

**FARMASEUTTIEN TYÖPAIKAN VALINTAAN
JA VAIHTAMISEEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT**

**Apteekki­farmasian
erikoistumisopinnot proviisoreille, PD
Projektityö
proviisori, FaT
Satu Åkerman
Kuopion yliopisto
Koulutus- ja kehittämiskeskus**

Julkaisua voi tilata osoitteesta :

Satu Åkerman

Puh: 0400-728 222

Email: satu.akerman@luukku.com

KUOPION YLIOPISTO, Koulutus- ja kehittämiskeskus

ÅKERMAN SATU: Farmaseuttien työpaikan valintaan ja vaihtamiseen vaikuttavat tekijät

Apteekki farmasian erikoistumisopinnot proviisoreille, PD

Projektityö, 45 s., 2 liitettä (12 s.)

ISBN 951-27-0533-8

ISBN 951-27-0639-3 (PDF)

ISSN 0789-4317

Projektityön ohjaajat: proviisori, FaT Inka Puumalainen ja proviisori Lea Tuomainen

Maaliskuu 2006

Apteekki alalla on tapahtunut viime vuosina paljon muutoksia, jotka ovat vaikuttaneet apteekki farmaseuttien työnkuvaan. Ammatillisista haasteista ja työnkuvan monipuolistumisesta huolimatta osa farmaseuteista kokee työnsä rutiininomaiseksi ja urakehityksen puuttumisen vuoksi kouluttautuvat muille aloille. Vaikka alalla on tehty paljon työtä farmaseuttipulan ratkaisemiseksi, farmaseuttisesta henkilöstöstä on edelleen pulaa. Suuremmilla paikkakunnilla joissakin apteekkeissa työskennellään farmaseuttipulasta johtuen jaksamisen äärirajoilla, kun toisiin apteekkeihin riittäisi tulijoita yli oman tarpeen.

Tutkimuksen lähtökohtana oli selvittää niitä farmaseuttien työpaikanvalintaan vaikuttavia tekijöitä, joita apteekit voisivat hyödyntää rekrytoidessaan farmaseuttista henkilökuntaa. Tutkimuksessa selvitettiin farmaseuttien työpaikanvaihtoon ja -valintaan vaikuttavia tekijöitä sekä heidän työilleen ja työpaikalleen asettamia odotuksia. Tutkimus toteutettiin tekemällä kysely keväällä 2005 Kuopion ja Helsingin yliopistoista valmistuville farmaseuteille. Kysely lähetettiin myös vuonna 2003 työpaikkaansa vaihtaneille, Suomen Farmasialiittoon kuuluville farmaseuteille. Kysymykset oli suunnattu lähinnä apteekkityöhön aikoville ja apteekkeissa työskenteleville farmaseuteille.

Sekä vastavalmistuneiden että työelämässä jo pidempään olleiden farmaseuttien keskuudessa työpaikan valintaan vaikuttivat apteekin sopiva sijaintipaikkakunta ja apteekin aukioloajat. Myös entuudestaan tuttu apteekki oli tärkeä työpaikanvalintakriteeri. Työpaikkaa vaihtaville farmaseuteille uuden työpaikan vakituisuus, mahdollisuus siirtyä uuteen työpaikkaan ns. vanhana työntekijänä sekä mahdollisuus työajanjoustoihin olivat tärkeitä työpaikan valintaan vaikuttavia tekijöitä. Työpaikkahaastattelun aikana työpaikanhakija kiinnittää huomiota apteekin viihtyisyyteen ja vallitsevaan ilmapiiriin sekä apteekkarin olemukseen ja käytökseen. Farmaseutit olivat pääsääntöisesti tyytyväisiä palkkukseensa, mutta kyselyn vapaissa kommentteissa arvosteltiin alalla vallitsevaa taulukkopalkkauksessa pitäytymistä. Osa farmaseuteista toivoisi erityisosaamisen sekä kiireen ja stressin nostavan omaa palkkatasoaan. Palkan lisäksi muita positiivisesti työpaikanvalintaan vaikuttavia tekijöitä olivat mahdollisuus osallistua täydennyskoulutukseen tai apteekin toimintaa kehittäviin projekteihin sekä ylimääräiset lomaetuudet. Työlle asetettavat vaatimukset sekä työpaikanvaihtajille että valmistuville olivat samansuuntaisia. Työn toivottiin olevan itsenäistä ja haastavaa ja mahdollisuutta itsensä kehittämiseen ja täydennyskouluttautumiseen arvostettiin.

Työpaikkaa vaihdettiin usein henkilökohtaisten syiden tai oman vaihtelunhalun vuoksi. Usein pitkää työmatkaa kulkenut farmaseutti siirtyi työskentelemään lähemmäksi kotiaan jos tilaisuus tarjoutui, mutta huonosta työpaikan ilmapiiristä kärsivät työntekijät saattoivat vaihtaa myös kauempana sijaitsevaan työpaikkaan miellyttävämpään työympäristöön siirtyäkseen. Työpaikanvaihtajien keskuudessa apteekkareiden johtamistapaa pidettiin vanhanaikaisena ja autoritäärisenä ja apteekkarin puuttumattomuutta apteekin sisäisiin asioihin arvosteltiin. Myös omalla ajalla tapahtuva täydennyskouluttautuminen sai työpaikanvaihtajilta moitteita.

Avainsanat: farmaseutti, työpaikan vaihtaminen, työpaikan valinta

ESIPUHE

Tutkimuksen lähtökohtana oli selvittää niitä farmaseuttien työpaikan vaihtamiseen ja uuden työpaikan valintaan vaikuttavia tekijöitä, joita apteekit voisivat hyödyntää rekrytoidessaan farmaseuttista henkilökuntaa. Tutkimuksessa kysymykset pyrittiin laatimaan niin, että työpaikan valintaan vaikuttavista tekijöistä voitaisiin päätellä ovatko työpaikan valintakriteerit henkilökohtaisista tai perhesyistä johtuvia vai sellaisia yleisiä työpaikkaan tai ammatilliseen kehittymiseen liittyviä tekijöitä, joihin apteekkeissa voidaan vaikuttaa.

Lopputyöni ohjaajina toimivat proviisori Lea Tuomainen Kuopion yliopiston Koulutus- ja kehittämiskeskuksesta sekä proviisori, FaT Inka Puumalainen Suomen Farmasialiitosta. Kiitän heitä hyvistä ideoista ja käytännön ohjeista sekä kannustuksesta tutkimustyön eri vaiheissa. Tutkimuslomakkeiden kommentoinnista ja hyvistä huomioista kiitän proviisori Johanna Kausea Suomen Apteekkariliitosta. Minna Luosujärveä Suomen Farmasialiitosta kiitän siitä asiantuntemuksesta, jolla hän valitsi sopivankokoisen otoksen työpaikkaansa vaihtaneita farmaseutteja koskevaa tutkimusta varten. Farmaseutti Satu Huolilaa ja farmaseutti Laura Laitilaa kiitän tutkimuslomakkeiden esitestauksesta, heiltä sain hyviä vinkkejä kysymysten asettelua varten. Yhteistyöstä ja opiskelijoiden informoinnista kiitän opetusproviisori Paavo Tanskasta Kuopion yliopiston Sosiaalifarmasian laitokselta, proviisori Maaret Varunkia Helsingin yliopistosta ja proviisori Anne Eriksonia Åbo Akademista. Proviisori Sari Halkoa kiitän ”vertaistuesta”. Nettilomakkeen tekemisessä sain vinkkejä Pasi Karvoselta Kuopion yliopiston Oppimiskeskuksesta.

Kiitän lämpimästi kaikkia tutkimukseen osallistuneita.

Kiitän työnantajaani apteekkari Seppo Salokangasta taloudellisesta tuesta sekä mahdollisuudesta osallistua PD –koulutukseen työn ohella. Hänen kanssaan kävin tutkimusaiheeseeni liittyviä mielenkiintoisia keskusteluja ja sain tutkimustuloksiini myös työnantaja –näkökulmaa.

Suomen Apteekkariliitto on tukenut tutkimustyötä apurahalla.

Erityiskiitos kotiväelle kannustuksesta ja tietokonevuoroista!

Satu Åkerman

SISÄLLYSLUETTELO

ESIPUHE

1 JOHDANTO.....	9
2 TYÖN MERKITYS JA SILLE ASETETTAVAT VAATIMUKSET ERI ELÄMÄNTILANTEISSA.....	10
2.1 Nuorten työelleen asettamat vaatimukset.....	10
2.2 Perheen ja työn yhteensovittaminen.....	11
2.3 Työssä jatkaminen.....	13
3 FARMASEUTTIIEN TYÖPAIKAN VALINTAAN JA VAIHTAMISEEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT.....	15
3.1 Tutkimuksen tavoitteet.....	15
3.2 Aineisto ja menetelmät.....	16
4 TULOKSET	17
4.1 Vastaaajien taustatiedot.....	17
4.1.1 Työpaikkaansa vaihtaneet farmaseutit.....	17
4.1.2 Keväällä 2005 valmistuneet farmaseutit.....	18
4.2 Valmistuneen farmaseutin odotuksia työstä ja urakehityksestä.....	18
4.3 Työpaikan vaihtoon vaikuttaneet tekijät.....	19
4.4 Uuden työpaikan valintaan vaikuttavat tekijät.....	25
4.4.1 Työpaikkaansa vaihtaneet farmaseutit.....	25
4.4.2 Ensimmäiseen työpaikkaansa menevät farmaseutit.....	27
4.5 Työpaikkahaastattelun merkitys uutta työpaikkaa valittaessa.....	30
4.5.1 Työpaikkaansa vaihtaneet farmaseutit.....	30
4.5.2 Ensimmäiseen työpaikkaansa menevät farmaseutit.....	32
4.6 Työpaikanvaihtajan tyytyväisyys työpaikan vaihtoon ja tulevaisuuden suunnitelmat.....	32
5 POHDINTA.....	33
5.1 Tutkimusmenetelmästä	33
5.2 Apteekin sijainnin merkitys työpaikan valinnalle.....	34
5.3 Etuuksien rooli työpaikkaa valittaessa.....	34

5.4 Työnkuvan vaikutus työpaikan valintaan.....	35
5.5 Perheen ja työn yhteensovittaminen työpaikan valintaan vaikuttavana asiana	36
5.6 Iän vaikutus työpaikalle asetettaviin vaatimuksiin.....	37
5.7 Johtajuus ja apteekkityössä viihtyminen.....	39
6 JOHTOPÄÄTÖKSET.....	40
KIRJALLISUUS.....	42
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Apteekki-alalla on tapahtunut viime vuosina paljon muutoksia, jotka ovat vaikuttaneet apteekki-farmaseuttien työkuvaan ja vaatineet jatkuvaa täydennyskoulutusta sekä uuden oppimista. Tietotekniikan kehittyminen on muuttanut apteekin toimintoja ja vaatinut varsinkin iäkkäämmältä henkilökunnalta henkilökohtaisten tietotekniikan valmiuksien parantamista, etenkin suoratoimitusapteekeissa ATK –järjestelmien tuntemus ja sen hyväksikäyttö jokapäiväisen työn suorittamiseksi on välttämätöntä. Myös lääkeneuvontaan liittyvät velvoitteet, lääkevaihdon voimaantulo, apteekkien tiivistynyt yhteistyö muilla terveydenhuollon sektoreilla toimijoiden ja potilasjärjestöjen kanssa ovat muuttaneet apteekki-farmaseuttien työkuva lyhyellä aikavälillä. Yhteiskunnassa tapahtuneet yleiset trendimuutokset näkyvät myös apteekkipalvelussa: hyvän palvelun periaatteella toimittaessa monet apteekit palvelevat aamusta iltaan myös viikonloppuisin ja juhlapäivinä.

Koska apteekkeissa on vallinnut farmaseuttipula jo pitkään, on alalla on tehty paljon työtä farmaseuttipulan ratkaisemiseksi: farmaseuttien koulutuspaikkojen määrää yliopistoissa on nostettu ja alalle on koulutettu uusia ammattilaisia muuntokoulutusten kautta. Pitkän työrupeaman tehneille farmaseuteille on tarjolla kuntoutusvaihtoehtoja työssäoloajan jatkamiseksi ja työssä jaksamiseksi. Erilaiset lyhennetyt työajan työaikajärjestelyt ovat mahdollistaneet työelämässä pysymisen myös silloin kun perheessä on pieniä lapsia. Ammatillisista haasteista ja työnkuvan monipuolistumisesta huolimatta osa farmaseuteista kokee työnsä rutiininomaiseksi ja urakehityksen puuttumisen vuoksi kouluttautuvat muille aloille.

Tämän apteekki-farmasian erikoistumistutkintoon kuuluvan projektityön tarkoituksena oli selvittää mitä työuraansa aloittava farmaseutti odottaa työltään ja ammatilliselta uraltaan. Tutkimuksessa selvitettiin myös tekijöitä, jotka myöhemmällä ammatillisella iällä johtavat työpaikan vaihtamiseen ja uuden työpaikan valintaan.

2 TYÖN MERKITYS JA SILLE ASETETTAVAT VAATIMUKSET ERI ELÄMÄNTILANTEISSA

2.1 Nuorten työlleen asettamat vaatimukset

Työtehtävät ja työelämä ovat muuttuneet paljon viimeisten vuosikymmenien aikana. Nuorten työasenteita on tutkittu paljon ja raportoidut tulokset ovat moninaisia. Tuohisen tutkimus (1990), peruskoulunsa päättävien nuorten työhön liittyvistä asenteista paljasti, että nuorten keskuudessa työn tekeminen ei ole enää velvollisuus vaan nuorten suhde työhön määrittynyt yksilön sen hetkisestä tarpeesta ja elämäntilanteesta. Arvioidessaan työtä nuoret kiinnittävät enemmän huomiota työn sisältöön ja laatuun kuin vanhempansa aikanaan tekivät. Kun nuorten työlle asettamia odotuksia selvitettiin, enemmistö nuorista halusi tehdä työtä, joka on moniselitteistä ja jossa ratkotaan ongelmia ja tehdään valintoja. He halusivat työn edellyttävän jatkuvaa uusien asioiden oppimista. Nuorista 76 % toivoi työtä, joka on tärkeää persoonallisuudelle ja antaa mahdollisuuden toteuttaa itseään ja heistä 74 % edellyttää työltä itsenäisyyttä ja oma-aloitteisuutta mieluummin kuin työtä, jossa pärjää hyvin kun tottelee neuvoja (Tuohinen 1990). Myös Vuoren artikkelissa (2000) tuodaan esille nuorten voimakas työorientaatio: työn sisältöön liittyvät odotukset ovat palkkaa ja ihmissuhteita tärkeämpiä. Myös erityisen moni 30 –vuotiaista ja sitä nuoremmista lasten vanhemmista koki työn tavaksi toteuttaa itseään, vaikkakin olivat myös sitä mieltä, että työ vie liikaa aikaa heidän perheeltään (Reuna 1999). Yli 40 –vuotiaat työntekijät toivat puolestaan esille työn taloudellisen panoksen välttämättömyyden ja toivat näin esiin keskeisen motiivin työssäkäynnille. Loposen (2002) tutkimuksessa myös farmaseuttien alalta poistumiseen syynä olivat tyytymättömyys apteekkifarmaseutin työhön: työn rutiininomaisuus, haasteiden puute ja puutteelliset mahdollisuudet itsensä kehittämiseen. Alaa vaihtaneet farmaseutit kaipasivat itsenäisempää työtä ja mahdollisuutta urakehitykseen.

Vaikka nykyinen itsenäisemmän ja haasteellisemmän työelämän vaatimus on myönteistä ihmisen hyvinvoinnin kannalta, nykyisessä työelämässä työmäärän ja kiireen lisääntyminen sekä kehittämis- ja oppimisvaatimusten kasvu altistavat myös työuupumukselle (Toppinen-Tanner 2000). Etenkin nuoret työntekijät, joilla on epävarmuus työpaikan jatkumisesta, saattavat ylittää omat voimavaransa työsuhteen jatkon varmistamiseksi. Työuransa alussa työuupumusta kokeneet työntekijät saattavat joko löytää koetun kriisin kautta palkitsevan suhteen työhönsä tai vaihtavat

työpaikkaa tai uraa (Toppinen-Tanner 2000). Työuran alussa olisi tärkeää enemmänkin kannustaa nuoria ja välttää liiallisten onnistumisen paineiden asettamista (Mäki 2000).

2.2 Perheen ja työn yhteensovittaminen

Perheen ja työn yhteensovittamisesta ja siihen liittyvistä ongelmista on tehty useita tutkimuksia (Kinnunen ym. 1995, Reuna 1999, Kinnunen ym. 2000, Forsberg ja Nätkin, 2003). Reunan tutkimuksessa (1999) selvitettiin päiväkotikäisten lasten vanhempien käsitystä siitä, onko heidän mielestään työn ja perheen yhteensovittaminen vaikeaa nyky-yhteiskunnassa. Vastanneista 30-vuotiaat ja sitä nuoremmat vanhemmat sekä vähintään kolmen lapsen vanhemmat olivat sitä mieltä, että on mahdollista sovittaa yhteen lapset ja työ. Yksinhuoltajat ja vanhemmat, joilla oli yksi lapsi pitivät muita hankalampana työelämän ja lapsen yhdistämisen. Erityisesti 40 vuotta täyttäneet kokivat lisäksi perheen ja työelämän yhdistämisen käytännön pakoksi, sillä taloudelliset tekijät pakottavat useimmat vanhemmat käymään töissä. Kinnunen ym. (2000) työn ja perheen yhteensovittamista käsittelevästä tutkimuksesta käy ilmi, että erityisesti naiset kokevat työn ja perheen yhteensovittamisen hankalaksi ajankäytön ongelmien vuoksi: työhön käytetty aika estää huolehtimasta kotiin liittyvistä velvoitteista ja tehtävistä. Tuore Sosiaali- ja terveysministeriön raportti perhevapaista aiheutuvien kustannusten kehittämistä esittää konkreettisia toimenpiteitä isien perhevapaiden käytön edistämiseksi, perhevapaista aiheutuvien kustannusten tasaamiseksi sekä muutosten rahoittamiseksi (Metsämäki 2005). Jos isät käyttäisivät oikeuttaan pitää vanhempainlomaa useammin, helpottaisi se osaltaan äitien paineita työelämän ja perheen yhteensovittamisesta.

Kivimäki (2003) tuo perheen ja työn yhteensovittamisen ongelmat esille enemmän yhteiskunnallisena ja sosiaalipoliittisena haasteena: työn ja perheen yhteensovittamista tukevien perhepoliittisten toimenpiteiden vastuutahoina pidetään paitsi perhettä, myös työpaikkoja, päivähoitoa ja perheille suunnattujen tukitoimien tarjoajia eli julkista valtaa. Hänen mukaansa vanhempien valinnanvapautta esimerkiksi perhevapaiden pitämisessä rajoittavat kulttuuriset syyt, sisäistetyn käsityksen kulttuurisesti hyväksyttävistä ratkaisuista, naisten ja miesten palkkaeroista, puolisoiden työelämään sitoutumisen malleista ja käytännöt perheen työnjaossa sekä vapaasti työpaikoilla vallitsevista malleista ja käytännöistä perhevapaiden pitämisessä.

Skandinavian maissa, esimerkiksi Suomessa ja Tanskassa, lasten päivähoitojärjestelmä on helpottanut naisten työn ja perheen yhteensovittamista (Indulski ja Makowiec-Dabrowska 1998). Suomen liittyttyä EU:hun, työn ja perheen tarkasteluun tuli uusi näkökulma: Euroopan Unionin maissa työllisyysnäkökulmasta tarkasteltuna naisten työllisyyttä pyritään lisäämään lisäämällä osa-aikaista työtä. Suomessa vastaava menettely aiheuttaisi naisten aseman heikkenemistä työmarkkinoilla, sillä Suomessa on naisilla ollut perinteisesti vahva työmarkkina-asema ja hyvä koulutus. Suomessa työllisyyspolitiikan päämääränä onkin ollut enemmän työn laatua parantavien toimien edistäminen, esimerkiksi työaikojen yksilöllisen jouston lisääminen.

Kinnusen ym. (1995) tutkimuksesta käy esille, että työhön käytetyn ajan lisääntyessä ja työajan hankaloituessa myös työn ja perheen vuorovaikutusongelmien kokeminen lisääntyy. Erityisesti naiset, jotka työskentelivät kokopäiväisesti ja epäsäännöllisin työajoin, kokivat ongelmia. Vastaavasti Kauppisen tutkimuksessa vuonna 1998 todettiin, että perheelliset naiset, jotka tekivät lyhyempää työpäivää olivat tyytyväisempiä työhönsä ja kokivat vähemmän stressiä. Työstä aiheutuvat stressitekijät, kuten työn epävarmuus ja työpaikalla vallitseva huono ilmapiiri, lisäsivät työn ja perheen välisiä vuorovaikutusongelmia ja välittyivät perheeseen niiden aiheuttamien huolten ja ahdistuneisuuden takia (Kinnunen ym. 1995). Kinnusen mukaan työelämän ja perheen yhdistämisen helpottamiseksi työnantajien tulisi lisätä mahdollisuutta esimerkiksi osa-aikatyön tekemiseen. Tasa-arvobarometrissa (2004) kävi ilmi, että vaikka pitempiaikaisen hoitovapaan mahdollisuus järjestyy työpaikoilla kohtalaisen helposti, on työajan lyhentäminen osittaisen hoitovapaan merkeissä vaikeampaa sekä julkisen sektorin että yksityisen sektorin palkansaajilla.

Työaikapoliittisen työryhmän loppuraportissa (1999) arvioitiin työaikaan liittyviä kehittämistarpeita. Kiireellisimmiksi toteutettaviksi esitetyt tutkimus- ja kehittämishankkeet liittyivät työaikapankin järjestelymahdollisuuksiin tai sapattivapaavakuutuksen toteuttamismahdollisuuksiin sekä ikääntyvien monipuolisten työaikajärjestelyjen edistämiseen. Keskusjärjestöjen työaikatyöryhmä on todennut työaikaraportissaan (1998), että eri toimialoilla tulisi selvittää niitä tekijöitä, joilla työ- ja virkaehtosopimuksissa samanaikaisesti edistetään työyhteisöjen toiminnallisten tarpeiden ja yksilöiden tarpeiden pohjalta uusia työaikaratkaisuja. Työpaikkatasolla suositeltava menettelytapa on työyhteisön omien ja toiminnallisten tarpeiden kartoittaminen.

Onnistuneet työaikaratkaisut edellyttävät vastavuoroisuus –periaatteen toteuttamista (Uhmavaara ym. 2003). Lisääntyneen kysynnän mukaan työaikojaan pidentäneet työntekijät kokevat saavansa kompensaation joustavuudestaan riittävien vapaiden muodossa silloin ja sillä tavalla kun vapaiden

pito työntekijöiden kannalta on tarkoituksenmukaista. Toisaalta työntekijöiden palautumiseen kiireen ja aikapaineen päättyessä on kiinnitettävä huomiota esimerkiksi järjestämällä kokonaisia vapaapäiviä. Erilaisten joustavien työaikatarkaisujen onnistumiselle on tärkeää, etteivät ratkaisut vaaranna työsuojelua tai pitkän aikavälin työssä jaksamista. Lisäksi tutkimuksessa korostetaan paikallisen sopimuksen merkitystä, sillä yhtä ja toimivaa joustavan työajanmallia on mahdoton esittää.

Uhmavaaran ym. (2003) tutkimus sisältää kuvauksia erilaisten työpaikkojen monipuolisista työaikajärjestelyistä. Esimerkiksi kaupan alalla osa kokopäiväisistä työntekijöistä tekee joustavaa työaikaa siten, että kiireisimpinä päivinä, kun työssä on kuormitushuippuja, työpäivän pituus on yhdeksän tuntia ja hiljaisempina päivinä työpäivän pituus on kuusi tuntia. Työaika tasataan keskimääräiseksi viikon jaksolla. Toisaalta myös työntekijän henkilökohtaiset tarpeet työajanjoustolle on otettu huomioon.

Työaikapankin käsitteelle ei ole vakiintunut yksiselitteistä sisältöä ja sitä käytetään kuvaamaan hyvinkin erilaisia työajan säästö- ja keräämisjärjestelmiä (Kairinen ym. 2003). Järjestelmässä työntekijät voivat joustavasti säästää työaikaa ja ottaa sisään tehdyn ajan myöhemmin yksittäisinä vapaapäivinä, lyhyempänä työaikana tai pitempänä vapaana (Julkunen ja Nätti 2003).

Työaikapankin saldo voi olla tilapäisesti myös negatiivinen, mutta yleensä pyrkimyksenä on, että saldo tasoittuu jaksolla nolnaan (Kairinen ym. 2003). Myös Suomen Farmasialiitto on aktiivisesti tuonut esille mahdollisuuden työaikapankin soveltamisesta apteekkityössä (Suomen Farmasialiitto, 2005). Myös keskusjärjestö Akava on aktiivisesti kampanjoinut työaikapankin ja työaikajousten puolesta (www.akava.fi). Tähänastiset kokemukset työaikapankki –järjestelmästä ovat pääosin positiivisia (Uhmavaara ym. 2003). Kehittämistarpeina järjestelmässä pidetään kuitenkin pitkien työpäivien periodien pituutta sekä henkilöstön valmiutta pitää vapaita silloin, kun se yrityksen toiminnan kannalta on tarkoituksenmukaista. Työaikapankeiksi ymmärrettyjä järjestelyjä oli käytössä vuonna 1997 noin 10-12 % toimipaikoista (Kandolin ym. 2000).

2.3 Työssä jatkaminen

Suomessa useimmilla aloilla työvoima vähenee työmarkkinoilta nopeammin kuin uutta työvoimaa saadaan tilalle (Nurminen 2004). Päättäjät ovat olleet erityisen huolissaan ennenaikaisesta eläköitymisestä, sillä vuonna 2003 suomalaiset siirtyvät eläkkeelle keskimäärin 59 –vuotiaina.

Erilaisten TYKY –ohjelmien tavoitteena onkin ollut edistää iäkkäämpien työntekijöiden työssä jatkamista etenkin jos työpaikan asenteet ja yrityskulttuuri toimivat samaan suuntaan (Forss ym. 2001). Myös vuoden 2005 alussa voimaantullut eläkeuudistuksen tavoitteena on tukea pidempää työuraa ja palkita työelämässä yli 63 ikävuoden jälkeen tehdystä työstä paremmalla eläkekertymällä (Tuominen ja Pelkonen 2004, Pelkonen 2005). Jokaisesta 63 ikävuoden jälkeen tehdystä työvuodesta eläke kasvaa 4,5 %:lla (Ilmarinen 2004).

Pelkät taloudelliset kannustimet eivät kuitenkaan riitä pitämään ihmisiä työelämässä. Salosen ym. (2004) elintarviketyöntekijöiden keskuudessa tehdystä tutkimuksesta ilmenee, että ikääntymisen myötä sydän- ja verisuonisairauksien sekä tuki- ja liikuntaelinsairauksien lisääntyminen selittävät osan varhaisesta työstä pois siirtymisestä. Salosen ym. (2003) tutkimuksen mukaan myös kohonneet stressioireet saattavat johtaa ennaikaiseen työstä pois siirtymiseen, vaikka Euroopan Unionin alueella tehdyn tutkimuksen mukaan iäkkäämmillä työntekijöillä työn yleinen ja henkinen kuormittavuus on sopivampi kuin nuorilla työntekijöillä (Louevaara ym. 1999).

Tuomisen ja Pelkosen vuonna 2004 tehdyssä ikäluokkiin 1940-1945 kohdistuvassa kyselytutkimuksessa kävi ilmi, että jos terveydentila tai muut seikat eivät aseta esteitä työnteon jatkamiselle ja henkilöllä on riittävä motivaatio jatkamiseen, nykyistä suurempi osa voisi tehdä ratkaisun työnteon jatkamisen puolesta. Erityisen tärkeinä iäkkäämpien työntekijöiden jaksamiselle ja pidemmälle työelämässä viihtymiselle ovat yksilölliset joustot, koulutuksen järjestäminen ja työpaikoilla tarvittava asennemuutos iäkkäämpiä työntekijöitä kohtaan (Lönnqvist 2005). Myös työhyvinvointi ts. työn mielekkyys ja sen palkitsevuus sekä henkilöstön ikärakenteen huomioon ottava johtamisjärjestelmä kannustavat pidempään työelämässä jatkamiseen (Rantala ja Romppanen 2004).

3 FARMASEUTTIEN TYÖPAIKAN VALINTAAN JA VAIHTAMISEEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

3.1 Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää

1. Mitä odotuksia vastavalmistuneella farmaseutilla on ensimmäiselle työpaikalleen?
2. Millä perusteella vastavalmistunut farmaseutti valitsee ensimmäisen työpaikkansa?
3. Mitkä seikat apteekkityössä vaikuttavat siihen, että farmaseutti vaihtaa työpaikkansa: ovatko työpaikan vaihtamisen päällimmäisenä syynä muutokset henkilökohtaisessa elämässä, tyytymättömyys työpaikalla vallitsevissa olosuhteissa vai siirrytäänkö työpaikasta toiseen kun entinen työpaikka ei enää pysty tarjoamaan ammatillisia haasteita ja vaativampia tai erityisosaamista vaativia työtehtäviä?
4. Muuttuvatko farmaseutin työlleen ja työpaikalleen asettamat odotukset ja vaatimukset ammatillisen kehittymisen myötä?

3.2 Aineisto ja menetelmät

Tutkimuksessa selvitettiin ensimmäistä työpaikkaansa valitsevien farmaseuttien ja työpaikkaansa vaihtaneiden farmaseuttien työpaikanvalintaan vaikuttavia tekijöitä.

Työpaikkaansa vaihtaneiden farmaseuttien ryhmäksi valittiin Suomen Farmasialiittoon kuuluvat vuonna 2003 työpaikkaansa vaihtaneet farmaseutit. Heidän yhteystietonsa saatiin Suomen Farmasialiiton jäsenrekisteristä rajatulla tietohaulla. Kyseisen ryhmän katsottiin olevan kooltaan riittävän tutkimusta ajatellen (196 farmaseuttia). Vuosi 2003 oli tuorein saatavilla oleva kokonainen vuosi. Työpaikkaansa vuonna 2003 vaihtaneille tutkimus tehtiin postikyselynä (liite 1). Uusintakyselyä ei tehty.

Keväällä 2005 valmistuvien farmaseuttien ryhmä koottiin Kuopion yliopiston, Helsingin yliopiston ja Åbo Akademin valmistuvista farmaseuteista. Heille informoitiin ko. yliopistojen opetusproviisoreiden kautta Kuopion yliopiston opiskelijoiden WebCT –ympäristössä olevasta avoimesta nettitutkimuslomakkeesta (liite 2). Nettilomake oli auki 2 kuukautta.

Vastaukset syötettiin Excel –tietokoneohjelmaan, jolla aineisto analysoitiin. Tulokset kuvataan suorina jakaumina ja niiden prosenttiosuuksina.

4 TULOKSET

4.1 Vastaajien taustatiedot

4.1.1 Työpaikkaansa vaihtaneet farmaseutit

Vuonna 2003 työpaikkaansa vaihtoi 196 Farmasialiittoon kuuluvaa farmaseuttia, joista kyselyyn vastasi 138 henkilöä. Vastanneista 134 oli naisia ja 4 miehiä (vastausprosentti 70,4). Vastaajista suurin osa on alle 35 –vuotiaita (taulukko 1), yksi vastaaja ei ilmoittanut ikäänsä. Vastaajista 65 oli valmistunut Kuopion yliopistosta, 60 Helsingin yliopistosta ja 11 Åbo Akademiasta.

Työpaikanvaihtajista viisi oli työskennellyt muualla kuin apteekissa ennen työpaikanvaihtoaan. Työpaikkaansa vaihtanut farmaseutti oli työskennellyt edellisessä työpaikassaan keskimäärin 5 vuotta ja 4 kuukautta. Vakituksessa työsuhteessa ennen työpaikanvaihtoaan työskenteli 106 farmaseuttia ja määräaikaisessa työsuhteessa äitiysloman-, vuorotteluvapaan-, tai opintovapaansijaisina toimi 32 farmaseuttia. Määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevistä 17:lle ei olisi ollut tarjolla työtä samassa apteekissa määräaikaisuuden päättyessä.

Taulukko 1. Työpaikkaansa vuonna 2003 vaihtaneiden vastaajien ikäjakauma (n=137).

	Lukumäärä	%
Alle 25 -vuotiaat	16	12
26-35 –vuotiaat	57	42
36-45 –vuotiaat	39	28
Yli 45 -vuotiaat	25	18
Yhteensä	137	100

Työpaikkaansa vaihtaneista farmaseuteista 25 (18 %) päätyi muualle kuin avohuollon apteekkiin ja yksi farmaseutti siirtyi tekemään kokopäiväisen avohuollon apteekkityön sijaan puolet työajastaan terveyskeskuksen lääkekeskukseen ja jatkoi entisessä työpaikassaan puolipäiväisenä. Uudet työpaikat sijaitsivat sairaalassa tai terveyskeskuksessa (12,5 farmaseuttia), lääketeollisuudessa (4 farmaseuttia), lääketukkuliikkeessä (3 farmaseuttia), Kelassa (3 farmaseuttia), myrkytystietokeskuksessa (1 farmaseutti), lääkelaitoksella (1 farmaseutti) ja kaupungin palveluksessa (1 farmaseutti). Yksi farmaseutti oli jäänyt työelämästä henkilökohtaisten syiden vuoksi.

4.1.2 Keväällä 2005 valmistuneet farmaseutit

Keväällä 2005 valmistuneista farmaseuteista 47 vastasi kyselyyn. Heistä 36 oli valmistunut Helsingin yliopistosta ja 11 Kuopion yliopistosta. Åbo Akademista valmistuneilta ei saatu vastauksia. Valmistuneiden farmaseuttien ikäjakauma on esitetty taulukossa 2. Vastaajista 2 oli miehiä ja 45 naisia. Ennen farmaseutin tutkinnon suorittamistaan 14 naisella oli jo aikaisemmin suoritettu tutkinto, molemmat miehet suorittivat ensimmäistä tutkintoaan. Naisista 4 oli toiminut aikaisemmin lääketyöntekijöinä.

Taulukko 2. Keväällä 2005 valmistuneiden vastaajien ikäjakauma (n= 47).

	Lukumäärä	%
Alle 25 -vuotiaat	30	64
26-35 -vuotiaat	10	21
36-45 -vuotiaat	5	11
Yli 45 -vuotiaat	2	4
Yhteensä	47	100

4.2 Valmistuneen farmaseutin odotuksia työstä ja urakehityksestä

Keväällä 2005 valmistuville farmaseuteille esitettiin avoin kysymys työhön, työpaikkaan tai urakehitykseen liittyvistä odotuksista valmistumisen jälkeen. Valmistuvista 11 (23 %) toi esille halunsa jatkaa opintoja joko proviisoriksi tai johonkin muuhun ammattiin ja 3 vastaajaa toi esille halunsa sijoittua farmaseuttina joko terveyskeskukseen tai sairaala-apteekkiin. Apteekkiin aikovien farmaseuttien keskuudessa toivottiin työpaikan olevan koulutusmyönteinen ja työtehtävien toivottiin olevan vaihtelevia ja haastavia. Joukossa oli myös yksi urakehitystä epäilevä. Vastaajat arvostivat joitakin työtehtäviä enemmän, esimerkiksi lääkehoidon kokonaisarviointia pidettiin tärkeänä. Farmaseuttien keskinäistä vastuualueiden määrittelyä pidettiin hyvänä. Työpaikalta odotettiin mukavaa ja viihtyisää työskentelyilmapiiriä, myös ”kohtuulliset” tai ”säännölliset” työajat mainittiin kahdessa vastauksessa. Vastaajista 4 toivoi myös taulukkopalkkaa suurempaa palkkausta tai nopeaa palkkakehitystä. Kahdelle vastaajalle työpaikan sijainti oli tärkeä, työpaikan toivottiin sijaitsevan jollakin sopivalla paikkakunnalla tai kohtuullisen matkan etäisyydellä kotoa. Niille vastaajille, jotka olivat olleet aikaisemmin työttöminä, työllistyminen ylipäätään oli tärkeää.

4.3 Työpaikan vaihtoon vaikuttavat tekijät

Tutkimuslomakkeessa vastaajia pyydettiin valitsemaan työpaikan vaihtoon vaikuttavat tekijät. Vastaajat saivat valita vaihtoehtoista niin monta kuin halusivat ja sopivan vaihtoehdon puuttuessa heillä oli mahdollisuus kirjoittaa ”jotkin muut asiat, mitkä” –kohtaan heidän työpaikan vaihtamiseen johtaneet syyt omin sanoin (Taulukko 3).

Työpaikanvaihdossa nousi esille tyytymättömyys esimiesten, apteekkarin (30 % vastaajista) ja proviisoreiden (7 % vastaajista) esimiestaitoihin (Taulukko 3).

”Apteekkarien pitäisi nykyaikaistaa johtamistyyliään...”

”Apteekkarin johtamistaidoissa on toivomisen varaa, hän kuvittelee, että asiat hoituvat itsestään”

”Apteekkioikeuksia hakeville pitäisi tehdä jonkinlainen soveltuvuustesti, ettei ketä tahansa päästettäisi suurenkin joukon pomoksi”

”Apteekkarin nujertava, hierarkkinen johtamistyyli nujersi lopulta”

Vapaissa kommentteissa tuotiin selkeästi esille myös esimiesten puuttumattomuus apteekin henkilökunnan välisiin ristiriitoihin.

”Apteekkari ei edes tiedä mitä työpaikalla tapahtuu eikä ole kiinnostunut. Häntä pelätään ja ainoastaan proviisorit uskaltavat puhua hänelle.”

Esimiehet eivät joko huomanneet epätasaisuutta esimerkiksi työn jakautumisen suhteen tai jos asia tuotiin esimiehille tiedoksi, he eivät halunneet puuttua ongelmiin. Eräs esimiestyöhön tyytymätön farmaseutti kommentoi, että valta apteekissa siirtyy voimakastahtoisimmalle työntekijälle tilanteessa, jossa apteekkari ja proviisori eivät osaa ottaa paikkaansa johtajina. Myös työpaikkakiusaamiseen toivottiin apteekkarin puuttuvan selkeämmin. Joidenkin työnantajien katsottiin kohtelevan henkilökuntaa epäinhimillisesti tai loukkaavasti ja osa työntekijöistä vaihtoi työpaikkaa

”..ettei tarvitse joka päivä pelätä työhön tulemista, mitä tänään tapahtuu...”

”Uusi apteekkari onnistui siis täydellisesti sekoittamaan pakan pelkällä käyttäytymisellään”

”Apteekkarimme vahtii ja tarkkailee henkilökuntaa ja kiukuttelee meille viikoittain”.

Esimiehen loukkaavan käytöksen katsottiin luovan kireää ilmapiiriä työntekijöiden keskuuteen. Myös työsopimusten epämääräisyyksiä kommentoitiin: kirjallista työsopimusta ei pyynnöstä huolimatta tehty tai määräaikaisen työsuhteen jatkumista alun perin luvattiin, mutta määräaikaisuuden loppuessa työsuhde ei jatkunutkaan.

Esimiestyöhön tyytymättömmimpiä olivat ne, jotka olivat työskennelleet apteekkeissa pisimpään (keskimäärin 15 vuotta) tai jotka olivat farmaseutin tutkinnon lisäksi suorittaneet jonkin muun tutkinnon (34 % esimiestyöhön tyytymättömistä). Esimiestyöhön tyytymättömien joukossa kritisoitiin muita enemmän henkilökuntapulasta johtuvaa kiirettä ja stressiä – joihinkin apteekkeihin ei palkattu uutta työvoimaa, vaikka sitä olisi vastaajan mukaan ollut tarjollakin.

Eräs sairaala-apteekkiin siirtynyt farmaseutti kommentoi:

”Apteekin tiskin takana työskentely alkoi tuntua puuduttavalta, varsinkin kun työtahti vain kiihtyi henkilökuntapulan vuoksi”.

Kiireestä ja stressistä kärsivät 29 vastaajaa olivat kaikki naisia, he olivat työskennelleet apteekissa keskimäärin 12 vuotta. He kärsivät myös apteekissa vallitsevasta kireästä ilmapiiristä (41 % esimiestyöhön tyytymättömistä) ja seisahtuneesta apteekin toiminnan kehityksestä (39 % esimiestyöhön tyytymättömistä) muita enemmän. Useat heistä kokivat, että työntekijät olisivat halunneet kehittää apteekin toimintaa, mutta työnantaja ei tukenut näitä pyrkimyksiä.

Henkilökohtaisessa elämässä tapahtuva muutos, esimerkiksi puolison työpaikan muuttuminen toiselle paikkakunnalle, vaikutti farmaseutin haluun hakeutua pois entisestä työpaikasta. Myös monet syystä tai toisesta pitkää työmatkaa kulkeneet farmaseutit (27 %) halusivat vaihtaa työpaikkaa lähemmäksi kotiaan jos tarjoutui mahdollisuus (Taulukko 3). Toisaalta vastaajien joukossa oli myös niitä, jotka olivat tyytymättömiä entisellä työpaikalla vallinneisiin olosuhteisiin

ja siirtyivät työskentelemään kauemmaksi asuinpaikastaan. Vastanneista 11 oli tyytymättömiä mahdollisuuksiinsa vaikuttaa omiin työ- ja loma-aikoihin (Taulukko 3). Moni heistä olisi halunnut tehdä pienten lasten vuoksi työtä esimerkiksi vain päivävuorossa.

” Pienten lasten äitinä katsoin, ettei 6 tunnin työpäivää ole järkeä lyhentää aamusta, kun lapset koulussa”.

Yleisesti vastauksista ei käynyt ilmi, miksi päivävuoron säännöllinen tekeminen apteekissa ei ollut mahdollista, mutta eräs farmaseutti kommentoi ettei uudessa työpaikassa muilla ole pieniä lapsia, joten hänelle järjestyi mahdollisuus työajanjoustoihin. Yksi vastaajista kuitenkin kertoi vapaissa kommenteissa apteekkarin antaneen mahdollisuuden päivävuoron tekemiseen, mutta oli kokenut työkavereiden pitäneen ratkaisua epäoikeudenmukaisena muita työntekijöitä kohtaan. Myös joidenkin pienten omien asioiden hoitamisen vaikeutta työaikana kritisoitiin:

”Ei voi käydä katsomassa onko lapsi lähettänyt tekstiviestin, että on tullut koulusta kotiin”.

Taulukko 3. Työpaikanvaihtoon vaikuttaneet syyt vuonna 2003 työpaikkaansa vaihtaneilla farmaseuteilla (n=138, monimuuttujavastaus).

	n	% vastaajista
Apteekkarin johtamistyyli	41	30
Olin tyytyväinen edelliseen työpaikkaani, mutta perhe tms. syyn vuoksi jouduin vaihtamaan työpaikkaani	37	27
Muut asiat, mm. muutto toiselle paikkakunnalle, epämääräinen työsopimus, halu siirtyä toisenlaisiin tehtäviin tai suurempaan apteekkiin	36	26
Kaipasin vaihtelua	32	23
Henkilökuntapulasta johtuva kiire ja stressi	29	22
Olin kulkenut pitkää työmatkaa ja sain uuden työpaikan lähempää kotiani	28	21
Minulle tarjottiin työpaikkaa toisesta apteekista	28	21
Kaipasin haastavampia työtehtäviä	27	20
Apteekin toiminnan kehitys oli pysähtynyt	24	18
Kireä henkinen ilmapiiri	24	18
Apteekissa ei ollut tarjolla vakituista työpaikkaa	17	13
En viihtynyt paikkakunnalla	17	13
Apteekin tilat olivat vanhanaikaiset eikä muutosta ollut tiedossa	16	12
Työnkuvani ei miellyttänyt minua	15	11
En voinut vaikuttaa työhöni liittyviin käytännön asioihin	14	10
Työkavereiden käyttäytyminen	11	8
En voinut vaikuttaa työ/loma –aikoihin haluamallani tavalla	11	8
Olin tyytymätön palkkaani	10	7
Proviisorin johtamistyyli	10	7
Kaipasin työtehtäviä, joissa voin hyödyntää erityisosaamistani	10	7
Apteekissa tapahtui liian paljon muutoksia liian nopeasti ja kaipasin tasapainoisempaa työympäristöä	3	2

Lähes joka viides työpaikanvaihtaja (18 % vastaajista) katsoi entisen työpaikkansa kehityksen pysähtyneen tai kaipasi itsenäisempiä ja haastavampia työtehtäviä (20 % vastaajista) (Taulukko 3). Apteekki-farmaseutin työnkuva ei miellyttänyt 15 vastaajaa: apteekissa farmaseuttien työtehtävät ovat liian yksipuolisia eikä mahdollisuutta kehittyä tai edetä uralla ollut .

”Kuluttavaa on työn yksitoikkoisuus, liukuhihnalta lääkkeitä ja ne annetaan asiakkaalle liukuhihnana..”

Mielekkäimmät työtehtävät annettiin proviisoreille, vaikka farmaseutit olisivat halunneet aktiivisemmin osallistua apteekin toimintojen kehittämiseen.

”Järjenkäyttö on kielletty, asioihin ei voi juuri vaikuttaa eikä ideoita esittää”

”Pelkkään asiakaspalveluun leipääntyy nopeasti, jokaisen pitäisi saada oma erityisosaamisalue, johon saisi myös paneutua ja kouluttautua kunnolla”.

Vain 3 vastaajaa oli sitä mieltä, että apteekissa tapahtui liian paljon muutoksia liian nopeasti, heistä yksi kommentoi apteekkarin vaihdoksen yhteydessä muutosten tapahtuvan huonompaan suuntaan (entisen työnantajan aikana olleet ylimääräiset palkkaus ja lomaetuudet poistettiin). Haastavampia työtehtäviä kaipaavista noin 30 %:lla oli farmaseutin tutkinnon lisäksi jokin muu tutkinto.

Monessa vastauksessa toivottiin mahdollisuutta kouluttautua. Erään farmaseutin lopullinen sysäys työpaikanvaihdolle oli työnantajan kieltäminen farmaseutin täydennyskoulutukseen osallistumiseen. Eräs farmaseutti kommentoi:

”Luulen, että nykyajan uudet farmaseutit vaativat apteekilta enemmän joustoja, pois vanhoista kaavoista ja tavoista. Koulutus ja kehittyminen on tärkeää, yleensä näkyminen!”

Henkilökuntaa ei välttämättä koulutettu toteuttamaan uusia toimintoja, esimerkiksi uutta reseptinkäsittelyohjelmaa, joka oli tuottanut ongelmia vanhemmille työntekijöille. Esille tuli myös ihmetys alan sisälle muodostuneesta käytännöstä, että täydennyskoulutus tapahtuu työntekijän omalla ajalla. Myös Farmasian Päivien sijoittamista viikonloppuun kritisoitiin. Se osoittaa vastaajan mielestä yleistä hyväksyntää siitä, että täydennyskoulutus tapahtuu henkilökunnan vapaa-aikana. Myös työnantajan osallistumista täydennyskoulutuksesta aiheutuviin matkakustannuksiin kritisoitiin:

”Tällainen kouluttautuminen omalla vapaa-ajalla ilman korvauksia on ihan takapajulasta! Onkohan tällaista enää millään muulla alalla?”

Palkkaukseen tyytymättömiä oli vain 10 vastaajaa, heistä 3 oli miehiä, vaikka useammassakin vapaassa kommentissa otettiin kantaa alan palkkaukseen (Taulukko 3). Vastaajat kritisoivat sitä, että taulukkopalkkoista ei poiketa, erityisesti palkkauksessa toivottiin otettavan huomioon kiireen ja stressin aiheuttama lisäkuormitus tai erityisosaaminen.

”Aukioloajat ja työnkuvan vaativuus, odotukset ja vastuun lisääntyminen pitäisi huomioida palkassa enemmän”.

Yksi vastaaja oli sitä mieltä, että samasta työstä tulisi maksaa samaa palkkaa kaikille. Toisaalta vastauksissa tuli esille myös tilanteita, joissa palkka oli laskenut uuteen työpaikkaan vaihdettaessa.

” Vaikka palkka laski, eikä ole enää vakituista työsuhdettakaan, niin sitä on valmis vaihtamaan työpaikkaa jos apteekin henki on huono”.

Joissakin vastauksissa kritisoitiin myös työpaikkaetujen niukkuutta, kaivattiin työpaikkaruokailua tai vapaa-ajan liikuntamuotojen taloudellista tukemista.

Myös työpaikanvaihtamiseen johtavia työkavereiden keskinäisiä ristiriitoja tuli kyselyssä esille. Harjoitteluapteekkiin farmaseutiksi jäänyt työntekijä koki, ettei hän päässyt irti oppilaan asemastaan ennen kuin vaihtoi työpaikkaansa.

”Nyt minua pidetään tasaveroisena asiantuntijana, päteväenä ja luottamuksen arvoisena työntekijänä”.

Osa pitkään samassa apteekissa työskennelleistä farmaseuteista oli vain kyllästynyt samoihin työkavereihin ja kaipasi vaihtelua. Monista vastuksista kävi kuitenkin ilmi, että työntekijät olivat ”hitsautuneet yhteen” vuosien saatossa ja viettivät jopa vapaa-aikaansa yhdessä.

”Työkaverit olivat todella mukavia ja yhteishenki oli hyvä”.

Usein avoimesta työpaikasta oli kuultu tutulta farmaseutilta tai entisiltä työkavereilta. Joskus myös apteekkari, jolla itsellään ei ollut tarjota työpaikkaa, oli antanut vinkkiä lähiapteekissa avoimena olevasta työpaikasta.

4.4 Uuden työpaikan valintaan vaikuttavat tekijät

4.4.1 Työpaikkaansa vaihtaneet farmaseutit

Vastaajia pyydettiin kertomaan asteikolla 1 (ei lainkaan) – 4 (paljon) kuinka paljon tietyt asiat painoivat uutta työpaikkaa valittaessa (Taulukko 4).

Vastaajista 71 % piti tärkeimpänä työpaikanvalintakriteerinä sitä, että apteekki sijaitsi heille sopivalla paikkakunnalla (Taulukko 4). Vastaajien nykyiset toimipaikat sijaitsivat pääosin Etelä-Suomen läänissä (42 %) tai Länsi-Suomen läänissä (39 %). Itä-Suomen läänissä työskenteli 11 %, Oulun läänissä 5 % ja Lapin läänissä vain 3 % vastaajista (Taulukko 5). Vastaajista 3 ei ilmoittanut nykyisen toimipaikkansa sijaintia. Myös työsuhteen vakituisuus oli erittäin tärkeää (56 %) (Taulukko 4). Oma työkuva (58 %) ja mahdollisuus ammatilliseen kehittymiseen (62 %) tulevassa työpaikassa vaikuttivat paljon tai jonkin verran uuden työpaikan valintaan. Noin puolet vastaajista (48 %) piti mahdollisuutta työajanjoustoihin paljon tai jonkin verran merkittävänä uutta työpaikkaa valittaessa. Vastaajista 22 %:lle palkka vaikutti paljon uuden työpaikan valintaan. Työpaikalla järjestettyä ruokailua, mahdollisuutta työsuhdeasuntoon tai työpaikalla hyvin järjestettyä työterveyshuoltoa ei pidetty tärkeänä, vaikka muutama vapaa kommentti työpaikkaruokailun ja työterveyshuollon merkityksestä annettiinkin. Myöskään apteekin reseptuuri, sen kuuluminen apteekkitietuun tai apteekissa käytössä oleva reseptinkäsittelyohjelma tai reseptintoitustapa eivät olleet vastaajille tärkeitä työpaikanvalintaan vaikuttavia asioita. Tutkimuskyselyssä ei pyydetty erittelemään kumpi lääkkeiden toimitustapa on farmaseuttien keskuudessa suosituampi, mutta 10 farmaseuttia oli maininnut suoratoimituksen miellyttävämmäksi. Yhtään kommenttia perinteisen tiskitoimitusapteekin puolesta ei tullut.

Taulukko 4. Uuden työpaikan valintaan vaikuttavien seikkojen merkitys työpaikkaansa vaihtaneiden farmaseuttien keskuudessa (n=138).

	Vaikuttaa paljon (% vastaajista)	Vaikuttaa jonkin verran (% vastaajista)	Vaikuttaa vähän (% vastaajista)	Ei vaikuta lainkaan (% vastaajista)
Paikkakunta	71	14	7	8
Työsuhteen vakituisuus	56	21	18	9
Apteekin aukioloaika	29	17	26	28
Mahdollisuus ammattilliseen kehittymiseen	17	45	17	21
Oma työnkuva	17	41	19	24
Mahdollisuus työajanjoustoihin	22	26	23	27
Palkka tai muu etuus	22	30	15	33
Tieto siitä, että apteekin toimintaa kehitetään aktiivisesti	13	28	25	34
Apteekin sijainti paikkakunnalla	29	20	15	36
Entuudestaan tuttu apteekki	29	13	21	38
Apteekkarin hyvä maine työmarkkinoilla	17	26	19	38
Apteekin hyvä maine työmarkkinoilla	11	30	21	38
Mahdollisuus hyödyntää erityisosaamista	8	26	27	38
Oman tai perheen elämäntilanteen muuttuminen	33	15	10	42
Apteekin palvelukonsepti	21	18	16	45
Apteekin reseptuuri	4	21	24	51
Apteekin reseptinkäsittelyohjelma	6	16	15	64
Hyvin järjestetty työterveyshuolto	2	16	16	67
Apteekissa järjestetty työpaikkaruokailu	4	12	10	74
Apteekin kuuluminen apteekkiketjuun	1	1	6	92
Työsuhdeasunto	3	1	0	96

Taulukko 5. Työpaikkaansa vaihtaneiden farmaseuttien tutkimuksen aikaisten toimipaikkojen sijainnit (n=135).

	Lkm	%
Lapin lääni	4	3
Oulun lääni	7	5
Itä-Suomen lääni	15	11
Länsi-Suomen lääni	52	39
Etelä-Suomen lääni	57	42
Yhteensä	135	100

4.4.2 Ensimmäiseen työpaikkaansa menevät farmaseutit

Juuri ennen farmaseuteiksi valmistumistaan työsopimuksen teki 29 tutkimukseen vastannutta (62 %), työsopimusta ei vielä ollut 13 vastaajalla (28 %). Vastaajista 3 ei aikonut mennä työelämään ollenkaan jatko-opintosuunnitelmien vuoksi ja vastaajista 2 ei ilmoittanut työsopimuksestaan. Vastaajista 39 oli menossa valmistumisen jälkeen työhön apteekkiin (83 %), 4 sairaala-apteekkiin tai terveyskeskukseen (0,8 %), 1 Kelalle (0,2 %) ja 1 lääketukuliikkeeseen (0,2 %). Vastaajista 1 sijoittui lääkkeiden annosjakelupisteeseen.

Apteekkiin sijoittuvista valmistuvista farmaseuteista 21 (54 %) oli työskennellyt aikaisemmin siinä apteekissa, johon he olivat menossa töihin valmistumisen jälkeen. Vain yksi vastaaja oli hakeutunut apteekkipaikkaansa pelkän avoimesta työpaikasta tiedottavan ilmoituksen perusteella.

Paikkakunnalla, jolla toimii useampia apteekkejä, apteekin sijainti ko. paikkakunnalla oli merkittävä työpaikanvalintaan vaikuttava tekijä 3 vastaajalle. Useamman apteekin paikkakunnalla myös hakijan oma näkemys apteekista (miellyttävä apteekki, hyvinvoinnista kiinnostunut ja palvelualtis henkilökunta) vaikuttivat työpaikkaan hakeutumiseen. Yhdelle vastaajista tuttava oli suositellut jotakin paikkakunnan apteekkia työpaikaksi.

Niiltä vastaajilta, jotka eivät sijoittuneet avoimuksen apteekkiin, kysyttiin syytä, miksi he hylkäsivät työpaikkaa valitessaan apteekkipaikkaa. Sairaala-apteekkiin tai terveyskeskukseen sijoittuvista 3 mainitsi syyksi säännölliset työajat, myös uteliaisuus sairaala-apteekissa tehtävää työtä kohtaan tuotiin esille, koska opiskeluaikana apteekki työpaikkana oli jo tullut tutuksi. Apteekkityön kiireisyys ja oma henkilökohtainen mielipide asiakaspalvelun epämiellyttävyydestä kerrottiin syyksi

hakeutua muualle kuin apteekkityöhön. Säännöllinen työaika houkutteli myös lääketukkuliikkeeseen sijoittunutta farmaseuttia.

Myös valmistuvia farmaseutteja pyydettiin arvioimaan kuinka paljon tietyt asiat vaikuttivat työpaikan valintaan asteikolla 1 (ei lainkaan) – 4 (vaikuttaa paljon) (Taulukko 6). Myös vastavalmistuneet farmaseutit pitivät apteekin sijaintipaikkakuntaa tärkeänä työpaikanvalintaan vaikuttavana tekijänä. Useamman kuin yhden apteekin paikkakunnilla myös apteekin sopiva sijainti paikkakunnalla oli tärkeää. Lisäksi lähes puolille vastaajista (49 %) tärkeää oli sijoittua entuudestaan tuttuun apteekkiin töihin. Myös apteekin aukioloaika vaikutti halun hakeutua töihin ja puolet vastaajista ilmoitti mahdollisuuden työajanjoustoihin vaikuttavan paljon tai jonkin verran työpaikan valintaan. Vastavalmistuneilla farmaseuteilla ammatillisista asioista oma työnkuva apteekissa (29 %) sekä mahdollisuus ammatilliseen kehittymiseen (27 %) vaikuttivat työpaikan valintaan enemmän kuin palkkaus tai työsuhteen vakituisuus. Mahdollisuus työsuhteeseen, työpaikkaruokailuun tai hyvin järjestetty työterveyshuolto eivät juuri vaikuta työpaikan valintaan. Myöskään apteekin reseptinkäsittelyohjelmilla, reseptuurilla tai apteekkiketjuun kuulumisella ei ole merkitystä työpaikkaa valittaessa (Taulukko 6).

Taulukko 6. Ensimmäiseen työpaikkaansa menevän farmaseutin työpaikan valintaan vaikuttaneet asiat (n=47)

	Vaikuttaa paljon % vastaajista	Vaikuttaa jonkin verran % vastaajista	Vaikuttaa vähän % vastaajista	Ei vaikuta lainkaan % vastaajista
Paikkakunta	80	20	0	0
Entuudestaan tuttu apteekki	49	23	12	16
Apteekin sijainti paikkakunnalla	33	28	16	23
Apteekin aukioloaika	32	18	27	23
Oma työnkuva	29	40	20	11
Mahdollisuus ammattilliseen kehittymiseen	27	36	24	13
Palkka tai muu etuus	23	34	23	20
Työsuhteen vakituisuus	23	27	25	25
Mahdollisuus työajanjoustoihin	20	30	23	27
Apteekin reseptuuri	0	21	47	32
Apteekin hyvä maine työmarkkinoilla	19	21	24	36
Mahdollisuus hyödyntää erityisosaamista	9	30	25	36
Apteekin reseptinkäsittelyohjelma	5	27	27	41
Apteekkarin hyvä maine työmarkkinoilla	21	17	19	43
Apteekin palvelukonsepti	14	20	23	43
Oman tai perheen elämäntilanteen muuttuminen	11	25	14	50
Apteekissa järjestetty työpaikkaruokailu	5	9	25	61
Hyvin järjestetty työterveyshuolto	9	18	11	62
Apteekin kuuluminen apteekkiketjuun	0	10	12	78
Työsuhdeasunto	0	5	2	93

Vastaajista 4 ei ilmoittanut alueellista sijoittumispaikkaansa valmistumisen jälkeen, heistä 2 tiesi jatkavansa opintoja suoraan farmaseutin tutkinnon suoritettuaan. Valmistuvien farmaseuttien toimipaikkojen alueelliset sijainnit on esitetty taulukossa 7.

Taulukko 7. Keväällä 2005 valmistuneiden farmaseuttien työpaikkojen alueellinen sijoittuminen (n=43).

	Lkm	%
Lapin lääni	1	2
Oulun lääni	2	5
Itä-Suomen lääni	5	12
Länsi-Suomen lääni	6	14
Etelä-Suomen lääni	29	67
Yhteensä	43	100

4.5 Työpaikkahaastattelun merkitys uutta työpaikkaa valittaessa

4.5.1 Työpaikkaansa vaihtaneet farmaseutit

Apteekkiin sijoittuneista työpaikanvaihtajista 98 (89 %) ilmoitti käyneensä työpaikkahaastattelussa ennen uuden työpaikan valintaa. Työpaikkahaastattelu tehtiin useimmiten apteekin tiloissa apteekkarin tai apteekkarin ja proviisorin läsnäollessa. Vain 2 % farmaseuteista oli haastateltu muualla kuin apteekin tiloissa. Työpaikkaansa vaihtaneista farmaseuteista 91 ilmoitti valinneensa uuden työpaikan työpaikkahaastattelun perusteella. Heidän pyydettiin ilmoittamaan 4 eniten työpaikan valintaan vaikuttanutta asiaa, jotka kävivät ilmi työpaikkahaastattelussa (Taulukko 8).

Vaikka 35 % vastanneista kertoi palkkauksen vaikuttaneen positiivisesti työpaikan valintaan, vain 25 % vastanneista oli rojhennut pyytää työpaikkahaastattelussa itselleen palkkaukseen liittyvää etuutta omaan erityisosaamisensa kuten kielitaidon, hyvien lääkeneuvontataitojen, astmavastaavuuden tms. perusteella. Palkkaetuutta kysyneistä 89 % oli saanut pyytämänsä etuuden ja 11 % kysyneistä oli saanut kieltävän päätöksen. Pyynnöstä kieltäytyminen perusteltiin mm. sillä, että muillakaan talossa pidempään olleilla ei ollut vastaavia etuja tai apteekkari ei halunnut suosia etuuksia, koska ne olisivat taakkana tulevalle apteekkarille hänen mahdollisesti luopuessa apteekki oikeudestaan.

Työpaikkahaastattelussa käyneistä farmaseuteista 45 % ilmoitti, että heille oli tarjottu työpaikkahaastattelussa jotain sellaista etuutta, joka vaikutti positiivisesti heidän työpaikanvalintaansa. Tarjottu etuus oli palkka (25 % vastaajista), mahdollisuus osallistua täydennyskoulutukseen (12 %) tai apteekin toimintaa kehittäviin projekteihin (11 %). Ylimääräistä

lomaetuutta tarjottiin 10 % farmaseuteista. Työpaikanvaihtajista 17 % ilmoitti eduksi myös sen, että työnantaja palkkasi heidät uuteen työsuhteeseen ns. vanhana työntekijänä.

Taulukko 8. Työpaikkahaastattelussa esiin tulleet asiat, jotka vaikuttivat positiivisesti työpaikanvalintaan työpaikkaansa vaihtaneilla farmaseuteilla (n=91).

	n	% vastanneista
Apteekin yleinen ilmapiiri	34	37
Muu seikka, mm. vakituinen työsuhde, sopiva työaika	33	35
Mahdollisuus siirtyä apteekkiin ”vanhana työntekijänä”, jolloin lomaoikeus säilyi	32	35
Palkkaus tai muu etuus	32	35
Apteekkarin käytös ja olemus	31	34
Mahdollisuus työajanjoustoihin	30	34
Apteekin viihtyisyys ja siisteys	25	27
Apteekin palvelukonsepti (suoratoimitus/perinteinen tiskitoimitus)	22	24
Mahdollisuus täydennyskoulutukseen tai muuhun urakehitykseen	20	22
Tuleva työnkuva	18	20
Mahdollisuus osallistua apteekin toimintaa kehittäviin projekteihin	9	10
Käytössä oleva reseptinkäsittelyohjelma	9	10
Proviisorin käytös ja olemus	4	4

Apteekkarin käytös ja olemus ovat työpaikanvaihtajalle tärkeitä uutta työpaikkaa valitessa. ”Heti eka puhelun jälkeen tuntui, että kemiat toimisivat”. Kun työpaikanvaihtajilta kysyttiin mistä he olivat muodostaneet käsityksensä apteekin tai apteekkarin maineesta työnantajana, jos ko. maine vaikutti työpaikan valintaan, heistä pääosa oli joko kuullut apteekista/apteekkarista muilta alalla työskenteleviltä (16 vastaajaa) tai tunsu jonkun/joitakin apteekin työntekijöitä entuudestaan (31 vastaajaa). Farmaseuteista 16 oli työskennellyt jo aikaisemminkin apteekissa johon olivat vaihtamassa, niin että heillä oli selvä kuva uudesta työpaikastaan ja vastaajista 10 tunsu apteekkarin aikaisemmin muista yhteyksistä. Vastaajista 3 perusti näkemyksensä tulevasta työpaikastaan omakohtaiseen kokemukseen apteekissa asioidessaan. Yksi vastaajista ilmoitti uudella työpaikallaan olevan hyvät nettisivut ja muutenkin hyvän imagon.

Vastaajista 11 oli käynyt useammassa kuin yhdessä työpaikkahaastattelussa. Kun heiltä kysyttiin, mitkä seikat työpaikkahaastattelussa olivat niitä, jotka johtivat työpaikan hylkäämiseen, he

mainitsivat ettei apteekki ollut viihtyisä (5) tai apteekin yleinen ilmapiiri oli huono (6), apteekin palvelukonsepti ei miellyttänyt (2), apteekkarin (6) tai proviisorin (1) käytös tai olemus ei miellyttänyt, mahdollisuutta täydennyskoulutukseen ja urakehitykseen (2) tai työajanjoustoihin (8) ei ollut. Lisäksi loma-oikeus olisi menetetty (3) tai palkkaus olisi ollut huonompi kuin toisessa työpaikkavaihtoehdossa (3). Tuleva työnkuva ei olisi miellyttänyt 2 farmaseuttia. Esiin tulivat myös huonommat tai itselle sopimattomammat apteekin aukioloajat (2) tai tieto siitä, että apteekin toimintaa ei aktiivisesti kehitetty.

4.5.2 Ensimmäiseen työpaikkaansa menevät farmaseutit

Opintojen jälkeen apteekkiin siirtävistä farmaseuteista 13 (33 %) oli käynyt työpaikkahaastattelussa. Työpaikkahaastattelu oli tehty joko apteekkarin tai proviisorin tai molempien kanssa apteekin tiloissa. Puhelimessa ei tehty yhtään työpaikkahaastattelua. Kyselylomakkeen kysymykseen, jossa pyydettiin ilmoittamaan mitkä seikat työpaikkahaastattelussa eniten vaikuttivat työpaikanvalintaan, vastasi vain 7 vastaajaa. He toivat esille eniten työpaikanvalintaan vaikuttavina seikkoina apteekin yleisen ilmapiirin, apteekkarin käytöksen tai olemuksen, haastattelussa esille tulleen farmaseutin työnkuvan, mahdollisuuden täydennyskoulutukseen ja työajan joustoihin. Vain 2 farmaseuttia oli käynyt useammassa kuin yhdessä työpaikkahaastattelussa; työpaikan hylkäämiseen työpaikkahaastattelun jälkeen oli vaikuttanut se, että apteekki ei ollut viihtyisä. Työpaikanvalintaan positiivisesti vaikuttanutta työpaikkaetuutta oli tarjottu 8 paikanhakijalle, etuina haastateltavat pitivät työpaikkaruokailumahdollisuutta, erilaisten liikuntamuotojen tai kauneus/terveyspalvelujen käytön taloudellista tukemista ja mahdollisuutta osallistua täydennyskoulutukseen. Palkkaetua tarjottiin kahdelle työpaikanhakijalle. Kaksi työpaikanhakijaa oli kysynyt itselleen palkkaetua omaan erityisosaamiseen perustuen ja heistä molemmat saivat pyytämänsä edun.

4.6 Työpaikanvaihtajan tyytyväisyys työpaikan vaihtoon ja tulevaisuuden suunnitelmat

Työpaikanvaihtajista 88 vastaajaa (64 %) on tyytyväinen työpaikkaansa tällä hetkellä ja uusi työpaikka on täyttänyt työntekijän sille asettamat odotukset. ”Päivääkään en ole katunut” ja ”Työpaikassani satsataan koulutukseen, työterveyteen ja on omilla mitoilla tehty työsakin! Kaikesta välittyy välittäminen ja ymmärrys henkilökunnan hyvinvoinnista”. Heistä 61 ei aikonut

vahtaa työpaikkaansa seuraavan 2 vuoden kuluessa. Vastaajista 48 ei osannut sanoa, aikooko vaihtaa työpaikkaansa seuraavan 2 vuoden aikana.

Vastaajista 20 (14 %) oli tyytymättömiä uuteen työpaikkaansa, heistä 11 (8 %) ilmoitti aikovansa vaihtaa työpaikkansa uudelleen seuraavan 2 vuoden kuluessa. Uuteen työpaikkaansa tyytymättömät pitävät pääsyyksiä syinä tyytymättömyyteensä mm. ongelmia esimiesten (12 vastaajaa) tai työkavereiden (5 vastaajaa) kanssa. Vastaajista 11 ilmoitti, että työpaikkahaastattelussa oli luvattu asioita, jotka eivät pitäneet paikkaansa ja 15 vastaajaa oli tyytymätön siihen, ettei voinut vaikuttaa työhönsä liittyviin asioihin siten kuin alun perin oli kuvitellut. Vastaajista 8 ilmoitti ettei heidän toimenkuvansa vastannut niitä odotuksia, jotka he alunperin asettivat uudelle työlleen.

5 POHDINTA

5.1 Tutkimusmenetelmästä

Tutkimus tehtiin postitettavalla kyselylomakkeella. Ennen kohderyhmille lähettämistä lomakkeen sisältöön tutustui eri sektoreilla toimivat farmasian alan ammattilaiset. Kysymysten yksiselitteisyyden ja ymmärrettävyyden varmistamiseksi kyselylomakkeet annettiin etukäteisarviointiin yhdelle työpaikkaansa hiljattain vaihtaneelle farmaseutille ja yhdelle vuonna 2004 valmistuneelle farmaseutille.

Suomen Farmasialiittoon kuuluvia farmaseutteja, jotka vaihtoivat työpaikkaa vuoden 2003 aikana, oli 196. Heistä 138 vastasi kyselyyn, joten vastausprosentiksi muodostui 70,4 %. Vastausprosenttia voidaan pitää hyvänä. Uusintakyselyä ei tehty. Työpaikkaansa vuoden 2003 aikana vaihtaneiden farmaseuttien määrä tuntuu paljolta. Koska Suomen Farmasialiitossa ei pidetä vuosittaista tilastoa farmaseuttien työpaikan vaihtamisesta, vuoden 2003 aikana työpaikkaa vaihtaneiden määrää ei voi verrata muina vuosina työpaikkaansa vaihtaneiden määrään. Siten on mahdotonta arvioida myöskään sitä, ovatko työpaikan vaihtamiset yleistyneet viime vuosina.

Keväällä 2005 valmistuneista farmaseuteista kyselyyn vastasi vain 47. Keväällä valmistuneiden farmaseuttien tarkkaa lukumäärää ei ole saatavilla, joten vastausprosenttia ei voi laskea. Karkea arvio vastausprosentista lienee noin 10 %, sillä Stakesin tilaston mukaan vuonna 2003 laillistettuja farmaseutteja oli 412 (Stakes 2005). Syytä matalaan vastausprosenttiin on vaikea arvioida.

Tutkimuksen ajankohta valmistuvia ajatellen saattoi olla huono, sillä moni valmistuneista suoritti keväällä jo valmistumista edeltävää harjoittelujaksoa apteekissa ja tieto tutkimuksesta ei mahdollisesti saavuttanut kaikkia valmistuneita. Tutkimuslomake oli suomenkielinen, joka puolestaan saattoi karsia ruotsinkieliset vastaajat.

5.2 Apteekin sijainnin merkitys työpaikan valinnalle

Tärkeimmät työpaikan valintaan vaikuttavat seikat ovat hyvin samansuuntaisia riippumatta siitä onko kysymyksessä vastavalmistunut tai jo pidempään työelämässä vaikuttanut farmaseutti. Tärkein kriteeri sekä vastavalmistuneelle farmaseutille että työpaikkaansa vaihtavalle farmaseutille on apteekin sijaintipaikkakunta. Jos paikkakunnalla on useampia apteekkeja, myös apteekin sijainti paikkakunnalla vaikutti työpaikanvalintaan. Tämän tutkimustuloksen perusteella apteekki voi vaikuttaa tulevien työntekijöiden saantiin pitkällä aikavälillä ottamalla oman paikkakunnan nuoria tutustumaan apteekkityöhön koulujen työelämään tutustumisjaksoilla, tekemällä alaa tunnetuksi paikallisilla kampanjoilla ja ottamalla alasta kiinnostuneita nuoria kesätyöhön. Koska lähes puolet vastavalmistuneista farmaseuteista piti tärkeänä sijoittumista tuttuun apteekkiin, on opetusapteekkina toimiminen apteekkeille tärkeä kanava uusien työntekijöiden rekrytoinnissa.

5.3 Etuuskien rooli työpaikkaa valittaessa

Uutta työpaikka valittaessa työpaikan vaihtajat eivät välttämättä kiinnitä huomiota juuri niihin seikkoihin, jotka vaikuttivat edellisestä työpaikasta lähtemiseen. Vaikka työpaikkahaastattelun aikana työntekijä kiinnittääkin huomiota apteekin yleisilmeeseen, apteekissa vallitsevaan ilmapiiriin ja apteekkarin olemukseen ja käytökseen, ei työpaikan vaihtaja neuvottele mahdollisen uuden työnantajan kanssa juuri niistä seikoista, joiden vuoksi edelliseen työpaikkaan oltiin tyytymättömiä. Esimerkiksi apteekkarin johtamistyyli ei huolestuttanut uutta työpaikkaa valittaessa, vaikka se nousikin työpaikan vaihtamiseen liittyviä syitä tiedusteltaessa päällimmäiseksi työpaikan vaihtamiseen johtavaksi syyksi. Monet työntekijät, jotka olivat tyytymättömiä apteekkarin johtamistyyliin entisessä työpaikassa ilmoittavat, että apteekkarin maine työnantajana vaikuttaa vähän tai ei ollenkaan uutta työpaikkaa valittaessa. Työnhakijat eivät keskustele myöskään palkkaetuudesta työpaikkahaastattelussa, vaikka moni työpaikan vaihtaja olikin tyytymätön palkkaukseensa edellisessä työpaikassa. Vastavalmistuneista vain kaksi rohkeni pyytää itselleen

taulukkopalkkaa suurempaa palkkausta työpaikkahaastattelun yhteydessä. Työnantajat suhtautuivat kuitenkin palkkaetuuden myöntämiseen positiivisesti, sillä palkkaetuutta pyytäneistä työpaikanvaihtajista miltei kaikki (89 %) ja molemmat vastavalmistuneet farmaseutit saivat pyytämänsä palkkaetuuden.

Työnantajat pitäytyvät yleensä muihin kuin palkkaetuihin työntekijää hakiessaan.

Työhönhakukuulutuksissa näkee työnantajan usein markkinoivan työpaikkaa työsuhteasunnolla, työpaikkaruokailumahdollisuudella tai muilla itse työhön varsinaisesti kuulumattomilla etuuksilla. Työntekijöiden mielestä työpaikkaruokailu, työsuhteasunto tai hyvin järjestetty työterveyshuolto eivät kuitenkaan vaikuta ollenkaan tai vaikuttavat vain vähän työpaikanvalintaan.

Työpaikanvaihtajien keskuudessa mahdollisuus siirtyä uuteen työpaikkaan vanhana työntekijänä vaikuttaa sen sijaan paljon halukkuuteen siirtyä uuteen työpaikkaan.

Työpaikkaansa vaihtaneiden farmaseuttien keskuudessa työsuhteen vakituisuus oli tärkeä kriteeri uutta työpaikkaa valittaessa. Kuitenkaan työsuhteen vakituisuus ei ollut tärkeää kun entistä työpaikkaa syystä tai toisesta haluttiin vaihtaa, sillä työpaikkansa jättäneistä 106 eli suurin osa jätti vakituisen työsuhteen. Työn vakinaisuus ei siis työntekijälle ole kriteeri työssä viihtymiselle/jaksamiselle, eikä toisaalta työnantajan tarjous vakituisesta työpaikasta takaa työnantajalle välttämättä pitempiaikaista työntekijää.

5.4 Työnkuvan vaikutus työpaikan valintaan

Työpaikkaa vaihtaneista farmaseuteista viidennes ilmoitti syyksi työpaikan jättämiselle halun tehdä haastavampia työtehtäviä. Työpaikkahaastattelussa työntekijää kiinnostaakin erityisesti tuleva työnkuva ja mahdollisuus ammatilliseen kehittymiseen. Työpaikan hakija kokee työpaikkaa valitessaan etuutena mahdollisuuden osallistua apteekin toimintaa kehittäviin projekteihin sekä täydennyskoulutusmahdollisuuden. Saatu tulos vastaa hyvin Kaijan (1994) tutkimustulosta, jossa työssä viihtymiseen vaikutti mahdollisuus ammatilliseen kehittymiseen ja työssä järjestetty toimipaikkakoulutus. Harmillista on kuitenkin se, että kysyttäessä työpaikan vaihdoksen jälkeen farmaseuttien tyytyväisyyttä nykyiseen, uuteen työpaikkaansa, juuri työkuvaan ja työhön liittyviin asioihin vaikuttaminen oli se seikka, jonka suhteen tuli eniten pettymyksiä. Työpaikan tarjoamat ammatilliset haasteet eivät siis kohdanneet niitä toiveita, joita työntekijä oli työpaikkaa vaihtaessaan työlleen asettanut.

Työn sisällöllinen merkitys oli vastavalmistuneille farmaseuteille tärkeämpää kuin jo pidempään työelämässä olleille. Vastavalmistuneista kolmannes ilmoitti oman työnkuvan työpaikalla tärkeäksi työpaikan valintaan vaikuttavaksi asiaksi ja ilmoitti arvostavansa mahdollisuutta ammatilliseen kehittymiseen. Työpaikanvaihtajien keskuudessa vain 17 % ilmoitti oman työnkuvan ja mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen vaikuttavan paljon työpaikan valintaan. Nämä tulokset vastaavat hyvin Tuohisen (1990) nuorille tekemän tutkimuksen tulosta, josta ilmeni nuorten voimakas työorientaatio ja työn sisällöllisen merkityksen korostuminen. Tuohisen tutkimuksessa todettiin työn sisällön olevan nuorille myös palkkaa tärkeämpi kriteeri ihannetyöpaikalle. Apteekki-farmaseuttien keskuudessa ikä ei vaikuttanut palkkatyytyväisyyteen.

Nuorten voimakkaasta työorientaatiosta kertonee myös se, että ammattiinsa valmistuneiden keskuudesta lähes neljännes (23 %) ilmoittaa jo ennen valmistumistaan halustaan jatkaa kouluttautumistaan joko proviisoriksi tai johonkin toiseen ammattiin. Loponen (2002) raportoi omassa PD –projektityössään vastaavia tuloksia farmaseuttien jatkokouluttautumisesta tutkinnon suorittamisen jälkeen. Hän kuitenkin toteaa, että kaikki jatkokouluttautuvat farmaseutit eivät kuitenkaan poistu alalta vaan siirtyvät saman alan sisällä erilaisiin työtehtäviin. Tämä lienee toisaalta myös osoitus farmaseutin tutkinnon tarjoamasta hyvästä pohjakoulutuksesta muihin vaativampiin alan tehtäviin, ja farmaseuttien jatkokouluttautuminen onkin otettava huomioon, kun farmaseutin tutkinnon suorittaneiden ja työelämään sijoittuvien määriä arvioidaan.

5.5 Perheen ja työn yhteensovittaminen työpaikan valintaan vaikuttavana asiana

Farmaseuttien työpaikalleen asettamista odotuksista ilmenee myös muille naisvaltaisille aloille tyypilliset perhe-elämään liittyvät seikat. Valmistuvat farmaseutit ovat pääsääntöisesti nuoria naisia, jotka perhettä perustaessaan ovat ainakin tilapäisesti pois työelämästä. Työpaikkaa valittaessa apteekin aukioloaika oli tärkeä. Vaikka tutkimuslomakkeessa ei erikseen pyydetty määrittelemään ”ihanneaukioloaikoja”, voi vapaiden kommenttien perusteella päätellä säännöllistä päivätyötä tarjoavan työpaikan olevan ilta- ja viikonlopputyötä vaativaa työpaikkaa houkuttelevampi vaihtoehto. Työpaikanvaihtajille mahdollisuus vaikuttaa omiin työ- ja vapaa-aikoihin koettiin tärkeänä ja erityisesti pienten lasten vanhemmat kaipasivat viikonloppuvapaita ja päivätyötä. Myös mahdollisuutta työajanjoustoihin arvostettiin.

Joskus avohuollon apteekissa työskentelevän farmaseutin työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen voidaan kokea niin hankalaksi, että farmaseutti hakeutuu työpaikkoihin, joissa on säännöllinen työaika. Kausen vuonna 2000 valmistuneessa tutkimuksessa lääketeollisuus ja sairaala-apteekit nousivatkin esille farmaseuttien ihannetyöpaikkoina. Vastaava suuntaus on edelleen nähtävissä työpaikkaansa vaihtaneiden farmaseuttien keskuudessa: 12 farmaseuttia oli siirtynyt apteekista kokopäiväisesti sairaala-apteekkiin tai terveyskeskukseen ja yksi farmaseutti siirtyi tekemään terveyskeskuksen lääkejakelua puolipäiväisesti. Myös vastavalmistuneista farmaseuteista kolme mainitsi kiinnostuksestaan sairaala- tai terveyskeskustyöskentelyä kohtaan.

Pystyttäisiinkö apteekkityön houkuttelevuutta lisäämään, jos pienten lasten vanhemmille voitaisiin tarjota säännöllisiä päivävuoroja? Etenkin suurimpien paikkakuntien apteekkeissa, joissa aukioloajat ovat pitkiä, yksilölliset työaikajärjestelyt lienevät mahdollisia. Maaseutuapteekkeissa taas aukioloajat suosinevat muutenkin säännöllistä päivätyötä kaipaavia työntekijöitä. Yksilöllisten työaikojen soveltaminen käytännön työelämään vaatisi kuitenkin tietynlaista henkilökunnan ikärakennetta ja myös henkilökunnan erilaisia työaikatarpeita. Lyhennettyyn työajantarpeeseen vastaaminen taas vaatisi nykyistä suurempaa henkilökuntaresurssia.

5.6 Iän vaikutus työpaikalle asetettaviin vaatimuksiin

Monet jo pitkään samassa työpaikassa työskennelleet farmaseutit toivat esille oman vaihtelunhalunsa työpaikan vaihdon syyksi. Erityisesti pitkään samassa työpaikassa työskennelleet farmaseutit ovat usein työhön väsyneitä. Myös apteekin johtamiskulttuuriin tyytymättömimmät olivat keskimäärin pidempään työskennelleitä. Apteekkeissa vallitsevaa johtamistyyliä pidettiin autoritäärisenä ja mm. apteekkarin puuttumattomuutta työpaikalla tapahtuviin epäoikeudenmukaisuuksiin arvosteltiin. Vapaista kommentteista kävi ilmi myös apteekkarin vaihtumiseen liittyvien muutosten aiheuttavan stressiä ja tyytymättömyyttä, vaikka muutoksia ja kehittymistä sinällään pidettiin tervetulleina. Puutteellisista johtamistaidoista apteekkialalla raportoitu myös aikaisemmissa tutkimuksissa (Loponen 2002, Lehtonen 2003, Reinikainen 2004). Aiheeseen liittyvää koulutusta on lisätty alan koulutustilaisuuksissa. Proviisorihaastatteluilta on selvitetty millaisia vahvuuksia ja heikkouksia proviisorit kokevat esimiestyössään ja millaisia valmiuksia koulutus on antanut esimiestyöhön (Halko 2005). Tavoitteena on lisätä esimiestaitoihin perehdyttävää koulutusta proviisoreiden perusopetukseen. Myös apteekkareiden näkemyksiä hyvistä esimiestaidoista on kartoitettu (Reinikainen 2004).

Huomionarvoista on, että kiireestä ja stressistä eniten kärsivät farmaseutit olivat keskimäärin vain 38 -vuotiaita ja 12 vuotta työelämässä olleita. Stressistä ja kiireestä kärsivistä farmaseuteista vanhimmat kokevat, että ovat tehneet oman panoksensa alan tehtävissä ja haluaisivat luovuttaa vetovastuuta nuoremmille työntekijöille. Kivistön ja Huuhtasen tutkimuksessa (2004) IT –alalla työskentelevien keskuudessa huomattiin, että muutokset aiheuttivat stressiä erityisesti niille työntekijöille, joille kehittymisen mahdollisuudet muutoksessa olivat puutteelliset kun taas parhaiten voivat ne, jotka saivat muutoksen siivin mahdollisuuden kehittyä. Tässä tutkimuksessa työpaikkaansa vaihtaneet farmaseutit eivät kuitenkaan muutamaa vastaajaa lukuun ottamatta pitäneet apteekkeissa tapahtuneita muutoksia stressaavina tekijöinä, sillä eniten stressasi kiire. Apteekkeissa tilanne johtaa noidankehään, jossa työvoimapulasta johtuva kiire ja stressi kuormittaa yhä nuorempia työntekijöitä ja voi johtaa alalta poistumiseen. Tämä ilmiö tulee selvästi esille myös Hautamäen (2005) farmaseuteille tehdystä tutkimuskyselyssä, jossa monet alaa vaihtaneet nuoret farmaseutit kommentoivat nimenomaan apteekkityön kiireisyyden ajaneet heidät miettimään muita opiskelu- tai työmahdollisuuksia. Ensiarvoisen tärkeää olisi kiinnittää huomiota näiden alle 40 –vuotiaiden työntekijöiden työssä jaksamiseen, sillä heillä on parhaimmillaan yli 20 vuotta aktiivista työaikaa jäljellä.

Myös muilla aloilla tehtyjen tutkimusten perusteella voi päätellä työiän vaikuttavan työlle asetettaviin vaatimuksiin ja työssä viihtymiseen. Lahdensivun (2005) tekemässä ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa opiskelevien keskuudessa tehdystä tutkimuksesta nuorille tärkeitä työpaikan valintaan vaikuttavia kriteereitä olivat erityisesti paikkakunta, työtehtävien mielekkyys, työpaikan hyvä ilmapiiri, työpaikan pysyvyys sekä työnantajan tarjoama lisäkoulutus. Työaikojen joustavuus, työnantajan tarjoamat terveystalvelut tai työn itsenäisyys eivät opiskelijoiden keskuudessa olleet tärkeitä työpaikan valintaan vaikuttavia tekijöitä. Sen sijaan Tekniikan Akateemisten keskuudessa tehdystä kyselyssä työelämässä oleville alle 40 –vuotiaille työntekijöille joustavat työajat ja itsenäiset työtehtävät vaikuttivat työssä viihtyvyyteen (Savolainen 2000).

Vuonna 2005 voimaan tullut työeläkeuudistus pyrkii antaa mahdollisuuden jatkaa työelämässä vielä 63 ikävuoden jälkeen ja palkitsee yli 63 ikävuoden jälkeisestä työstä paremmalla eläkekertymällä (STM, 2005). Työssä jaksamista ja jatkamista tuetaan myös erilaisilla hankkeilla ja ohjelmilla, joissa kiinnitetään huomiota työolojen ja työhyvinvoinnin parantamiseen. Tästä tutkimuksesta saadut tulokset vastaavat hyvin Pelkosen (2005) tekemän tutkimuksen tuloksia, joissa

työssä jatkamisen edellytyksinä pidettiin hyvää ja toimivaa työympäristöä (91 %), työyhteisön ilmapiiriä (91 %), mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhön (86 %), työkavereita ja työpaikan sosiaalisia suhteita (86 %), hyvää esimiestoimintaa (84 %) ja mielenkiintoista ja haastavaa työtä (84 %). Myös Keskuskauppakamarin Yrityskulttuuri –raportissa (2000) mainitaan työn vaatimustason muutosten vaativan erityistä paneutumista yritysten henkilöstön hyvinvoinnista huolehtimiseen.

5.7 Johtajuus ja apteekkityössä viihtyminen

Apteekki-farmaseuteista kolmannes ilmoitti työpaikan vaihtamisen syyksi tyytymättömyyden apteekkarin johtamistyyliin. Johtamistyyliin tyytymättömimmät olivat keskimäärin muita työpaikanvaihtajia iäkkäämpiä ja heillä oli takanaan keskimäärin 15 vuoden apteekkityökokemus. Heidän joukossaan oli paljon farmaseutteja, joilla oli myös jokin muu tutkinto.

Reinikaisen (2003) tekemässä PD –projektityössä haastateltiin apteekkareiden mielipiteitä johtamisesta. Apteekkareista puolet oli sitä mieltä että hyvä johtaminen on keskustelevaa ja avointa vuorovaikutussuhdetta kaikkien osapuolten välillä. Reinikaisen tutkimuksessa apteekkarit toivat esille myös rehellisyyden ja jämäkkyuden kuuluvan olennaisena osana hyvään johtamiseen. Tässä tutkimustyössä työpaikkaansa vaihtaneiden farmaseuttien keskuudessa tuli kuitenkin selvästi esille, että monissa apteekeissa vallitsee edelleen autoritäärisen johtamisen malli.

Kun farmaseuteilta kysyttiin heidän tyytyväisyyttään työpaikan vaihtamisen jälkeen uudessa työpaikassa, monissa tapauksissa työntekijä oli pettynyt nimenomaan siihen, että oli ymmärtänyt uuteen työnkuvaan kuuluvan sellaisia asioita, jotka eivät sitten arkityössä toteutuneetkaan. Tämän tutkimuksen perusteella jää mielikuva, että työpaikkahaastatteluun suhtaudutaan puolin ja toisin välinpitämättömästi eikä siihen etukäteen valmistauduta: työpaikanvaihtaja ei aktiivisesti halua ottaa esille sellaisia asioita joiden toivoisi muuttuvan ottaessaan vastaan uuden työpaikan eikä työnantaja puolestaan selvästi ilmoita, millainen työnkuva työntekijällä hänen tarjoamassaan työpaikassa tulisi olemaan. Tutkimuksessa yhtenä tyytymättömyyttä aiheuttaneena asiana tuli esille myös työsopimuksen epämääräisyydet nimenomaan työsuhteen jatkumisen osalta sekä kirjallisen työsopimuksen puuttuminen. Väärinkäsityksiltä voisi välttyä parhaiten määrittelemällä työnkuvan ja työsuhteen pituuden tarkemmin jo työsopimusvaiheessa. Vaikka suullinen työsopimus onkin juridisesti yhtä pätevä kuin kirjallinen työsopimus lienee työsuhteen pituuden ja toimenkuvan määrittely kirjallisena työsopimuksessa sekä työntekijän että työnantajan etu.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Sekä vastavalmistunut farmaseutti että työpaikkaansa vaihtava farmaseutti haluaa työpaikkansa sijaitsevan sopivalla paikkakunnalla. Jos paikkakunnalla on useita apteekkeja myös apteekin sopiva sijainti paikkakunnalla on tärkeää. Myös apteekin aukioloajat vaikuttavat työpaikan valintaan ja mahdollisuutta työajanjoustoihin arvostetaan. Apteekin palvelukonsepti vaikuttaa enemmän pidempään työelämässä vaikuttaneiden farmaseuttien kuin vastavalmistuneiden farmaseuttien työpaikan valintaan.

Vastavalmistuneelle farmaseutille oma työnkuva ja mahdollisuus ammatilliseen kehittymiseen vaikuttavat enemmän työpaikanvalintaan kuin jo pidempään työelämässä olleille farmaseuteille. Pidempään työelämässä olleille puolestaan työsuhteen vakituisuus on tärkeämpi työpaikan valintaan vaikuttava asia.

Työpaikkahaastattelussa työnhakija kiinnittää huomiota apteekin viihtyisyyteen ja apteekissa vallitsevaan ilmapiiriin. Apteekkarin käytös ja olemus vaikuttavat myös paljon työpaikan valintaan. Työnhakijan työpaikan vastaanottamiseen vaikuttaa positiivisesti jos työnhakija tuntee apteekkarin tai apteekin henkilökuntaa entuudestaan. Työpaikanvaihtajille on lisäksi tärkeää mahdollisuus siirtyä uuteen työpaikkaan ns. vanhana työntekijänä, jolloin lomaoikeus säilyy.

Työpaikanvaihtajien motivaatio vaihtaa työpaikkaa vaihtelee paljon. Monet vaihtavat työpaikkaa oman vaihtelunhalun tai henkilökohtaisessa elämässä tapahtuneen muutoksen, esimerkiksi puolison työpaikan muuttumisen, vuoksi. Myös monet pitkää työmatkaa kulkeneet farmaseutit haluavat tilaisuuden tarjoutuessa siirtyä työskentelemään lähemmäksi kotiaan. Monet pitkään samassa apteekissa työskennelleet farmaseutit kokevat apteekin johtamiskulttuurin vanhanaikaiseksi ja autoritääriseksi, mutta myös apteekkarin puuttumattomuutta työpaikan asioihin arvostellaan. Työpaikanvaihtajista vanhimmat kärsivät myös muita enemmän kiireisen työn aiheuttamasta stressistä.

Työpaikanvaihtajista pääosa oli tyytyväisiä uuteen työpaikkaansa. Ne, jotka olivat tyytymättömiä uuteen työpaikkaansa ilmoittivat pääsääntöisesti syiksi tyytymättömyyteen joko ongelmat esimiesten tai työkavereiden kanssa tai ilmoittivat etteivät voi vaikuttaa omaan työhönsä haluamallaan tavalla tai että työ ei vastannut heidän sille asettamia odotuksia.

Tehdyn tutkimuksen perusteella farmaseuttisen henkilökunnan alalla pysymiseen, työtyytyväisyyteen ja työssä jaksamiseen voitaisiin vaikuttaa monipuolistamalla heidän työnkuvaansa ja antamalla heille tiettyjä vastuualueita hoidettaviksi. Myös kiireen hallinta ja henkilökunnan paremmat mahdollisuudet vaikuttaa omaan työaikaan parantaisivat työmotivaatiota ja pidentäisivät työssä jaksamisaikaa. Etenkin yksipuolinen työnkuva ja heikot vaikutusmahdollisuudet oman työn sisältöön heijastuvat varmasti myös tässä tutkimuksessa esille tulleen kriittisyytenä esimiestoimintaan. Työsuhteen pituuden ja farmaseutin työn selvä sisällöllinen kuvaus työsopimuksessa sekä avoin keskusteleva ilmapiiri työpaikka haastattelussa edesauttaisivat työtyytyväisyyttä.

Nykyiset apteekkien valtakunnalliset ohjelmat; astmaohjelma, diabetesohjelma ja sydänohjelma, antavat hyvän mahdollisuuden farmaseuteille omiin vastuualueisiin tai apteekkien sisäiselle tiimityöskentelylle. Niiden puitteissa myös yhteistyö muun terveydenhuollon piirissä työskentelevän henkilökunnan kanssa voi antaa uusia ammatillisia haasteita farmaseuttiselle henkilökunnalle. Hyvin organisoituina nämä valtakunnalliset ohjelmat antavat varmasti uutta ammatillista ulottuvuutta farmaseuttien työnkuvaan. Työaikapankki –järjestelmä hyvin toteutuessaan voi puolestaan edesauttaa henkilökunnan mahdollisuuksia vaikuttaa jossain määrin omiin työaikoihinsa ja toisaalta helpottaa myös työnantajaa hallitsemaan paremmin kiireisiä työsesonkeja.

Huoli farmaseuttisen henkilökunnan perustehtävän, asiakaspalvelun ja lääkeneuvonnan, sujumisesta, on ymmärrettävää kun työn uudelleen jakamista tai vastuuttamista lähdetään organisoimaan. Etenkin pienissä maaseutuapteeekeissa tai sellaisissa apteekeissa, joissa on pula farmaseuttisesta henkilökunnasta, työnkuvan monipuolistamisen tai työaikapankki –järjestelmän toteuttaminen voi olla hyvin hankalaa ja vaatii toteutuakseen erikoisjärjestelyjä.

KIRJALLISUUS

Akava, 2006. Akavan internetsivusto www.akava.fi , haettu internetistä 26.2.2006.

Forsberg H, Nätkin R (toim.): Perhe murroksessa. Kriittisen perhetutkimuksen jäljillä, Gaudeamus, Helsinki, 2003.

Forss S, Karisalmi S ja Tuuli P: Työyhteisö, jaksaminen ja eläkeajatuksset. Eläketurvakeskuksen raportteja 26, Helsinki, 2001.

Halko S: Johtamiskoulutus proviisoreiden perusopetuksessa – vastavalmistuneiden proviisoreiden näkemyksiä ja kokemuksia yliopistojen johtamiskoulutuksesta, Apteekki- ja farmasian erikoistumisopinnot proviisoreille, PD –projektityö, Kuopion yliopisto, Koulutus- ja kehittämiskeskuksen tutkimuksia ja selvityksiä, 2006.

Hautamäki M: Farmaseutin työuran alkuvuodet, Pro Gradu –tutkielma, Farmasian tiedekunta, Helsingin yliopisto, 2005.

Ilmarinen J: Jatkavatko ja jaksavatko suomalaiset työelämässä nykyistä pidempään. Työ ja ihminen 18(2): 207-208, 2004.

Indulski JA, Makowiec-Dabrowska T: Employment of women in industrialized countries. Kirjassa: Women at work. Proceedings of an International Expert Meeting, Espoo, Finland, 1998.

Julkunen R, Nätti J: Muuttuvat työajat ja työsuhteet. Työpoliittinen tutkimus (104), Työministeriö, 2003.

Kaija P: Farmaseuttien ja proviisorien työtyytyväisyys apteekissa. Licensiaattitutkimus, Kuopion yliopisto, Sosiaalifarmasian laitos, Kuopio 1994.

Kairinen M, Koskinen S, Laitinen A, Niemelä J, Uhmavaara H: Työelämän muutossuunnat. Työsopimuslain seuranta-tutkimuksen I osaraportti. Työministeriö, 2003.

Kandolin I, Hakola T, Härmä M, Sallinen M: Toimivat työaikamallit. Kirjassa Toimivat ja terveet työajat. Työterveyslaitos, STM ja Työministeriö, 2000.

Kauppinen K: Gender and working conditions in the European Union. Kirjassa: Women at work. Proceedings of an International Expert Meeting, Espoo, Finland, pp.204-209, 1998.

Kause J: Farmaseutin opinnot takana – työelämä edessä. Suomen apteekkarilehti 89(6): 12-13, 2000.

Keskusjärjestöjen työaikatyöryhmä: Työaika-raportti, 1998.

Keskuskauppakamarin yrityskulttuuri 2000 –raportti, Keskuskauppakamari, 2000.

Kinnunen U, Loikkanen E, Mauno S: Työn ja perheen vuorovaikutus: ongelmien yleisyys, syyt ja seuraukset. Jyväskylän yliopiston perhetutkimusyksikön julkaisuja 5, Jyväskylä, 1995.

Kinnunen U, Nätti J, Happonen M, Kalliolahti M, Kelhämä A, Mauno S: Kokemuksia työstä ja perheestä laman jälkeisessä Suomessa. Jyväskylän yliopiston perhetutkimusyksikön julkaisuja 12, Jyväskylä, 2000.

Kivimäki R : Perhe tuli työelämään. Teoksessa Forsberg H ja Nätkin R (toim.), Perhe murroksessa, kriittisen perhetutkimuksen jäljillä, s. 186-201, 2003.

Kivistö M, Huuhtanen P: Henkisen kuormittavuuden vähenemisen edellytykset IT –ammattilaisen työssä teknisen kehityksen ja epävarmuuden oloissa. Työ ja ihminen (18)3: 169-186, 2004.

Lahdensivu M: Ilmapiiri ja kiinnostavat työtehtävät tärkeitä. Palkka ei ohjaa työelämän alkutaipaleella. Digitoday: työ & ura, 2005, www.digitoday.fi , haettu internetistä 1.7.2005.

Lehtonen A: Oppivan organisaation periaatteiden toteutuminen ammattiapteekissa. Opinnäytetyö. Kuopion yliopisto, Farmaseuttinen tiedekunta, Sosiaalifarmasian laitos, 2003.

Loponen M: Farmaseuttien alalta poistuminen. Apteekkifarmasian erikoistumisopinnot proviisoreille, PD –projektityö, Kuopion yliopisto, Koulutus- ja kehittämiskeskuksen tutkimuksia ja selvityksiä (3), 2002.

Louevaara V, Penttinen J, Tuomi K: Work ability and job demands of aging white- and blue collar workers in 1981 and 1996. *Experimental Aging Research* 25(4): 307-311, 1999.

Lönnqvist J: Katse työhön –ei vain työn tekijään. Turvallisuuskeskuksen työyhteisöviesti 2:2005.

Metsämäki J: Perhevapaista aiheutuvien kustannusten korvauksen kehittäminen. Sosiaali- ja terveysministeriö. Työryhmämuistio, Helsinki, 16:2005.

Mäki L: Mitä nuori odottaa työelämältä? *Työterveiset* 2/2000.

Nurminen M: Työajanodotteet Suomessa 1980-2006, *Työ ja ihminen* 18(2): 209-225, 2004.

Pelkonen J: Vanhimpien palkansaajien työssä jatkaminen työeläkeuudistuksen jälkeisessä valintatilanteessa. Eläketurvakeskuksen raportti 1, Helsinki, 2005.

Rantala J, Romppanen A: Ikääntyvien työmarkkinoilla pysyminen. Eläketurvakeskuksen raportti 35, Helsinki, 2004.

Reuna V: Perheparometri 1999. Vanhemmuutta toteuttamassa. Väestöliitto Väestöntutkimuslaitos E7, Espoo, 1999.

Reinikainen A-R: Esimiestaidot –perusta hyvälle johtamiselle apteekissa. Apteekkareiden näkemyksiä ja kokemuksia hyvästä johtamisesta apteekissa. Apteekkifarmasian erikoistumisopinnot proviisoreille, PD –projektityö, Kuopion yliopisto, Koulutus- ja kehittämiskeskuksen tutkimuksia ja selvityksiä (23), 2004.

Salonen P, Arola H, Nygård C-H, Huhtala H, Koivisto A-M: Factors associated with premature departure from working life among ageing food industry employees. *Occupational Medicine* 53 (1): 65-68, 2003.

Salonen P, Ahola H, Nygård C-H, Huhtala H: Terveystilan sekä työ- ja toimintakyvyn muutokset ikääntyneillä elintarviketyöntekijöillä 11 seurantavuoden aikana. Työ ja ihminen 18(2): 241-256, 2004.

Savolainen J: DIA –kunnan hyvinvointi ja elämänhallinta, Tekniikan Akateemisten Liitto, Helsinki, 2000.

Stakes, 2005. Stakesin internet -sivuston tilastot www.stakes.fi, haettu internetistä 22.11.2005.

STM, 2005. Sosiaali- ja terveysministeriön tiedote 104/2005 www.stm.fi, haettu internetistä 1.7.2005.

Suomen Farmasialiiton luottamusmies –tiedote 3:2005.

Tasa-arvobarometri 2004, Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 20, Helsinki, 2004.

Toppinen-Tanner S: Miksi nuori uupuu? Työterveiset 2:2000.

Tuohinen R: Työlle viileä sukupolvi? Nuorten työlle antamista merkityksistä, niiden tutkimisesta ja tulkinnasta. Työministeriö, Helsinki, 1990.

Tuominen E, Pelkonen J: Joustava eläkeikä –tutkimus. Esiraportti joustavien ikärajojen valintatilanteeseen vuosina 2005-2007 tulleista yksityisalojen palkansaajista. Eläketurvakeskuksen monisteita 45, Helsinki, 2004.

Työpoliittinen tutkimus nro 12. Työaikapolitiikka. Nykytilanne, ongelma-alueet sekä kehittämistarpeet. Työaikapolitiittisen työryhmän loppuraportti. Työministeriö, Helsinki, 1999.

Uhmavaara H, Jokivuori P, Ilmonen K, Kairinen M: Vastavuoroisuus on valttia –tutkimus työaikaisten joustojärjestelyistä. Työssä jaksamisen ohjelma, Helsinki, 2003.

Vuori J: Nuoret ja työ. Työterveiset 2:2000.

Hyvä farmasian alan ammattilainen!

Lähestyn sinua apteekkifarmasian erikoistumisopintoihini liittyvällä kyselyllä, jolla selvitetään farmaseuttien työpaikan/alan vaihtoon johtaneita syitä. Kyselylomake on lähetetty työpaikkansa vuonna 2003 vaihtaneille/jättäneille farmaseuteille. Yhteystiedot on saatu Farmasialiitosta.

Samaan tutkimukseen liittyen tehdään kysely valmistuvien, avohuollon apteekkiin työskentelemään aikovien farmaseuttien työpaikan valintaan vaikuttavista tekijöistä sekä niistä odotuksista, joita valmistuvalla opiskelijalla on ammattiin, työpaikkaan ja urakehitykseen liittyen.

Vastaamalla kyselyyn annat arvokasta tietoa nykyisten ja tulevien apteekki-alan ammattilaisten työskentelyolosuhteisiin, työn mielekkyyteen ja työssä viihtymiseen liittyviin kysymyksiin.

Vastaukset käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti ja raportointi kerätystä tiedoista tehdään siten, ettei ketään kyselyyn vastannutta voida tunnistaa.

Toivon sinun vastaavan kyselyyn 31.1.2005 mennessä ja postittavan sen minulle oheisessa kirjekuoressa.

Yhteistyöstä kiittäen

Satu Åkerman
Proviisori
Kajaanin I apteekki
Kauppakatu 9
87100 KAJAANI
satu.akerman@luukku.com
p. 0400-728 222

EDELLISEN TYÖPAIKAN JÄTTÄMISEEN VAIKUTTANEET ASIAT**1. Montako vuotta/kuukautta työskentelit edellisessä työpaikassasi**

_____ vuotta _____ kuukautta

2. Oliko työsuhteesi vakituinen määräaikainen, määräaikaisuuden syy _____**3. Mitkä seikat vaikuttivat siihen, että vaihdoit työpaikkaa?** Olin tyytyväinen edelliseen työpaikkaani, mutta perhe tms. syyn vuoksi jouduin vaihtamaan työpaikkaani En viihtynyt paikkakunnalla Olin kulkenut pitkää työmatkaa ja sain uuden työpaikan lähempää kotiani Apteekissa ei ollut tarjolla vakituista työpaikkaa Minulle tarjottiin työpaikkaa toisesta apteekista Työnkuvani ei miellyttänyt minua Kaipasin haastavampia työtehtäviä Kaipasin työtehtäviä, jossa voin hyödyntää paremmin erityisosaamistani Olin tyytymätön palkkaani Kaipasin vaihtelua Apteekissa tapahtui liian paljon muutoksia liian nopeasti ja kaipasin tasapainoisempaa työympäristöä Apteekin toiminnan kehitys oli pysähtynyt Apteekin tilat olivat vanhanaikaiset eikä muutosta ollut tiedossa Apteekkarin johtamistyyli Proviisorin johtamistyyli Henkilökuntapulasta johtuva kiire ja stressi En voinut vaikuttaa työhöni liittyviin käytännön asioihin En voinut vaikuttaa työ/loma –aikoihin haluamalla tavalla Kireä henkinen ilmapiiri Työkavereiden käyttäytyminen Jotkin muut asiat, mitkä _____**UUDEN TYÖPAIKAN VALINTAAN LIITTYVÄT KYSYMYKSET****4. Uusi työpaikkani on** Apteekissa Sairaala-apteekissa tai lääkekeskuksessa Lääketeollisuudessa Lääketukkuliikkeessä Kelassa Muualla, missä? _____*Mikäli uusi työpaikkasi on muualla kuin apteekissa, voit siirtyä kysymykseen 15.*

5. Jos kävit työpaikkahaastattelussa uutta työpaikkaasi varten, missä/miten varsinainen työpaikkahaastattelu tehtiin?

- Apteekin tiloissa apteekkarin kanssa
- Apteekin tiloissa proviisorin kanssa
- Puhelimessa apteekkarin kanssa
- Puhelimessa proviisorin kanssa
- Muualla, missä? _____ kenen kanssa? _____

6. Jos valitsit uuden työpaikan työpaikkahaastattelun perusteella, mitkä seikat työpaikkahaastattelussa olivat ne, jotka vaikuttivat eniten työpaikan valintaasi

Valitse 4 eniten vaikuttanutta asiaa

- Apteekin viihtyisyys ja siisteys
- Käytössä oleva reseptinkäsittelyohjelma
- Apteekin palvelukonsepti (suoratoimitus/perinteinen tiskiapteekki)
- Apteekin yleinen ilmapiiri
- Apteekkarin käytös tai olemus
- Proviisorin käytös tai olemus
- Tuleva työnkuva
- Mahdollisuus täydennyskoulutukseen tai muuhun urakehitykseen
- Mahdollisuus osallistua apteekin toimintaa kehittäviin projekteihin
- Mahdollisuus siirtyä apteekkiin ”vanhana työntekijänä”, jolloin lomaoikeus säilyi
- Palkkaus tai muu etuus
- Mahdollisuus työajan joustoihin
- Muu seikka, mikä? _____

7. Jos kävit useammassa kuin yhdessä työpaikkahaastattelussa, mitkä työpaikkahaastattelussa esiin tulleet seikat vaikuttivat eniten siihen, että hylkäsit jonkin työpaikan

Valitse 4 eniten vaikuttanutta asiaa

- Apteekki ei ollut viihtyisä
- Apteekin palvelukonsepti (suoratoimitus/perinteinen tiskiapteekki) ei miellyttänyt
- Käytössä ollut reseptinkäsittelyohjelma
- Apteekin toimintaa ei aktiivisesti kehitetty
- Apteekin yleinen ilmapiiri
- Apteekkarin käytös tai olemus
- Proviisorin käytös tai olemus
- Tuleva työnkuva ei olisi miellyttänyt
- Mahdollisuutta täydennyskoulutukseen tai muuhun urakehitykseen ei ollut
- Olisin menettänyt jo kertyneen lomaoikeuteni
- Palkkaus tai muu etuus oli huonompi kuin toisessa työpaikkavaihtoehdossa
- Työajan joustoihin ei ollut mahdollisuutta
- Muu seikka, mikä? _____

8. Tarjottiinko sinulle jotain työpaikkaetua, joka vaikutti positiivisesti työpaikanvalintaasi?

- Ei
- Kyllä

9. Jos vastasit edelliseen kysymykseen ”kyllä”, millainen etu oli

- Mahdollisuus osallistua apteekin toimintaa kehittäviin projekteihin
 Mahdollisuus osallistua täydennyskoulutukseen
 Palkkaetu
 Autoetu
 Puhelinetu
 Ylimääräinen lomaetu
 Lomaosakkeen/mökin käyttöetu
 Joku muu etu, mikä? _____
 En halua kertoa

10. Kysyitkö itsellesi jotain palkkaukseen liittyvää lisää perustuen omaan erityisosaamiseesi (kielitaito, hyvät lääkeneuvontavalmiudet, astmavastaavuus tms.)?

- En
 Kyllä

11. Jos vastasit edelliseen kysymykseen ”kyllä”, saitko itsellesi pyytämäsi edun?

- En, miten kieltäytyminen perusteltiin? _____
 Kyllä

12. Miten paljon seuraavat seikat vaikuttivat nykyisen työpaikan valintaan

	<i>Ei lainkaan</i>	<i>Jonkin Vähän</i>	<i>verran</i>	<i>Paljon</i>
Paikkakunta	1	2	3	4
Apteekin sijainti paikkakunnalla	1	2	3	4
Apteekki oli entuudestaan tuttu ja tiesin sen sopivaksi	1	2	3	4
Oman tai perheen elämäntilanteen muuttuminen	1	2	3	4
Apteekin aukioloaika	1	2	3	4
Apteekin palvelukonsepti (suoratoimitus/perinteinen tiskitoimitus)	1	2	3	4
Apteekissa käytössä oleva reseptinkäsittelyohjelma	1	2	3	4
Apteekin reseptuuri	1	2	3	4
Apteekin kuuluminen apteekkiketjuun	1	2	3	4
Tiesin, että apteekin toimintaa kehitetään aktiivisesti	1	2	3	4
Oma työnkuva	1	2	3	4
Työsuhteen vakituisuus	1	2	3	4
Mahdollisuus ammatilliseen kehittymiseen	1	2	3	4
Palkka tai muu etuus	1	2	3	4
Mahdollisuus hyödyntää erityisosaamistani	1	2	3	4
Työsuhdeasunto	1	2	3	4
Työpaikalla järjestetty työpaikkaruokailu	1	2	3	4
Hyvin järjestetty työterveyshuolto	1	2	3	4
Mahdollisuus työajanjoustoihin	1	2	3	4
Apteekin hyvä maine työmarkkinoilla	1	2	3	4
Apteekkarin hyvä maine työmarkkinoilla	1	2	3	4

13. Jos apteekin/apteekkarin hyvä maine vaikutti uuden työpaikan valintaan, millä perusteella olit saanut kuvan ko. apteekista/apteekkarista?

Valitse sopivin vaihtoehto

- Tunsin apteekkarin muista yhteyksistä
- Olin saanut apteekista hyvän kuvan asioidessani siellä
- Olin työskennellyt apteekissa aikaisemmin
- Tunsin jonkun/joitakin apteekin työntekijöitä entuudestaan
- Olin kuullut muilta alalla työskenteleviltä henkilöiltä
- Muulla tavoin

Miten? _____

TULEVAISUUS**14. Oletko tällä hetkellä tyytyväinen työpaikkaasi**

- Kyllä
- En

15. Vastaako nykyinen työpaikkasi niitä odotuksia, joita sille asetit

- Kyllä
- En osaa sanoa
- Ei

16. Jos et ole tyytyväinen nykyiseen työpaikkaasi tai se ei vastaa odotuksiasi, mitkä ovat päällimmäiset syyt tyytymättömyyteesi

- Työkaverin/työkavereiden kanssa on ongelmia
- Esimiehen/esimiesten kanssa on ongelmia
- Minulle luvattiin asioita, jotka eivät pitäneet paikkaansa
- En voi vaikuttaa asioihin siten kuin kuvittelin
- Toimenkuvani ei vastannut odotuksiani
- Muut syyt, mitkä? _____

17. Aiotko vaihtaa työpaikkaasi seuraavan 2 vuoden aikana

- Kyllä
- En osaa sanoa
- En

TAUSTATIEDOT

18. Olen mies
 nainen

19. Syntymävuosi _____

20. Valmistumisvuosi _____

21. Valmistuin farmaseutiksi Kuopion yliopistosta
 Helsingin yliopistosta
 Turun yliopistosta

22. Olen suorittanut myös jonkin muun tutkinnon
 En
 Kyllä, minkä _____

23. Nykyinen toimipaikkani sijaitsee
 Lapinlänissä
 Oulun länissä
 Itä-Suomen länissä
 Länsi-Suomen länissä
 Etelä-Suomen länissä

Tälle sivulle voit kirjoittaa esimerkiksi tapausselostuksia työpaikanvaihtoon liittyvistä ja niihin vaikuttavista asioista, joita kyselylomakkeessa ei tullut esille. Nämä kommentit ja tapausselostukset jäävät vain tutkijan tietoon tutkimuksen tukimateriaaliksi eikä niitä julkaista tai esitetä missään. Voit myös kommentoida kyselylomaketta. Halutessasi voit jättää yhteystietosi.

Hyvä tuleva farmasian ammattilainen!

Oletko suunnitellut uraasi farmasian alan ammattilaisena? Joko olet valinnut ensimmäisen työpaikkasi vai oletko ajatellut jatkaa opintojasi jonkin toisen alan parissa?

Lähestyn sinua apteekki- ja farmasian erikoistumisopintoihini liittyvällä kyselyllä, jolla selvitetään valmistuvien farmaseuttien urakehitykseen liittyviä odotuksia, ammattiin ja ensimmäiseen työpaikkaan liittyen ja erityisesti avohuollon apteekkiin työskentelemään aikovien farmaseuttien työpaikan valintaan vaikuttavia tekijöitä. Kysely tehdään kaikille Kuopion ja Helsingin yliopistoista keväällä 2005 valmistuville farmaseuteille.

Tutkimukseen kuuluu myös selvitys työpaikan/alan vaihtoon johtaneista syistä työpaikkansa vuonna 2003 vaihtaneille/jättäneille farmaseuteille.

Vastaamalla kyselyyn annat arvokasta tietoa nykyisten ja tulevien apteekki-alan ammattilaisten työskentelyolosuhteisiin, työn mielekkyyteen ja työssä viihtymiseen liittyviin kysymyksiin.

Vastaukset käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti ja raportointi kerätystä tiedosta tehdään siten, ettei ketään kyselyyn vastannutta voida tunnistaa.

Yhteistyöstä kiittäen

Satu Åkerman
Proviisori
Kajaanin I apteekki
Kauppakatu 9
87100 KAJAANI
satu.akerman@luukku.com
p. 0400-728 222

TULEVAN TYÖPAIKAN VALINTAAN VAIKUTTANEET ASIAT

1. Millaisia työhön liittyviä odotuksia sinulla on valmistumisen jälkeen?

Kerro omin sanoin esim. työtehtäviin, apteekkiin tai muuhun työpaikkaan, urakehitykseen jne. liittyvistä odotuksista.

2. Oletko tehnyt työsopimuksen ensimmäiseen työpaikkaasi farmaseuttina (valmistumisen jälkeen)

Kyllä

En

En mene työelämään valmistumiseni jälkeen, miksi? _____

Mikäli et mene työelämään, voit siirtyä kysymykseen 16

3. Tuleva työpaikkani on

Apteekki

Sairaala tai terveyskeskus

Lääketeollisuus

Lääketukkuliike

Kela

Muualla, missä? _____

4. Jos tuleva työpaikkasi on muualla kuin avohuollon apteekissa, miksi hylkäsit apteekivaihtoehdon ?

Voit siirtyä kysymykseen 16.

5. Toimiiko paikkakunnalla, jonne olet menossa työskentelemään useampi apteekki

Kyllä

Ei, siirry kysymykseen 7.

6. Jos paikkakunnalla sijaitsee useampi apteekki, millä perusteella valitsit apteekin, johon ensimmäisenä otit yhteyttä

Valitse seuraavista korkeintaan 3 sopivinta vaihtoehtoa

- Apteekista otettiin minuun yhteyttä ja tarjottiin työpaikkaa
 - Olin työskennellyt ko. apteekissa aikaisemmin
 - Olin työskennellyt ko. apteekissa aikaisemmin ja minua pyydettiin sinne töihin
 - Ko. apteekissa oli avoin farmaseutin paikka, josta ilmoitettiin
 - Kuulin, että apteekissa voisi olla farmaseutin paikka vapaana vuorotteluvapaan, äitiysloman tms. takia
 - Sattumalta ilman ennakkotietoja
 - Apteekin sijainti paikkakunnalla oli sopiva
 - Joku tuttava suositteli ko. apteekkia
 - Tiesin, että ko. apteekissa farmaseuteilla on erikoistehtäviä
 - Tiesin, että apteekin toimintaa kehitettiin aktiivisesti
 - Joku muu vaihtoehto, mikä?
-
-

7. Jos työpaikkaa tarjottiin sinulle, kuka otti sinun yhteyttä

- Apteekkarin
- Proviisorin
- Joku muu, kuka? _____

8. Jos kävit työpaikkahaastattelussa, missä/miten varsinainen työpaikkahaastattelu tehtiin?

- En käynyt työpaikkahaastattelussa, *siirry kysymykseen 11.*
- Apteekin tiloissa apteekkarin kanssa
- Apteekin tiloissa proviisorin kanssa
- Puhelimessa apteekkarin kanssa
- Puhelimessa proviisorin kanssa
- Muualla,

missä? _____

kenen kanssa? _____

9. Jos valitsit työpaikan työpaikkahaastattelun perusteella, mitkä seikat työpaikkahaastattelussa olivat ne, jotka vaikuttivat eniten työpaikan valintaasi

Valitse 4 eniten vaikuttanutta asiaa

- Apteekin viihtyisyys ja siisteys
 - Käytössä oleva reseptinkäsittelyohjelma
 - Apteekin palvelukonsepti (suoratoimitus/perinteinen tiskiapteekki) miellytti
 - Apteekin yleinen ilmapiiri
 - Apteekkarin käytös tai olemus
 - Proviisorin käytös tai olemus
 - Tuleva työnkuva
 - Mahdollisuus täydennyskoulutukseen tai muuhun urakehitykseen
 - Mahdollisuus osallistua apteekin toimintaa kehittäviin projekteihin
 - Palkkaus tai muu etuus
 - Mahdollisuus työajan joustoihin
 - Muu seikka, mikä? _____
-

10. Jos kävit useammassa kuin yhdessä työpaikkahaastattelussa, mitkä työpaikkahaastattelussa esiin tulleet seikat vaikuttivat eniten siihen, että hylkäsit jonkin työpaikan

Valitse 4 eniten vaikuttanutta asiaa

- Apteekki ei ollut viihtyisä
- Apteekin palvelukonsepti (suoratoimitus/perinteinen tiskiapteekki) ei miellyttänyt
- Käytössä ollut reseptinkäsittelyohjelma
- Apteekin yleinen ilmapiiri
- Apteekkarin käytös tai olemus
- Proviisorin käytös tai olemus
- Tuleva työnkuva ei olisi miellyttänyt
- Apteekin toimintaa ei aktiivisesti kehitetty
- Mahdollisuutta täydennyskoulutukseen tai muuhun urakehitykseen ei ollut
- Palkkaus tai muu etuus oli huonompi kuin toisessa työpaikkavaihtoehdossa
- Työajan joustoihin ei ollut mahdollisuutta
- Muu seikka, mikä? _____

11. Tarjottiinko sinulle jotain työpaikkaetua, joka vaikutti positiivisesti työpaikanvalintaasi?

- Ei
- Kyllä

12. Jos vastasit edelliseen kysymykseen ”kyllä”, millainen etu oli

- Mahdollisuus osallistua apteekin toimintaa kehittäviin projekteihin
- Mahdollisuus osallistua täydennyskoulutukseen
- Palkkaetu
- Autoetu
- Puhelinetu
- Ylimääräinen lomaetu
- Lomaosakkeen/mökin käyttöetu
- Joku muu etu, mikä? _____
- En halua kertoa

13. Kysyitkö itsellesi jotain palkkaukseen liittyvää lisää perustuen omaan erityisosaamiseesi (kielitaito, hyvät lääkeneuvontavalmiudet, astmavastaavuus tms.)?

- En
- Kyllä

14. Jos vastasit edelliseen kysymykseen ”kyllä”, saiko itsellesi pyytämäsi edun?

- En, miten kieltäytyminen perusteltiin? _____
- _____
- _____
- _____
- Kyllä

15. Miten paljon seuraavat seikat vaikuttivat työpaikan valintaan

<i>Ympyröi sopivin vaihtoehto</i>	<i>Ei</i>			<i>Jonkin</i>
	<i>Lainkaan</i>	<i>Vähän</i>	<i>verran</i>	<i>Paljon</i>
Paikkakunta	1	2	3	4
Apteekin sijainti paikkakunnalla	1	2	3	4
Apteekki oli entuudestaan tuttu ja tiesin sen sopivaksi	1	2	3	4
Oman tai perheen elämäntilanteen muuttuminen	1	2	3	4
Apteekin aukioloaika	1	2	3	4
Apteekin palvelukonsepti (suoratoimitus/perinteinen tiskitoimitus)	1	2	3	4
Apteekissa käytössä oleva reseptinkäsittelyohjelma	1	2	3	4
Apteekin reseptuuri	1	2	3	4
Apteekin kuuluminen apteekketjuun	1	2	3	4
Oma työnkuva	1	2	3	4
Työsuhteen vakituisuus	1	2	3	4
Mahdollisuus ammatilliseen kehittymiseen	1	2	3	4
Palkka tai muu etuus	1	2	3	4
Mahdollisuus hyödyntää erityisosaamistani	1	2	3	4
Työsuhdeasunto	1	2	3	4
Työpaikalla järjestetty työpaikkaruokailu	1	2	3	4
Hyvin järjestetty työterveyshuolto	1	2	3	4
Mahdollisuus työajanjoustoihin	1	2	3	4
Apteekin hyvä maine työmarkkinoilla	1	2	3	4
Apteekkarin hyvä maine työmarkkinoilla	1	2	3	4

16. Jos apteekin/apteekkarin hyvä maine vaikutti uuden työpaikan valintaan, millä perusteella olit saanut kuvan ko. apteekista/apteekkarista?

Valitse sopivin vaihtoehto

- Tunsin apteekkarin muista yhteyksistä
- Olin saanut apteekista hyvän kuvan asioidessani siellä
- Olin työskennellyt apteekissa aikaisemmin
- Olin kuullut opiskelukavereilta apteekista
- Tunsin jonkun/joitakin apteekin työntekijöitä entuudestaan
- Olin kuullut muilta alalla työskenteleviltä henkilöiltä
- Muulla tavoin

Miten? _____

TAUSTATIEDOT

17. Olen () mies
 () nainen

18. Syntymävuosi _____

19. Valmistun farmaseutiksi () Kuopion yliopistosta
 () Helsingin yliopistosta
 () Åbo Akademiasta

20. Olen suorittanut myös jonkin muun tutkinnon
 () En
 () Kyllä, minkä _____

21. Tuleva toimipaikkani sijaitsee
 () Lapinlänissä
 () Oulun länissä
 () Itä-Suomen länissä
 () Länsi-Suomen länissä
 () Etelä-Suomen länissä

**KIITOS VASTAUKSESTASI. SEURAAVAAN TYHJÄÄN TILAAAN VOIT KIRJOITTA
TYÖPAIKAN HAKEMISEEN, TYÖHÖN LIITTYVIIN ODOTUKSIIN TAI TÄHÄN
MENNESSÄ KERTYNEESEEN TYÖKOKEMUKSEESI LIITTYEN KOMMENTTEJA JA
AJATUKSIA, JOTKA HALUAT TUODA ESILLE.**