

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. Vastausprosentiksemme muodostui poistettujen vastausten jälkeen 31,0 %, joka kattava otos tutkimusjoukosta. Usein kyselytutkimuksissa vastaajia saattaa olla vain 25 - 30 prosenttia otoksesta (Vilka 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 jaoimme 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 optometrismi (Liite 4: Taulukko 6). 31,5 %:lla vastaajien esimiehistä on jonkin muun alan koulutus. Suurin osa heistä on koulutukseltaan merkonomeja, tradenomeja ja ekonomeja. 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 vakituksessa työsuhteessa. Määräaikaisessa työsuhteessa on 6,5 % ja puitesopimuksella 1,6 % vastaajista (Liite 4: Taulukko 10). Kysyttäessä määräaikaisten työsuhteiden uusimiskertoja, yksi henkilö vastasi, että sopimus oli uusittu seitsemän kertaa. Työsuhteen muoto jakautui tasaisesti eri ikäluokkien kesken (Liite 3: Taulukko 10). Viime aikoina määräaikaisten työsuhteiden käyttö on noussut tarkastelun kohteeksi ja lakiuudistus asiasta on esitteillä. Muutos edelliseen lakiin koskee perättäisten määräaikaisten työsuhteiden käyttöä (toinen kappale). Uuden työsuhtelainsäädännön määrittely:

"Työsuhte on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräajaksi. Työnantajan aloitteesta ilman perustellua syytä tehty määräajaksi työsuhte on pidettävä toistaiseksi voimassa."

"Toistuvien määräaikaisten työsuhteiden käyttö ei ole sallittua silloin kun määräaikaisten työsuhteiden 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 määrittellä 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 minuuttia, 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 työolotutkimuksen 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	alle 30 N %	30 – 39 N %	40 – 49 N %	50 tai yli N %	Total
Sairauspoissaolojen määrä					
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 ollut 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

Summamuuttujat 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 summamuuttujien 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 prosenttiyksikköä. 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 työmäärä 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 pienemmällä 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 esimiehen 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 lisäkoulutuksiin on noin 38 %:lla vastaajista. Noin kolmasosa vastaajista voi vaikuttaa lisäkoulutuksiin melko paljon tai paljon. Kuitenkin noin 18 % kokee, että heillä ei ole lainkaan mahdollisuuksia vaikuttaa lisäkoulutuksiin (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.)

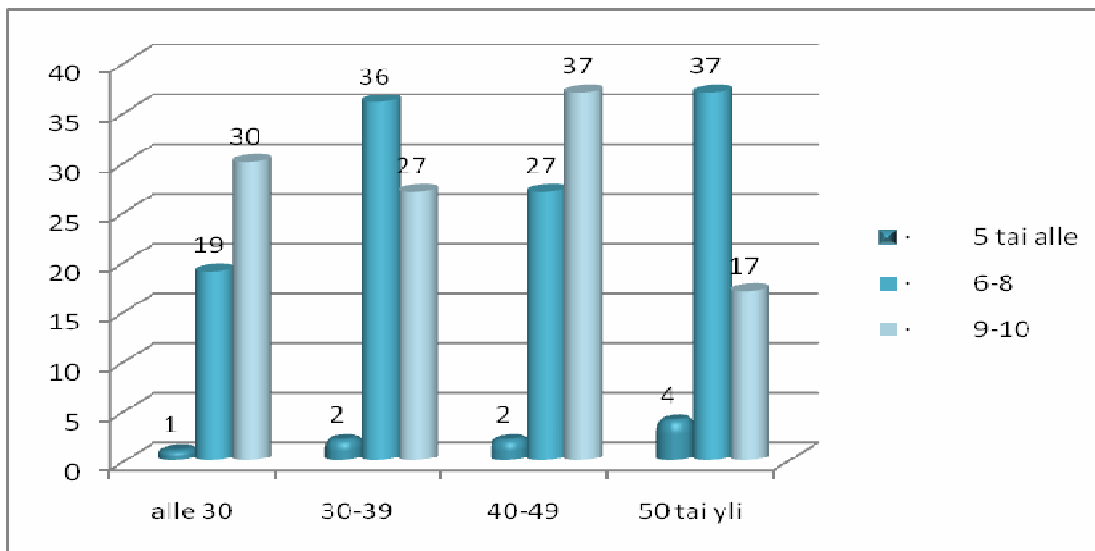
Esimiestoimintaan tyytyväiset vastaajat kokevat, että heillä on vaikutusmahdollisuuksia työhön enemmän ($r=0,277$, $p<0,001$). Pienemmillä paikkakunnilla ($r=-2,11$, $p<0,001$) ja henkilökuntamäärältään pienemmillä myymälöillä ($r=-0,284$, $p<0,001$) on paremmat vaikutusmahdollisuudet työhön. (Liite 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, vaikutusmahdollisuuksiin 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 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 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 jaksaa 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.)