiheuttaa todella paljon paineita (henkisiä), koska erilaiset ihmiset tekevät asioita erilailla ja eri tahdissa. Johtoportaan päin ei uskalla olla vastahankaan, koska "tulijoita riittää paikallesi" ja "Sen laulua laulat, kenen leipää syöt", pari lainausta mainitakseni. Meitä tässä maassa paljon, jotka tuntevat näin.
102	Työpaikka on Instrun myymälä. Kiitos ajankohtaisesta tutkimuksesta! Uupumus on lähellä...
106	Työtahti on viimeisen vuoden aikana kiihtynyt hurjasti. Nettiajanvarauksen vuoksi töitä ei pysty tasaamaan pitkin päivää, jolloin esim. silmälasitilaukset kasautuvat stressaavaksi vuoreksi. Lisäksi ärsyttää täyttää lomakkeita päivän henkilökohtaisista myynneistä, koska vastaavat tiedot löytyvät kassajärjestelmästä. Työnilo on kadonnut, kun asiakkaan palvelemiseen ei voi rauhassa keskittyä, koska seuraava on jo odottamassa.
108	Talouden laskusuhdanne ja tiukentunut kilpailu viimeisen 2,5 vuoden aikana on tehnyt työn raskaammaksi. Aiemmin asiakkaat luottivat enemmän ja purnasivat vähemmän (Tai sitten aika kuultaa muistot). Jokapäiväinen hintojen perustelu harmittaa.
120	Olen ollut äitiyslomalla/hoitovapaalla jo jonkin aika, mutta sen aikana olen tehnyt keikkatöitä. Olen aikas huolestunut alan suuntauksesta. Myyjä lisätään ja optikoita siirretään taka-alalle. Pelottaa, että ammattitaitoamme ei arvosteta! Valitettavasti hyvä myyjä ei voi korvata hyvää optikkoa/optometristiä ja asiakkaiden on oikeus saada asioida asiantuntijan kanssa. Toinen huoli on esimiesten välinpitämättömyys työntekijöiden jaksamisesta. He valitsevat parhaat lomat, pitävät viikonloput vapaana, eivät huomioi toiveita työvuoroista yms. Työkaverit ihania, mutta sosiaalisesti heikot myymälänhoitajat/esimiehet hankaloittavat työntekoa ja pahoittavat mieliä. Ongelmana on myös esim. että meidän myymälähoitaja ei ole ollut optisella alalla ennen... Hän ei ymmärrä mitään kehysostoista, varaston kierrosta, reklamaatioiden hoidoista yms... Aika vaikea tehdä yhteistyötä, kun ei osaa eikä kuuntele.
121	Työtahti on aivan liian kiireinen. Lakisääteiset tauot jäävät pitämättä, ei jaksaa kauaa. Hyvällä omalla tunnolla ei taukoja voi pitää.
122	Vaikka myymälämme on erittäin kiireinen ja iso, niin en haluaisi tällä hetkellä työskennellä missään muussa esim. hiljaisemmassa tai pienemmässä myymälässä. Toivoisin vain meille lisää henkilökuntaa!
132	Työtehtäviä lisätään -> paineet, stressi lisääntyy. Henkilökuntaa ei kuitenkaan lisätä, mutta ylitöitä ei saisi tehdä. Ja silti asiakas ykkönen ja heti palveltava, kun saapuu -> muut työt siirtyvät tehtäväksi työajan jälkeen, kun muuten ei ehdi. -> Aika iso ristiriita! (Valmiiksi jo 8,5 h työpäivä)
133	Meillä ollut aivan liian pienet henkilöstö + myymälätilat tähän asti. Olemme muuttamassa isompiin tiloihin, mikä lisääntyä työpaikan viihtyvyyttä, tosin työpaikan säilyttämisestä ei ole takeita vaan se että "saa potkut" myymälän mahdollisen myynnin takia stressaa hieman.

139	Stressaavia asioita: liian vähän henkilökuntaa kiireisessä myymälässä ja sunnuntai aukiolot!!
140	Olen liikkeen ainut optikko ja muut 3 työntekijää nuoria ja alalla muutaman kuukauden olleita. Tunnen työn erittäin stressaavaksi, sillä tuntuu, että teen myyjienkin ja osittain myös esimiehen tehtävät omieni lisäksi. En saa tukea muilta.
141	Olen aloittanut vuoden alusta nykyisessä työpaikassa, ketju on sama. Lopetin myymäläpäällikön tehtävät, koska koin ne liian stressaaviksi ja en saanut niihin riittävästi aikaa paneutua. Nyt on ihanaa!
148	Kärsiminen työpaikalla on hirveän raskasta, mutta helpompaa kuin totuuden kakistus ongelmista. Marja Holmin kirjasta "Jaksaa, ei jaksaa, jaksaa"
150	Myymälä, jossa työskentelen oli aiemmin yksityinen. Ketjulle myynnin jälkeen on alkanut huolestuttaa ja stressata mahdollinen siirto toiseen toimipisteeseen, jonka seurauksena olen harkinnut vaihtoa ketjun ulkopuolelle tai jopa siirtymistä takaisin edelliseen ammattiini. En pidä ketjun tavasta toimia, asioiden hoito kankeaa, tiedotus huonoa, asioihin vaikuttaminen melko mahdotonta. Oman myymälän väki ja myymälähoitaja mukavia, mukava tulla töihin ja viettää vapaa-aikaa porukalla työkavereiden kanssa, vaikkakin harvemmin kuin ennen.
151	Olen palannut tällä viikolla töihin hoitovapaalta, siksi arvioin tilannetta ennen tätä. Teen 4 päivää viikossa, jotta työ ei täyttäisi koko elämäni ja silti se tahtoo tehdä sen. Pääkaupunkiseudulla työmatkat verottaa ison osan päivästä, liian ison! Työtahti ja tuloksen tekeminen on mennyt liian pitkälle, jos vapaapäivät menee töistä toipuesssa, eikä vapaat yleensä riitä tähän toipumiseen. Työajat ovat nykyisin alallamme myös sellaiset, että tarvitsisimme pidemmät vapaat toipumiseen, kuten vuorotyöntekijät! Se, että saan toteuttaa luovuuttani työn ulkopuolella on jaksamiseni edellytys. Olen harkinnut alan vaihtoa tai vielä lyhyemmän työajan tekemistä palkan kustannuksella, mutta oman hyvinvoinnin lisääntymisellä. Toivoisin ekologisempaa otetta myös meidän alalta näinä kestäväen kehityksen innoittamina aikoina. Kiitos, hyvästä aihevalinnasta!
158	Pomolla on alkoholiongelma joka heijastuu vahvasti myös työhönsä ja maanantai-aamut, loman jälkeiset päivät tosi hankalia! Arvaamaton tyyppi!
159	Liiallinen kiire sekä optikon ohjaaminen myyntitehtäviin saa työmotivaation laskemaan. Samoin se, ettei "isoin pomo" tue riittävästi arjen keskellä, ymmärrystä kaivataan.
160	Liikkeen omistajan vaihdoksen vuoksi viimeinen puoli vuotta työpaikallani on ollut hankalaa. Onneksi olen saanut uuden työpaikan, jossa aloitan 2.elokuuta. Todella hyvä opinnäytetyöaihe, tsemppiä teille!
161	Olin saman työnantajan palveluksessa melkein 20 vuotta, kunnes minut lomautettiin viime vuoden huhtikuussa. Nykyisellä työnantajalla olen ollut viime elokuusta lähtien ensin määräaikaisena (äitiysloman sijaisuus), mutta todennäköisesti työsuhde jatkuu lomituksen jälkeen vakituisena.
171	Tuntuu olevan työnantajan markkinat tällä hetkellä... Kyllä ne ajat taas muuttuu..

172	Hallinnosta tuodaan helposti myymälätasolle pientä "lisätehtävää", joka pitäisi suorittaa ja hallita kuitenkin aikaisemman kuorman vähenemättä. Tuntuu, että näiden lisätehtävien kumuloituvaa työmäärää ei hahmoteta ja välillä deadlinet ovat suorastaan absurdeja. Myymälässämme ilmapiiri on oikein hyvä ja humoristinen, jos näin ei olisi, olisin varmaan jo hakenut muualle. Opiskelen tällä hetkellä toista alaa yliopistossa, koska "nykyinen" koen, että en jaksaisi nykyisessä työssä eläkeikään asti. PS: Tsemppiä työhönne, olette tarttuneet tärkeään aiheeseen tässä alati jatkuvassa optisen alan murroksessa! Toivottavasti valmis työ julkaistaan verkossa, esim. SOA:n sivuilla.
173	Vaihtaessani työpaikkaa 3,5 vuotta sitten huomasin konkreettisesti miten suuri vaikutus työpaikan ilmapiirillä ja mukavilla työkavereilla on omaan työmotivaatioon ja työssä jaksamiseen.
174	Teen töitä 3 päivänä viikossa ja loppu viikon hoidan pieniä lapsiani kotona. Työ on mielekästä ja hyvää vaihtelua kotona olemiseen.
175	Yrityksen johtajilla ei ole optikon/optometristin koulutusta. Hän ymmärtää ilmeisesti vain numeroita, ei optikkoliikkeen arkea, ei työntekijöiden kannustamista ja jaksamista.
176	Nykyinen työpaikkani on mukava (ja suurin osa työkavereista mahtavia), mutta tällä hetkellä todella kiireinen. Tosin tahti on alkanut hieman hidastua näin kesää kohden. Olin vuoden alusta puolitoista kuukautta töissä eräässä yksityisessä optikkoliikkeessä, josta jouduin nopeasti sairauslomalle ja irtisanoutumaan. Esimies (omistaja) harrasti työpaikkakiusaamista sekä minuun että muihin työntekijöihin. Jotain kertonee, että neljän hengen työpaikasta käsitykseni mukaan oli 6 irtisanoutunut viimeisen 4 kuukauden aikana minut ja samaan aikaan kanssani aloittanut optikko mukaan lukien. Lähtömme jälkeen kyseisellä yrityksellä oli optikon virka auki pitkään, mutta nyt se ilmoitus on poistettu. Toivottavasti kovin moni optikko/myyjä ei erehdy menemään töihin kyseiseen yritykseen. Liian moni melko nuori optikko (ja myös muutama vanhempi) on siellä lytätty henkisesti täysin lyttyyn.. Tsemppiä tutkimukseen! Hieno aihe!
181	Tämä optikon perustyö, nt + pl + pajatyöt sekä myymälätyö on mukavaa, mutta johtoportaan määräykset nt:n kuluva ajasta ja ylimääräiset raportit ja joutava paperienpyörittely vie ilon työstä. Kiire rassaa välillä, ei tahdo ehtiä eväitään syödä. Yksinolo myymälässä kovan ruuhkan aikana stressaa, ei ehdi vessassa käydä! On se turvallisuusriskikin... Työtoveri= lähin esimies, on niin mukava, että töissä kestää olla, muuten työpaikan johtoporras ylemmällä tasolla hiostaa raporteineen ja tiedotteineen stressiin asti.
182	Liian suuri työmäärä kaatuu kiireessä parille henkilölle muutaman muun motivaation puutteen ja pelisilmän puutteen (asiakkaan suhteen) takia. Motivaatio myös itsellä siksi hakusessa, kun vähemmälläkin työmäärällä saa vähintään saman palkan. "Dream team" olisi aivan upeaa – samoin naurettavien myyntitavoitteiden realistisempi käsittely.
184	Liikkeidemme henkilökunta on loistavaa, mutta työnantaja –omistaja pyrkii sotkemaan kuviota. Hän onkin saanut eripuraa aikaan mm. lisääntyneiden ilta ja viikonlopputöiden johdosta...
186	Joskus työskentely vilkkaassa kauppakeskusliikkeessä ottaa voimille, varsinkin kun

	työntekijöitä on vähennetty ja työtehtävien määrä kasvanut. Lisäksi työajat on todella "epämiellyttäviä", koska tuntuu ettei päivisin kerkeä muuta tekemään kuin olemaan töissä. Toisaalta taas hyvä työporukka auttaa jaksamaan. Olen ehdottanut työnantajalleni jopa 11 h työvuorioja, jotta vapaapäiviä olisi mahdollisesti enemmän ja jäisi enemmän aikaa puuhastella omia juttuja.
187	Kova kilpailu alalla ja tiukat tulostavoitteet stressaavat työyhteisöjä ja esimiestyön vaatimukset ovat todella kovat. Toisaalta onnistumiset motivoivat valtavasti ja siitä saa voimaa jolla jaksaa. Työn huonoin puoli on sen intensiivisyys. On todella vaikeaa "vaihtaa vapaalle" työpäivän jälkeen ja yksittäisinä vapaapäivinä.
192	Pidän työstäni, mutta viimeaikojen jatkua kiire ja tiukka aikataulu näöntarkastuksissa ja pl- sovituksessa aiheuttaa ahdistusta. Jatkuva kelloon tuijottaminen vie ilon mukavasta työstä. Taukojen pitäminen on haasteellista. Kiirekin on kuitenkin parempi kuin ajan tappaminen asiakkaita odotellessa.
195	Työnantajan kanssa ei pysty sopimaan mistään asiasta. Koko ajan kiire, monia kampanjoita päällekkäin. Uusia ohjeita tulee koko ajan ja kaikenlasia lappusia pitäisi täyttää ja seurata omaa myyntiä. Aivan sairasta touhua!
199	Poissaoloja ei katsota meillä hyvällä: olen saanut haukkumisia vähäisestä, aiheellisesta poissaolosta (josta oli myös lääkärintodistus). Positiivista palautetta saa harvoin esimieheltä, negatiivista kyllä, kun on vähänkin siihen aihetta. Esimies kohtelee työntekijöitä välillä eriarvoisesti esim. vapaapäivien suhteen (suosii yhtä työntekijää). Liike on hyvin omistajakeskeinen. Omistaja päättää esim. kehystilauksista yms. ja usein puuttuu myyntitilanteisiin "nappaamalla" asiakkaan. Dominoiva persoona, joka käyttää "hajota ja hallitse" -tekniikkaa. Melko huonot esimiestaidot. Ilmapiiri välillä siksi kärsii. Omistajan mielialat ja negatiivisuus vaikuttavat koko työyhteisöön.
201	Työpaikkani on yksityisessä optikkoliikkeessä. Tämän vuoksi työskentelen minimipalkalla, vaikka joudun tekemään jopa kahden optikon työmäärän. Sairaspoissaoloja ei hyväksytä ja työnantaja pakottaa töihin, vaikka lääkäri on todistuksen kirjoittanut. Työnantaja ei kannusta, mutta antaa toki negatiivista palautetta. Työntekijöitä ei arvosteta, sairastua ei saa/uskalla ja palkankorotusta ei saa! Minimipalkalla vuodesta toiseen.
205	Tällä hetkellä 3 eri työnantajaa "puitesopimus". Pääsääntöisesti vastaukset stemmaa kaikkiin.
206	Optikkopula tässä firmassa.
208	Epäkohtia työpaikallani: 1. Työpaikallani saa harvoin 2 vapaata peräkkäin – tuskin lakisääteistä määrää. 2. Kesälomaa ei koskaan saa kukaan 2 viikkoa enempää (huonoa, koska 1.viikko menee työstä irrottautumiseen, 2.viikolla alkaa jo miettiä töitä...). 3. Vapaat saa tietää max 2 viikkoa eteenpäin (oman elämän suunnittelu hankalaa). 4. Sairauspäiviä ei todellakaan katsota hyvällä. 5. Negatiivisista asioista pomo sanoo heti, positiivista palautetta tulee harvoin. 6. Pomo ei pyydä koskaan anteeksi, jos itse tekee virheen ja on syyttänyt siitä toista. 7. Työpaikalla ei pidetä yhteisiä palavereja, joissa asioista puhuttaisiin kaikkien kuullen vaan työntekijöitä "puhutellaan" yksitellen (usein kuitenkin sivutaan myös toisia työntekijöitä puheessa). 8. Toinen pomoista välttelee

	ikävistä asioista puhumista, mutta kantelee sitten kotona toiselle pomolle, joka hoitaa negatiivisin palautteen antamisen. 9. Liikkeen miinus – merkisistä tuloksesta tiedotetaan kyllä (pelottelu mielessä ehkä..?), mutta hyvistä myyntikuukausista ei saa kiitosta.
213	Tosi hyvä aihe teillä! Tärkeitä asioita kyselitte, toivottavasti lähetätte työpaikoillemme esim. sähköpostilla tutkimustuloksia kun työnne valmistuu. Tuntuu, että esim. omalla esimiehelläni ei ole minkäänlaista arvostusta henkilökuntaa kohtaan. Koskaan ei saa kiitosta mistään, eikä työntekijöiden viihtyminen tunnu kiinnostavan yhtään. Parannusehdotuksia ei oteta huomioon ja asennoituminen kaikkeen on negatiivista. Jatkotutkimusaiheena vastaavanlainen kysely myymäläpäälliköille/yrittäjille voisi olla paikallaan ja herätellä heitä. Yleisestikin tuntuu, että monet kollegani ovat tyytymättömiä esimiehiinsä ja useissa työpaikoissa "huonot" johtajat aiheuttavat itse huonon ilmapiirin. Onnea opinnäytteeseen!
214	Työpaikalla olevien työpäivien määrä on vähentynyt, mutta jäljellä olevat päivät ovat yleensä sitäkin kiireisempiä. Tehostaminen ja tuloshakuisuus näkyy: se aika kun henkilöstöä pidetään töissä, siitä otetaan kaikki irti. Osa-aikainen työttömyys on iso stressitekijä sekä työn epävarmuus ja jäljellä olevien päivien kiireisyys. Henkilökunnan määrä on minimissään ja jäljellä olevat työskentelevät lähestulkoon yli voimiensa.
215	Osa-aikaeläke alkaa 1.6.2010 (59-vuotiaana). Viime syksynä tapahtuneen/alkaneen kiireen vuoksi.
216	Työajat ovat todella kammottavat. Ja optisen alan yleinen tilanne on niin kammottava, että en juuri ammattiani kenellekään kerro.
226	Tämän hetkinen työpaikka työajallisesti & rahallisesti ihan ok, mutta erittäin huono esimies. Ei löydy ollenkaan taitoja hoitaa henkilöstöpolitiikkaa missään muodossa. Työkavereiden ansioista päivät on ihan mukavia, mutta toivoisin, että työnantajat vihi viimein tajuaisivat, että hyvin hoidettu henkilöstöpolitiikka on se joka tuo myös liikkeelle rahaa ja asiakkaita. Iloinen, hyvinvoiva henkilöstö on firman kantava voima!
227	Palkka on aivan liian pieni nykyiseen palkkatasoon nähden uuden palkkatutkimuksen mukaan ja nykyiseen kiristyneeseen työtahtiinkin nähden. Palkka-asioissa ei myöskään tasa-arvo toteudu, sillä edelleenkin miehet saavat tällä alalla huomattavasti isompaa palkkaa. Olisin halunnut jäädä vuorotteluvapaalle ja pitää sen kolmessa jaksossa, mutta se ei ollut meidän firmassa mahdollista, mitä suuresti ihmettelen.
228	Työ on mielenkiintoista ja päivät vaihtelevia. Aika työpäivinä menee yleensä todella nopeasti. Työaikojen vuoksi perhe-elämä ja muu sosiaalinen elämä vaan valitettavasti kärsii, jonka johdosta jopa alan vaihto on käynyt mielessä todellisenä vaihtoehtona.
229	Isossa ketjussa keskuspaikan toimintoja on siirretty tehtäviksi myymälöissä. Kuitenkaan ei ole huomioitu lisäämällä henkilökuntaa myymälöissä. Lomat työnantaja määrää milloin pidetään.
230	Olen vaihtanut tähän työhön 1,5 v sitten. Vastaukset olisivat olleet jotain ihan muuta edellisessä paikassa. Vaihto kannatti!!!

231	Olen nyt erityisen tyytyväinen ja motivoitunut työhöni. Vaihdoin työpaikkaa noin 6 v sitten, edellisessä työpaikassa olin noin 16 v ja työilmapiiri muuttui siellä kireäksi ja hankalaksi... Se vaikutti työssä jaksamiseenkin tosi paljon samoin kuin jaksamiseen vapaa-aikana. Koen olevani nyt parhaimmillani. Työpaikan vaihto oli todella hyvä juttu, se teki hyvää itselleni sekä perheelleni.
233	Teen osa-aikatyötä noin 3 pv/vko ja joskus "keikkaa". Vapaa-aikaa sopivasti, rahaa sitä vastoin liian vähän.
234	Töissä mukavaa, hyvä porukka eikä liikaa paineita. Sopivasti kuitenkin hommaa... Vaihtelevat työtehtävät SUURI plussa (pajatyöt, näkäri, hallinnolliset tehtävät, lääkärin "avustus", as.palvelutehtävät jne.).
235	Kauhulla odotan nt ajan lyhenemistä 15-20 min!!!!
242	Olen osittaisella hoitovapaalla -> työaika on 3pv/vko.
243	Olen osa-aikainen (22.5 h/vko) työntekijä omasta tahdosta. Vaikuttaa merkittävästi vapaa-aikaan ja harrastusmahdollisuuksiin ja myös työn kuormittavuuteen.
244	Työskentelen myymälässä optikkona vai 1 päivänä viikossa, 4 päivää viikossa teen myyntineuvottelijan työtä B to B organisaatiossa eli yritysmyyntiä. Pelkästään myymälässä työskentely olisi antanut kohdallani ehkä vähän toisenlaisia vastauksia. Tällä hetkellä tällainen vaihteleva työnkuva auttaa jaksamaan!
246	Kiire lisääntynyt HUOMATTAVASTI kahden viime vuoden aikana. Lähin esimies hyvä, joten päivittäisiin työmenetelmiin vaikuttaminen ok ja työympäristö työkavereiden ansiosta hyvä. Ylin johto asettaa kuitenkin liian tiukkoja raameja työtahtiin ja sitä kautta puuttuu epäasiallisesti terveydenhuollon ammattilaisen "työtapoihin". Kysymys 27 työpaikan vaihdon harkitsemisesta ilman että haluaa vaihtaa alaa -> syynä näilläkin todennäköisesti työn liiallinen kuormittavuus.
251	Minun ei ehkä olisi kannattanut vastata kyselyyn, sillä minut irtisanottiin yrityskaupan yhteydessä tuta -syistä ja minun kanssani haluttiin solmia "tarvittaessa töihin kutsuttavan" sopimus tehdäkseeni töitä silloin tällöin selvästi huonommalla palkalla. Työttömänä minun oli otettava vastaan mitä sain, mutta en ole mitenkään tyytyväinen tilanteeseen ja minun on ehdottomasti mietittävä muita työnantajia.

PERJANTAINA 8. LOKAKUUTA 2010

A Kotimaa

Määräaikaiset työsopimukset entistä tarkempaan arviointiin

Hoitoapulisella yli 400 määräaikaisuutta ennen vakinaistamista.

Olli Pohjanpalo HS

TOISTUVIA määräaikaisia työsopimuksia yritetään saada kuriin. Jatkossa arvioidaan, osoittaako toistuvien määräaikaisen sopimuksen käyttö työvoiman tarpeen muuttuneen pysyväksi. Tällöin uuden määräaikaisen sopimuksen solmimiseksi ei ole enää perusteita.

Uudistusta valmistellut työryhmä sai esityksensä valmiiksi torstaina.

Sen mukaan määräaikaisia työsopimuksia ei saa toistuvasti tehdä, jos jo käytettyjen sopimusten lukumäärä tai yhteenlaskettu kesto osoittavat työvoiman tarpeen pysyväksi. Lukumäärää tai kestoa ei nu-

meraalaisesti määritelty.

"Koska tilanteet poikkeavat huomattavasti toisistaan, tarkkojen lukujen käyttö määräaikaisen sopimusten lukumäärän tai keston osalta eivät ole mahdollisia. Työn pysyvyyttä koskeva arvio on aina tehtävä kokonaisarviointilla", hallitusneuvos Tarja Kröger työ- ja elinkeinoministeriöstä sanoo.

Jatkossa siis todetaan käytettyjen määräaikaisen sopimusten määrä ja kokonaiskesto, ja sen mukaan arvioidaan, onko vielä perusteltua tehdä uusi määräaikainen sopimus.

"Kirjaus koskee samaa työtä. Pelkästään työntekijää vaihtamalla syytä määräaikaisen työsopimusten tekemiseen ei saa hyväksyttäväksi", sanoo Kröger.

Työryhmä ei lähtenyt luettelemaan, milloin on perusteltua syy määräaikaiseen sopimukseen ja milloin ei. "Jokaisella päätöksellä pitää olla perusteltu syy", Kröger sanoo.

Korkeimman oikeuden mukaan Vantaan kaupungin kil-

pailuttama ostopalvelupäiväkoti sai tehdä määräaikaisia työsopimuksia peräjälkeen, mutta Pieksämäen kaupungin kilpailuttama sosiaalialan palveluyritys ei saanut.

Lakiuudistuksen jälkeen pelkästään määräaikaisella ostopalvelusopimuksella ei voi perustella määräaikaisia työsopimuksia.

Kolmikantaisen työryhmän esityksen takana ovat kaikki palkansaajakeskusjärjestöt ja Elinkeinoelämän keskusliitto. Työn pohjalta työministeri **Anni Sinnemäki** (vihr) valmisteleo lakiesityksen, joka eduskunnan on tarkoitus käsitellä ennen vaaleja.

TURUN käräjäoikeus vahvisti maanantaina Nousiaisissa sijaitsevan Moisio vanhainkotiin neljän hoitoapulaisen työsuhteen vakinaistamisen.

Pirjo Laineella oli kertynyt vuodesta 1980 lähtien yli 400 määräaikaisista työsopimusta sijaisuuksien hoidosta. "Jos riittääkään", hän lisäsi Helsin-

gin Sanomille puhelimitse. Työsopimukset saattoivat kestää vain viikkoja tai päiviä.

Torstaina Laine oli iltavuorossa vakituena työntekijänä. "Ihan mukavalta tuntuu", hän kommentoi.

"Työnantaja edellytti lähihoitajan koulutusta työntekijältä. He hakivat lähihoitajia palvelukseensa, mutta eivät

saaneet, ja sillä verukkeella nämä kyseiset neljä palkattiin aina määräaikaisiksi", JHL:n lakimies **Keijo Karhumaa** perusteli päätöstä.

Käräjäoikeuden mukaan työnantajalla ei ollut lain edellyttämää perusteltua syytä tehdä jatkuvasti määräaikaisia työsopimuksia työntekijöiden kanssa.

Vanha ja uusi työsopimuslaki

NYKYINEN TYÖSOPIMUSLAKI

"Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syytä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaisista työsopimusta samoin kuin ilman perusteltua syytä tehtyjä toisiaan seuraavia määräaikaisia työsopimuksia on pidettävä toistaiseksi voimassa olevina."

UUSI MUOTOILU

"Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perus-

tellusta syytä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaisista työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana."

"Toistuvien määräaikaisen sopimusten käyttö ei ole sallittua silloin kun määräaikaisen työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto tai niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi."

KOONNUT: OLLI POHJANPALO