

Suomen Hammaslääkäriliitto
Finlands Tandläkarförbund



Hyvä työpaikka

Suomen Hammaslääkäriliiton hyvän työpaikan
kriteereitä pohtineen työryhmän muistio

Helmikuu 2005

Sisältö

Johdanto	3
Hyvän työpaikan yleispiirteitä	4
Hyvän työpaikan erityispiirteitä suun terveydenhuollossa	5
1. Työyhteisön jäseneksi	5
2. Yhteistyötä tekevä itsenäinen asiantuntija	5
3. Sujuvaa vuorovaikutusta, toimivaa työviestintää	6
4. Kannustavalla ja oikeudenmukaisella palkitsemisella tuloksiin	6
5. Hyvinvoiva työntekijä hyvinvoivassa työyhteisössä	7
6. Turvallisessa ja terveellisessä työympäristössä	8
7. Esimies työyhteisön tukena ja tukemana	8
8. Itseään kehittävä uralla etenevä asiantuntija	9
9. Työ ja yksityiselämä toisiaan täydentämässä	9
LIITE Työn vaatimusten – työn voimavarojen malli hammaslääkäreiden työhyvinvointitutkimuksen viitekehystenä	



Suomen Hammaslääkäriliitto
Finlands Tandläkarförbund



Fabianinkatu 9 B

00130 Helsinki

Puh. (09) 622 0250

hammas@fimnet.fi

www.hammaslaakariliitto.fi

Johdanto

Hammaslääkäriliiton hallitus nimesi elokuussa 2002 työryhmän, jonka tehtävänä oli pohtia hyvän työpaikan kriteereitä. Taustalla oli halu kehittää hammaslääkäreiden työoloja, ja ajankohtaiseksi asian teki huoli jäsenkunnan jaksamisesta hammashoitouudistuksen tuomissa paineissa.

Samaan aikaan Työterveyslaitos oli käynnistämässä laajaa hammaslääkäreiden työhyvinvointitutkimusta, ja hyvän työpaikan kriteerien laatiminen päätettiin siirtää tehtäväksi vaiheessa, jolloin työhyvinvointitutkimuksen tulokset olisivat käytettävissä.

Työhyvinvointitutkimus valmistui tammikuussa 2004. Sen viitekehyksenä oli Työn vaatimusten — työn voimavarojen malli (ks. liite), jonka mukaan työolot ovat karkeasti ottaen jaettavissa työn vaatimuksiin ja työn voimavaretkijoihin. Haluttaessa edistää työhyvinvointia on huomiota kiinnitettävä näihin molempiin. Tutkimus toi esiin hammaslääkärin työn erityispiirteitä ja hammaslääkäreiden työlle ominaisia työhyvinvoinnin uhkatekijöitä sekä toisaalta mahdollisuuksia eli voimavaretkijöitä, joiden ylläpitäminen ja edistäminen voivat lisätä työn imua ja muuta hyvinvointia työssä. Tutkimusraportissa esitetään myös suosituksenomaisesti tutkimuksessa esiin nousseita keskeisiä hammaslääkärin työn ja työolojen kehittämisen alueita.

Työhyvinvointia ja työssä jaksamista on tutkittu paljon ja saatavilla on runsaasti alan kirjallisuutta ja muuta materiaalia. Siksi tässä

muistiossa keskitytään pääasiassa suun terveydenhuollon työpaikkojen erityispiirteisiin hammaslääkäreiden työhyvinvointitutkimuksen esiin nostamiin tärkeisiin seikkoihin. Muistiossa on sekä käytännön vinkkejä että taustatietoa aiheesta ja se on pyritty laatimaan siten, että sitä voitaisiin soveltaa ja käyttää keskustelun pohjana hyvinkin erilaisilla suun terveydenhoitoalan työpaikoilla niin julkisella kuin yksityisellä sektorilla — osa asioista korostuneen enemmän julkisella, osa yksityisellä sektorilla.

Toimeksiantonsa mukaisesti ja hammaslääkäreiden työhyvinvointitutkimuksen tuomaan tietoon nojautuen työryhmä on tarkastellut hyvän työpaikan ominaisuuksia pääasiassa hammaslääkärin työn näkökulmasta. Suurin osa muistiossa esitetyistä seikoista käy kuitenkin työyhteisöissä laajemminkin sovellettaviksi; työryhmä näkee hammaslääkärin jäsenenä työyhteisössä, jossa kaikkien työhyvinvoinnista kuuluu huolehtia.

Muistion on laatinut työryhmä, johon kuuluivat varatoiminnanjohtaja Anja Eerola (pj.), neuvottelupäällikkö Ritva Ahti, valtuuston puheenjohtaja Kari Konki, hallituksen jäsen Kaija Komulainen ja toimistohammaslääkäri Annariitta Kottonen (siht.). Työryhmän työskentelyyn on osallistunut myös hammaslääkäreiden työhyvinvointitutkimuksen vastuullinen tutkija Jari Hakanen Työterveyslaitoksesta.

Hyvän työpaikan yleispiirteitä

- *Potilaat saavat laadukkaita suun terveydenhoitopalveluja ja potilaiden ja henkilökunnan välinen vuorovaikutus toimii.*
- *Jokainen työyhteisön jäsen voi tuntea ylpeyttä työpaikastaan.*
- *Jokainen tuntee organisaation/työyhteisön sekä oman työnsä tavoitteet, sitoutuu niihin ja ymmärtää oman työnsä merkityksen yhteisten tavoitteiden saavuttamisessa.*
- *Työyhteisön jäsenet ovat kiinnostuneita työyhteisönsä asioista ja toimivat yhteisten tavoitteiden edistämiseksi.*
- *Jokaisella on sekä mahdollisuus että velvollisuus osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen sekä yhteisöä koskevaan päätöksentekoon.*
- *Työyhteisö ja kukin siellä toimiva voi luottaa siihen, että jokainen hoitaa tehtävänsä eettisesti ja vastuuntuntoisesti.*
- *Työnteolle on asianmukaiset edellytykset.*
- *Henkilöt kohdataan ja heitä kohdellaan työpaikalla oikeudenmukaisesti tasaveroisina yksilöinä.*
- *Työpaikalla vallitsee avoin luottamuksen, keskinäisen kunnioituksen ja välittämisen ilmapiiri. Kukin osaltaan on vastuussa työpaikan ilmapiiristä.*
- *Ammattitaitoa ja osaamista arvostetaan ja kouluttautumista ja kehittymistä tuetaan ja siihen kannustetaan.*
- *Jokainen on myös itse vastuussa oman ammattitaitonsa ja osaamisensa ylläpitämisestä ja kehittamisestä.*
- *Yksityiselämä nähdään työntekijän voimavarana ja työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen haetaan yksilöllisiä ja joustavia ratkaisuja.*



Hyvän työpaikan erityispiirteitä suun terveydenhuollossa

1. Työyhteisön jäseneksi

Hammaslääkärin työhyvinvointiraportin suositus:

» Nuoret ammattiin tulevat hammaslääkärit

Nuoret hammaslääkärit ovat tarmokkaita ja omistautuneita työlleen, ja tämän innostuksen ylläpito läpi työuran on keskeinen haaste hammashuollossa. Lisäksi valmiuksia kohdata ihmisiä kliinisessä työssä olisi mahdollisuuksien mukaan edelleen lisättävä ja vuorovaikutustaitoja kehitettävä.”

Hyvässä työpaikassa:

- Hakuprosessi on avoin ja valintaperusteet läpinäkyvät.
- Työhön hakija saa riittävät tiedot työpaikasta, työstä ja palvelussuhteen ehdoista.
- Valintaprosessi on oikeudenmukainen, valitsija hallitsee sen ja työyhteisöä kuullaan prosessin aikana.
- Uuden työntekijän perehdytys on ennakkoon suunniteltu, siihen varataan riittävästi aikaa ja siihen on nimetty vastuhenkilö. Koko työyhteisö ottaa huomioon perehdytettävän ja osallistuu tarpeen mukaan perehdytykseen.
- Perehdytys on ennemminkin jatkuva prosessi kuin kertapahtuma ja siinä otetaan yksilöllisesti huomioon tulijan tilanne ja tarpeet.

- Perehtyminen nähdään vastavuoroisena — työyhteisö voi oppia uudelta työntekijältä.
 - Uudet työntekijät haastatellaan ja heidän tuoreita näkemyksiään hyödynnetään.
- Hiljaisen tiedon säilymisestä työyhteisössä huolehditaan.
 - Työpaikasta poislähtevät haastatellaan.

Perehdytyksessä muistettavaa:

- o vastavalmistuneella työntekijällä ja uudella, mutta kokeneella työntekijällä voi olla erilaiset tarpeet
- o perehdytyksestä vastaa nimetty henkilö + koko työyhteisö
- o yleistä tietoa työpaikasta, paikkakunnasta yms.
- o oman työn tekemiseen liittyvien asioiden läpikäynti
- o uusien työkavereiden esittely
- o luottamusmiestiedot

Lisätietoja: Opas hammaslääkärin käytännön palvelusta peruskoulutuksen jälkeen
<http://www.stm.fi/Resource.phx/publishing/store/2004/02/pr1077020582780/passthru.pdf>

2. Yhteistyötä tekevä itsenäinen asiantuntija

Hyvässä työpaikassa:

- Jokainen nähdään oman työnsä asiantuntijana.
- Ymmärretään tarvittavan monenlaista osaamista ja arvostetaan erilaisissa tehtävissä toimivia.
- Jokaisella on mahdollisuus vaikuttaa oman työnsä sisältöön ja käyttää laajasti osaamistaan.
- Hammaslääkäri on potilastyössä itsenäinen asiantuntija, jolla on kliininen autonomia. Asiantuntijuuteen kuuluu työyhteisön tavoitteiden huomioon ottaminen potilastyössä sekä omien rajojen tunnistaminen ja siihen liittyvä konsultaatio- ja lähetetöiminta, jota varten on toimivat käytännöt.

Konsultaatiomahdollisuuksista huolehtiminen:

- o esim. säännöllinen konsultaatioaika tai muu sovittu järjestely
 - o aikaa konsultaatioita varten varataan
 - o aikaa työpaikan kliinisille meetingeille varataan
 - o potilastapauksista keskustelua
 - yhdessä tehden ja yhdessä oppien parempaa hoitoa potilaille

3. Sujuvaa vuorovaikutusta, toimivaa työviestintää

Hammaslääkärien työhyvinvointiraportin suositus:

Työyhteisön keskustelufoorumit

Hammaslääkäreiden ja laajemmin hammashuollon työyhteisöissä on tarvittaessa luotava yhteisiä työtä, työoloja ja henkilöstön hyvinvointia käsitteleviä keskusteluyhteyksiä ja -foorumeita.”

Hyvässä työpaikassa:

- Työviestintä on avointa, mutta yksityisyyttä kunnioittavaa.
- Vuorovaikutus toimii.
- On sovittu säännöllinen palaverikäytäntö ja käytäntö tiedonkulun hoitamiseksi. Myös vapaammalle keskustelulle työasioista on järjestetty tilaisuuksia, joissa voidaan epävirallisemmin vaihtaa ajatuksia ja puhua ilman muodollisia asialistoja.
- On mahdollisuus myös vapaamuotoiseen keskusteluun, mutta henkilökohtaisista asioistaan puhumista kukin päättää itse. Työn ulkopuolisista asioista puhumisen on oltava kohtuullista ja toisten työrauhaa kunnioittavaa.
- Voimakas yhteisöllisyys ei ole uusien ajatusten ja toimintatapojen este, vaan turvallinen ympäristö tuoda niitä esiin.
- Ristiriitatilanteissa näkemyseroista keskustellaan ja konfliktitilanteet käsitellään välittömästi ja oikeudenmukaisesti.

Toimiva vuorovaikutus

- o Jokainen uskaltaa tuoda mielipiteensä esiin.
- o Jokaisella on vastuu viedä asioita eteenpäin — ei “kuppikuntakeskusteluja”, vaan asiaan tarttumista. Ristiriitatilanteet käsitellään välittömästi ja oikeudenmukaisesti.
- o Vahva yhteisöllisyys — asiat hoidetaan yhdessä, mutta vaikutteita otetaan avoimesti myös ulkoa.
- o Erilaisuus hyväksytään.
- o Jokaisella on vastuu oikean tiedon välittämisestä.

“Ilmoitustaulu” aktiiviseen käyttöön

Tieto käsitellyistä asioista välittyy myös palaverista poissa olleille esim. ilmoitustaulun kautta — ilmoitustaulu voi olla konkreettisesti seinällä tai sähköinen. Jokaisella on vastuu myös itse aktiivisesti ottaa selvää asioista.

4. Kannustavalla ja oikeudenmukaisella palkitsemisella tuloksiin

Hyvässä työpaikassa:

- Palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmä on oikeudenmukainen ja kannustava.
- Palkkausperusteet ovat selkeät, yleisessä tiedossa ja tarvittaessa jokaisen saatavilla.
- Lisäpalkkiot perustuvat erityisosaamiseen, hyviin suorituksiin tai muihin henkilökohtaisiin tietoihin tai taitoihin.

Tunne sopimukset ja pidä tietosi ajan tasalla

- Tutustu kulloinkin uuteen sopimukseen
- o työntekijänä omaasi
 - o esimiehenä alaistesi
 - o luottamusmiehenä edustettaviesi

5. Hyvinvoiva työntekijä hyvinvoivassa työyhteisössä

Hammaslääkärien työhyvinvointiraportin suositukset:

5 Työn voimavaratekijöiden vahvistaminen
Työhyvinvointia edistetään lisäksi tukemalla hammaslääkärin työn voimavaratekijöitä, eli vahvistamalla sitä, mikä jo usein on vahvaksi koettua, esimerkiksi työn itsenäisyyttä ja kehittävyttä ja vertaiskontakteja. Työn vaatimusten lisääntyessä riittävästä työn aineellisista ja henkisistä voimavaratekijöistä on huolehdittava, sillä niiden avulla on mahdollista kehittyä työssä ja selviytyä uusistakin haasteista.”

5 Työn määrällisen ja sisällöllisen kuormittavuuden hallinta

Hammaslääkäreiden työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa kahta polkua myöten: ensinnäkin huolehtimalla, etteivät työn erilaiset vaatimukset muodostu kohtuuttomiksi ulkoisen toimintaympäristön muuttuessaan. Huomiota on kiinnitettävä ennen kaikkea työn keskimääräisen määrällisen kuormituksen mahdolliseen lisääntymiseen ja kuormittaviin, vaikeisiin potilaskontakteihin. Kun työn vaatimukset ovat kohtuulliset, työuupumuksen riski ei kasva, mikä puolestaan ehkäisee tältä osin muunkin terveyden ja työkyvyn heikentymistä.”

Hyvässä työpaikassa:

- Työhyvinvointi ymmärretään laajempaan kuin työssä jaksamisena tai viihtymisenä; työhyvinvointi vaikuttaa välittömästi ja välillisesti organisaation tulokseen.
- Oman työn ja työyhteisön voimavaratekijät tunnetaan ja tunnistetaan ja niitä vahvistetaan.
- Työn vaatimukset ja käytettävissä olevat resurssit ovat sopusoinnussa: resurssointi on riittävä ja työmäärä kohtuullinen.
- Jokainen kokee saavansa tarvitessaan tukea ja ohjausta työssään.
- Työhyvinvointia tukeva toiminta on suunnitelmallista, tavoitteellista ja säännöllistä.
- Työterveyshuolto on hoidettu hyvin, siinä otetaan huomioon ammattien erityispiirteet ja se on asiantuntevaa.
- Jaksamiseen kiinnitetään huomiota; jaksaminen sisältyy henkilöstön hyvinvointitavoitteisiin, sitä seurataan työtyytyväisyysmittauksin ja ikääntyminen otetaan huomioon työn kuormittavuutta arvioitaessa.
- Työntekijöiden ja työntekijäryhmien välinen työnjako toimii.

Työntekijän hyvinvointi

Parhaimmillaan työ edistää ihmisen hyvinvointia ja terveyttä. Hyvässä kunnossa jaksaa enemmän ja elpyy nopeammin. Työntekijän kohdalla hyvinvointi edellyttää vastuuta omasta elämästä, työurasta, työstä ja työkyvystä. Terveessä työyhteisössä tiedonkulku ja vuorovaikutus toimivat avoimesti, ongelmista uskalletaan puhua ja yhteistyö sujuu

Esimiestyö on osallistuvaa ja kuuntelevaa, ja työnjako oikeudenmukaista ja selkeää. Palautetta annetaan rakentavasti ylhäältä alas ja päinvastoin.

Työntekijöillä on riittävät mahdollisuudet osallistua työyhteisön toimintaan ja he ovat halukkaita kehittämään työtään. Myös työsuojelun ja työterveyshuollon toiminta kuuluu kiinteästi terveyteen työyhteisöön.

Työyhteisön hyvinvointi

Terveessä työyhteisössä tiedonkulku ja vuorovaikutus toimivat avoimesti, ongelmista uskalletaan puhua ja yhteistyö sujuu. Esimiestyö on osallistuvaa ja kuuntelevaa, ja työnjako oikeudenmukaista ja selkeää. Palautetta annetaan rakentavasti ylhäältä alas ja päinvastoin. Työntekijöillä on riittävät mahdollisuudet osallistua työyhteisön toimintaan ja he ovat halukkaita kehittämään työtään. Myös työsuojelun ja työterveyshuollon toiminta kuuluu kiinteästi terveyteen työyhteisöön.

Tervettä työyhteisöä kuvaavat lisäksi alhainen stressin taso, korkea organisaatioon sitoutuminen ja työtyytyväisyys, alle kansallisen keskitason olevat poissaolot ja vaihtuvuus, hyvät työmarkkinasuhteet, esim. vähän lakkoja tai muita kiistoja ja oikeudellisia riitoja.

Terveellä työyhteisöllä on tehokkaat muutoksen hallintavalmiudet ja hyvät ongelmanratkaisutaidot. Pitkällä aikavälillä uusia ongelmia syntyy vähän. Kehittävät ja ehkäisevät toimet voidaan pitää etusijalla ja pääpaino on pitkän aikavälin tulevaisuuden kehittämisessä.

Lähde: Työterveyslaitos, <http://www.ttl.fi>

Lisätietoja:

Työterveyslaitoksen Internet-sivut

<http://www.ttl.fi>

Ilmarisen Internet-sivut <http://www.ilmarinen.fi>

6. Turvallisessa ja terveellisessä työympäristössä

Hammaslääkärien työhyvinvointiraportin suositus:

”**Fyysisen työkyvyn ylläpitäminen**

Hammaslääkäreiden työ on edelleen ergonomisesti kuormittavaa. Ergonomiaan ja myös fyysisen työkyvyn edistämiseen on jatkossakin kiinnitettävä huomiota. Terveyttä ja työkykyä edistävä kuntoutus on yksi kanava tähän.”

Hyvässä työpaikassa:

- Työturvallisuudesta huolehditaan; työympäristö on turvallinen ja terveellinen — ergonomiaan ja ympäristön viihtyisyyteen panostetaan.
- Henkilöstö osallistuu työympäristön kehittämiseen, ja kunkin henkilökohtaiset tarpeet on huomioitu työpisteessä.
- Työympäristön suunnittelussa on mahdollisuus käyttää asiantuntija-apua.

Työturvallisuuden vaikuttavia tekijöitä:

- o melu
- o hygienia
- o kemikaalit
- o aggressiiviset potilaat

Lisätietoja:

Työterveyslaitoksen Internet-sivut <http://www.ttl.fi>
Hygienia suun terveydenhuollossa. Lääkelaitoksen julkaisusarja 1/2003.

Myös pdf-muodossa Lääkelaitoksen Internet-sivuilla:

<http://www.nam.fi/uploads/julkaisut/>

Suun_20hammashuolto.pdf

Opas hammashoitohenkilöstölle Hammashoidon muovimateriaalit aiheuttavat allergiaa.

Lääkelaitoksen Internet-sivuilla: http://www.nam.fi/uploads/julkaisut/opas_hammashoitohenkilostolle.pdf

7. Esimies työyhteisön tukena ja tukemana

Hammaslääkärien työhyvinvointiraportin suositus:

”**Esimiestyön kehittäminen**

Johtamisen ja arjen työssä toteutuvan esimiestyön käytäntöjä on kehitettävä. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi erityistä hammaslääkäreille suunnattua esimiesvalmennusta tai työyhteisötason yhteistä keskustelua siitä, mitä hammaslääkärit odottavat ja tarvitsevat esimiehiltään. Kehityskeskustelujen sisällöistä ja riittävydestä on myös pidettävä huolta. Esimiestehtävien kehittäminen ei tarkoita, että (julkisella sektorilla) monet jo entuudestaan stressaantuneet esimiehet kuormittuvat lisää, vaan että yhteinen toiminta ja tarkoituksenmukainen johtaminen helpottavat kaikkien työn sujuvuutta. Johtamisen vahvistaminen ei myöskään tarkoita keskeisen voimavarojen, työn itsenäisyyden, heikentämistä, vaan sen vahvistamista. Itseohjautuva työskentely mahdollistuu, kun työyhteisössä on sisäistetty yhteinen vastuu ja yhteiset tavoitteet ja kun tarvittaessa saa tukea.”

Hyvässä työpaikassa:

- Esimies arvostaa ja tukee työntekijöitään ja työntekijät arvostavat ja tukevat häntä.
- Esimies on helposti lähestyttävä, oikeudenmukainen ja ottaa huomioon alaistensa yksilölliset tarpeet niin tuen kuin itsenäisyydenkin suhteen.
- Esimiehellä on rohkeutta tarttua ripeästi vaikeisiin asioihin ja tarvittaessa mahdollisuus käyttää apunaan myös ulkopuolisia asiantuntijoita.
- Kehityskeskusteluja käydään säännöllisesti ja vuorovaikutus toimii molempiin suuntiin.
- Esimies on ammattitaitoinen ja hänellä on mahdollisuus jatkuvasti kehittää esimiestaitojaan.

Esimiestyössä tärkeää

- o Esimieheys on työtehtävä: miten asiat saadaan sujumaan
- o Muista ja hyväksy inhimilliset rajat
- o Harjoita pitkän aikavälin henkilöstöpolitiikkaa
- o Arvosta työntekijän panosta
- o Pidä mielesi avoimena ja ole valmis arvioimaan asioita uudelleen
- o Vuorovaikutus kulkee kahteen suuntaan
- o Kohtaa alaiset myös yksilöinä
- o Tartu ongelmiin heti

Lähde: Työterveyslaitos, <http://www.ttl.fi>

8. Itseään kehittävä uralla etenevä asiantuntija

Hammaslääkärien työhyvinvointiraportin suositus:

”Työn sisältöjen ja työroolien kehittäminen työuran aikana

Heikot uranäkymät sekä työn toisteisuus ja työympäristön vaihtumattomuus olivat merkittävien työuupumuksen riskitekijä. Tästä syystä on pohdittava, miten on mahdollista horisontaalisesti kehittää hammaslääkäreiden työtä ja uranäkymiä työuran aikana (esim. työn monipuolistaminen ja mentorointi).”

Hyvässä työpaikassa:

- Terveystieteiden ammattihenkilöillä on lakisääteinen velvollisuus ylläpitää ja kehittää ammattitaitoaan.
- Työnantajan tulee huolehtia siitä, että terveydenhuollon henkilöstö osallistuu riittävästi heille järjestettyyn täydennyskoulutukseen.
- Jokaisella tulee olla mahdollisuus kouluttautumiseen ja jokaisen tulee myös kantaa vastuuta itsensä kehittämisestä.
- Osaamisen tulee olla suhteessa työn vaatimukseen — työnantajalla on asiassa suuri vastuu.

- Ilmapiiri on osaamista arvostava, itsensä kehittämiseen kannustava ja oppimista tukeva. Kukin myös jakaa omaa osaamistaan muille ja osaltaan edistää yhdessä oppimista. Mentorointi toimii. (Mentoroinnilla tarkoitetaan ohjausta ja tukea, jota osaava ja kokenut henkilö antaa nuoremmalle kehityshaluiselle ihmiselle. Kyseessä on vuorovaikutussuhde, jossa mentori ja mentoroitava vaihtavat tietoaan ja kokemuksiaan.)
- Tulee olla mahdollisuuksia uralla etenemiseen.

Uralla eteneminen voi olla

- o työssä oppimista
- o johonkin hammaslääketieteen osa-alueeseen perehtymistä
- o laaja-alaista ja monipuolista osaamista
- o perinteistä uralla “ylöspäin” etenemistä
- o erityisosaamista ja -tehtäviä

Lisätietoja:

Terveystieteiden täydennyskoulutussuositus, Sosiaali- ja terveysministeriön oppaia 2004:3.

Luettavissa myös STM:n kotisivuilla: <http://www.stm.fi/Resource.phx/publishing/store/2004/02/pr1076941420387/passthru.pdf>

9. Työ ja yksityiselämä toisiaan täydentämässä

Hammaslääkärien työhyvinvointiraportin suositus:

”Joustavat työaikaratkaisut

Hammaslääkärit käyttävät aktiivisesti joustavia työaikaratkaisuja osa-aikaisen työn ja osa-aikaeläkkeiden muodossa. He pitävät joustavien työaikaratkaisujen edelleen kehittämistä yhtenä keskeisimmistä tekijöistä työelämässä jatkamiselle harkitsemaansa eläkeikää pidemmälle.”

Hyvässä työpaikassa:

- Yksityiselämä nähdään työtä tasapainottavana ja työhön voimavaroja tuovana tekijänä. Toisaalta työ itsessään on tärkeä osa elämää ja antaa voimavaroja.
- Yksilöllisiä elämäntilanteita ymmärretään ja esimerkiksi joustaviin työaikajärjestelyihin suhtaudutaan myönteisesti.
- Henkilöstöllä on mahdollisuus opinto- ja sapatilavapaisiin ja muihin oman kasvunsa ja jaksamisensa kannalta joustaviin järjestelyihin.

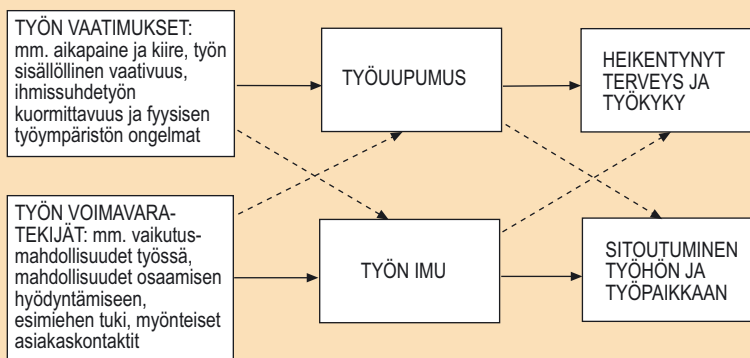
- Joustavat järjestelyt eivät saa kuitenkaan koitua kohtuuttomaksi rasitukseksi muille.
- Perhevapaisiin on jokaisella luonnollinen oikeus ja sairaan lapsen tai läheisen vanhuksen hoitaminen nähdään kunkin sosiaalisena velvollisuutena.
- Tarjolla on tukipalveluja (esim. mahdollisuus etäopiskeluun, mentorointi), joiden avulla työntekijät voivat säilyttää osaamisensa esimerkiksi perhevapaan tai muun pidemmän työstä poissaolon aikana.

Työn vaatimusten – työn voimavarojen malli hammaslääkäreiden työhyvinvointitutkimuksen viitekehysenä

Työolot, työuupumus ja työn imu sekä terveys ja sitoutuminen työhön ovat liitettävissä toisiinsa työhyvinvoinnin kahden polun mallin avulla, jossa työhyvinvointi kuvataan sekä energeettisenä että motivationaalisen prosessina. Mallin mukaan kaikissa ammateissa työolot ovat karkeasti ottaen jaettavissa työn vaatimuksiin ja työn voimavaratekijöihin.

Työn erilaiset vaatimukset ja raskastekijät (mm. määrällinen ja laadullinen kuormittavuus, fyysisen työympäristön ongelmat) ovat oletetusti erityisesti yhteydessä työuupumukseen (uupumusasteiseen väsymykseen ja kynnistyneisyyteen), joka edelleen heikentää terveyttä ja työkykyä (energeettinen polku). Toisaalta työn voimavaratekijät (mm. esimiehen tuki, työn hallintamahdollisuudet, hyvä ja innovatiivinen työilmapiiri, tiedonkulku) ovat oletettavasti erityisesti yhteydessä työn imuun ja ammatillisen aikaansaamisen tunteeseen, jotka edelleen ovat myönteisessä yhteydessä työhön sitoutumiseen sekä nykyisessä työssä ja työelämässä jatkamiseen (motivationaalinen polku).

Käytännössä työhyvinvoinnin edistäminen on merkityksellistä työyhteisöille, sillä hyvät ja huonot työolot vaikuttavat ensin työhyvinvointiin ja vasta sitä kautta organisaatioiden toiminnan kannalta arvokkaisiin seikkoihin, kuten työntekijöiden työkykyyn sekä työhön ja työpaikkaan sitoutumiseen. Haluttaessa edistää työhyvinvointia onkin kiinnitettävä huomiota sekä työuupusriskiä lisääviin työn vaatimus- ja raskastekijöihin että työn imua edistäviin työn voimavaratekijöihin.



Kuvio. Työhyvinvoinnin kaksi polkua.