

# Työhyvinvointi ei ole sattumaa

**A**jatus kaikille hammaslääkäreille suunnatusta työhyvinvointitutkimuksesta ajankohtaistui, kun hammashoidon lakimuutokset toivat vuoden 2002 lopussa koko väestön yhteiskunnan tukeman hammashoidon piiriin. Suomen Hammaslääkäriliitto otti yhteyttä Työterveyslaitokseen tavoitteenaan kartoittaa mahdollisuuksia toteuttaa pitkäaikaisseuranta Suomessa julkisella ja yksityisellä sektorilla toimivien hammaslääkäreiden työoloista ja työhyvinvoinnista sekä niihin yhteydessä olevista asioista. Terveystuon rakenteelliset ja organisatoriset muutokset yhdessä työn lisääntyneiden vaatimusten kanssa ovat muodostumassa merkittäviksi riskitekijöiksi terveydelle. On löydettävä ajoissa niitä keinoja, joilla jaksamista ammatissa ja oman työn mielekkyyttä voidaan edistää.

Hanke on ollut monella tavoin ainutkertainen. Hammaslääkäreiden työhyvinvointia ei juurikaan ole systemaattisesti ja kattavasti tutkittu missään maassa siten, että koko työelämässä oleva ammattikunta olisi ollut tutkimuksen kohteena. Aikomuksena on myös seurata hammaslääkäreiden työolojen ja hyvinvoinnin kehittymistä pidemmällä aikavälillä. Näin on mahdollista selvittää lakimuutosten todellisia seurauksia ja työolojen muuttumista tulevina vuosina. Tarkoitus on, että kuva työstämme eri toimijoina eri työyhteisöissä ja uravalinnoissa muodostuisi kokonaisvaltaiseksi.

Tutkimuksen päätavoitteita oli selvittää hammaslääkärin työn voimavaratekijöitä ja vahvuuksia, mutta myös niitä vaatimuksia, jotka ovat työmme erityisiä kuormitustekijöitä.

Jaksamista tukevista tekijöistä tärkeimpinä pidettiin kohtuullista työsidonnaisuutta, mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhön, monipuolisuutta, onnistumisen kokemusta, työpaikan hyvää yhteishenkeä, jatkokoulutusmahdollisuuksia sekä joustavuutta työajoissa siten, että niitä voisi sovittaa yksilöllisemmin yhteen perheen tarpeiden kanssa elämän eri vaiheissa. Jaksamista haittaavista tekijöistä hankalimmiksi koettiin työn määrällinen ja laadullinen ylikuormittavuus, jatkuva kiire, esimiestuen puute, autonomian puute ja ihmissuhdetyön aiheuttama tunnekuormitus. Hyvinvointiin vaikuttavat työn myönteiset voimavaratekijät, jotka mahdollistavat työn vaatimusten kohtamisen ja päämäärän saavuttamisen. Innovatiivinen työil-

mapiiri luo itsestään työn imua ja lisää tarmokkuutta. Kuormitustekijänä korostui ristiriita työssä esitettyjen ja siinä aidosti koettujen tunteiden välillä. Heikot uranäkymät, työskentely jatkuvasti samassa työpaikassa ja parityöskentelyn ongelmat lisäsivät väsymystä. Iloa tuottivat kliinisen työn välittömät ja pitkän aikavälin palkitsevat tulokset sekä potilaiden arvostus. Työuupumus hiipii usein kuvaan kynnistymisenä ja ammatillisen itsetunnon heikkenemisenä.

Erot eri sektoreilla ja asemassa toimivien kollegoiden voimavaratekijöissä eivät pääsääntöisesti olleet suuria. Yksityissektorin rasisutustekijöitä olivat yrittäjyyden ilmapiirin paineet muutosten ristiriidassa ja taloudelliset huolet. Voimavaratekijöinä nousivat esille oman ammattitaidon arvostus ja potilaskontaktien palkitsevuus. Terveyskeskustyön rasisutustekijöinä korostuivat työn määrällinen lisääntyminen sekä laadullisten vaikutusmahdollisuuksien kaventuminen. Hyvän esimiestyön merkitys korostui vastauksissa. Julkisen sektorin esimiehillä ei ole ollut viime vuosina helppoa. Esimiehiltä vaaditaan jatkuvaa valmentautumista ja muuntautumiskykyä. Esimiehen persoonan aitous, rehellisyys ja läsnäolo ovat tärkeitä voimavaratekijöitä. Kiitoksen kaivo voi olla pohjaton, mutta oikeaan aikaan lausuttu pienikin kiitos siivittää työssä jaksamista pitkälle.

Tutkimus osoitti, että kehittämällä työn määrällisen ja sisällöllisen kuormittavuuden hallintaa ja vahvistamalla voimavaratekijöitä voi hammaslääkärin työhön suhtautua innostuneesti jopa vuosikymmeniä kestäneen työuran jälkeen. Pelkät yksittäiset tempot eivät työhyvinvointia takaa. Siihen vaaditaan laaja-alaista yhteistä kehittämistä. Hyvä työilmapiiri parantaa ihmisten elämänlaatua. Sillä on vaikutuksia toiminnan tulokseen ja yhteisössä tehtävän työn vaikuttavuuteen.

Työhyvinvoinnista puhuttaessa ei pidä kuitenkaan unohtaa yksilön omaa vastuuta henkisestä ja fyysisestä hyvinvoinnistaan. On opeteltava säätelämään omaa tekemisen rytmää. Tämän päivän työelämässä monet terveyttä ja työkykyä uhkaavat tekijät ovat muuntuneet psykososiaalisiksi stressi-ilmiöiksi. Ne antavat työhyvinvoinnille haasteita. Kiitoksen ei tarvitse aina tulla toiselta ihmiseltä. Usein riittää tunne siitä, että työ tuli hyvin hoidetuksi.

LIISA LUUKKONEN