

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 kohtuudella saavuttaa. Vanhojen tietojen päivittäminen, osaamisen kehittäminen ja uuden oppiminen auttaa selviytymään työssä. (Vesterinen 2006: 9.)

Työhyvinvointi perustuu yksilölliseen kokemukseen. Työyhteisössä voi olla useita samaa työtä tekeviä henkilöitä, joilla kaikilla on täysin erilainen kokemus työhyvinvoinnista. Se mikä motivoi ja innostaa toista, voi aiheuttaa toiselle stressiä ja uupumisoireita. Yksilöllisiin eroihin voivat vaikuttaa mm. erilaiset taustatekijät ja persoonallisuus. (Vesterinen 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 kehittäjänä on merkittävä, mutta ilman organisaatiojohdon tukea, esimiehen tehtävä on hyvin vaikea. Se, millaiset puitteet organisaation johto luo esimiestyölle ja hyvinvoinnin johtamiselle, vaikuttaa ratkaisevasti henkilöstön työhyvinvointiin. (Nummelin 2008: 144.)

8.1 Tulosten arviointi

Optikoiden työssä jaksamisessa on nähtävissä jonkin verran muutoksia edelliseen tutkimukseen verrattuna. Usein tai melko usein stressaantuneeksi itsensä kokee useampi kuin edellisessä tutkimuksessa. Heitä oli edelliseen tutkimukseen nähden yhtä ikäryhmää 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 työkyvyllensä 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 heikommaksi 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 henkilölukumäärästä 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 peräjälkeen. 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 ajatuksenaan 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 erilailla 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 vihdoon 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 (Vilka 2007: 154.)

Tutkimuksemme oli varsin kattava, koska kyselylomakkeet lähetettiin koko perusjoukolla. 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 vievästä 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 käyttämäämme 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.