

## TESTAA TYÖYHTEISÖSI TYÖN IMU -SOVELLUS

*Testaa työyhteisösi työn imu* on Hammaslääkäriliiton kehittämä nettisovellus, joka perustuu Työterveyslaitoksen tekemään työhyvinvointitutkimukseen vuodelta 2014. Työterveyslaitoksen tutkijat ovat tehneet aineistolla lukuisia tilastomalleja, joilla selvitetään eri tekijöiden yhteyksiä työn imuun ja työuupumukseen. Tätä sovellusta varten Hammaslääkäriliitto sai käyttöönsä regressiomallin, jonka muuttujat ennustavat hammaslääkärin työssään kokemaa tarmokkuuden tunnetta. Tarmokkuus tärkeimpänä pidetty työn imun ulottuvuus ja sellainen, johon voi myös helpoimmin vaikuttaa.

Työn imu on monella tapaa oleellinen asia. Sen lisäksi että työn imu tekee työn tekemisestä mielekkäämpää, se myös lisää hammaslääkärin työn tuottavuutta (esim.

<http://news.cision.com/fi/tyoterveyslaitos/r/uusi-tutkimus--tyon-tuottavuus-yhteydessa-tyon-imuun,c9634796> ).

*Testaa työyhteisösi työn imu* nettisovellus kiinnittää erityistä huomiota siihen kuinka työn organisoinnilla ja hyvällä johtamisella voi vaikuttaa työn imun muodostumiseen ja sitä kautta edelleen parantaa työn tuottavuutta. Siinä missä sote-uudistuksella pyritään rakenteellisilla reformeilla samaan aikaan kustannustehokkuutta, on vähintään yhtä tärkeää etsiä työpaikkatasolla työn organisoinnin malleja sama tavoite mielessä.

Sovelluksen käyttäjä voi muutella työn imua selittävien muuttujien arvoja vapaasti ja saada välittömästi valintoja vastaavan ennusteen työn imun tasosta. Regressiokerroin, joita voi tarkastella viemällä hiiren kohdistin muuttujien vieressä olevien info-kuvakkeiden päälle, ilmaisee selitettävän muuttujan, siis työn imun, arvossa tapahtuvaa muutosta silloin kun selittävän muuttujan arvo muuttuu yhden yksikön. Nettisovelluksessa kaikki selittävät muuttujat ovat viisiluokkaisia, joten regressiokertoimen itseisarvoja vertailemalla voidaan tarkastella muuttujien suhteellista selitysvoimaa. Toisin sanoen eri muuttujissa yhden pykälän nytkähdys asteikossa tuottaa erisuuruisen vaikutuksen työn imun estimaattiin, joka siis on aina kaikki muuttujien yhteissumma ja siksi usein yhden muuttujan hienosäädöllä työn imua kuvaavien hymynaamojen määrä ei vielä muutu.

Selitettävänä muuttujana oleva työn imu saa arvoja väliltä 0-5. Sovelluksessa asteikko kuvaa ”työn imu -päivien” lukumäärää työviikon aikana (tässä tulkinnassa vedämme hieman mutkia suoriksi tieteen popularisoinnin nimissä..). Nolla on tietenkin katastrofaalinen tilanne, joka on onneksi hammaslääkärin tapauksessa äärimmäisen harvinainen. Vastaavasti työn imua täynnä oleva työviikko tulisi olla jokaisen työyhteisön tavoitetilä, jollaisena se on myös ihan realistinen tavoite. Keskimäärin kun hammaslääkärit kokevat työn imua useana päivänä viikossa.

Työn imua voidaan ennustaa parhaiten 11 selittävän muuttujan mallilla, jossa siis jokainen yksittäinen muuttuja ennustaa tilastollisesti merkitsevällä tavalla työn imun tasoa – osa siten että muuttujan arvon kasvaessa, työn imu lisääntyy ja osa käänteisesti. Jokainen muuttuja on summamuuttuja eli todellisuudessa yksittäisinä lomakkeen kysymyksinä muuttujia on mukana moninkertainen määrä.

Seuraavassa käydään lyhyesti läpi jokaisen työn imun määrää ennustavan muuttujan siinä järjestyksessä kuin ne sovelluksessa esiintyvät.

Ensimmäinen muuttuja, (1) **”kuinka itsenäisesti saa tehdä päätöksiä työssä”**, mittaa työn autonomiaa. On hyvä muistaa, että kliininen autonomia on hammaslääkärin työssä vain yksi osa työn autonomiaa. Työn imun kannalta on tärkeää, että hammaslääkärit voivat myös yleisemmin vaikuttaa työtänsä koskeviin asioihin ja päätöksiin. Asteikolla 1–5 hammaslääkärit arvioivat autonomiansa keskimäärin neloseksi.

Regressiomalli osoittaa, että jos voi tehdä (2) **”ammattillisesti kehittävää työtä”**, synnyttää se työn imua. Kyse on osin myös lääkärin työhön liittyvästä eettisestä velvollisuudesta kehittää jatkuvasti omaa osaamistaan potilaan parhaaksi. Asteikolla 1–5 hammaslääkärit arvioivat työnsä ammatillisen kehittävyden keskimäärin neloseksi.

(3) **”Työn arvostuksen kokemus”** on kaikkein merkittävin työn imun ennustaja regressiomallin yksittäisistä muuttujista. Arvostuksen kokemus on kokonaisvaltainen ilmiö, jossa arvostuksen lähteenä voi olla niin yhteiskunta ja potilaat kuin esimiehet ja kollegat. Yleisesti ottaen hammaslääkärit kokevat, että heidän työtään arvostetaan. Keskiarvo tässäkin on neljä.

(4) **Lähiesimiehen ja alaisen vuorovaikutuksessa** on tärkeää **vastavuoroisuus** ja siihen liittyvä luottamus. Tässä hammaslääkärin työpaikoilla on hieman enemmän parantamisen varaa. Keskiarvo asteikolla yhdestä viiteen on kolme.

Viidennessä muuttujassa yhteys työn imuun on käänteinen eli suurempi arvo ennustaa matalampaa työn imua. Vaikka (5) **työn määrällinen kuormitus** on selkeämmin yhteydessä työhyvinvointitutkimuksen toiseen päämittariin, työuupumukseen, on sillä yhteys myös työn imuun. Hammaslääkärin keskiarvo työn määrällisessä kuormituksessa on työhyvinvointitutkimuksen aineistossa kolme.

Hammaslääkärit voivat kohdata työssään vaihtelevassa määrin (6) **emotionaalisia ristiriitoja**, jotka viittaavat sellaisiin tilanteisiin, joissa sisimmässään kokee erilaisia tunteita joita voi ulospäin näyttää. Ristiriitojen kokeminen on melko harvinaista, keskiarvo on kaksi. Yhteys työn imuun on sitä vähentävä.

Edelliset muuttujat ovat painottuneet työnteon sosiaaliseen ympäristöön. Tärkeää on myös tunnistaa työn tekemisen (7) **fyysisen ympäristön** merkitys työhyvinvoinnille. Kysymys on muotoiltu siten, että siinä tiedustellaan kuinka paljon fyysisessä työympäristössä ilmenee ongelmia, joiden lähteenä voi olla esimerkiksi melu, huono sisäilma, työympäristön turvattomuus, epämukavat työasennot, kemikaalit ja työvälineiden ja -materiaalien puutteet. Yhteys työn imuun on käänteinen. Summamuuttujan keskiarvo on kolme ja sen sanallinen vastine on ”jonkin verran”.

Viimeiset neljä muuttujaa ilmentävät keskeistä työhyvinvointitutkimuksen taustateoriaa eli niin sanottua työn voimavarojen ja työn vaatimusten -mallia. Mallin yhtenä keskeisenä ansiona on sen tunnistaminen, että työssä voi olla, kuten yleensä onkin, *samanaikaisesti* sekä kuormitusta aiheuttavia tekijöitä että voimavaratekijöitä jotka saattavat olla joissakin tapauksissa samoja asioita. Työn imua ennustaviksi voimavaroiksi valikoituivat (8) **työn tulokset**, erityisesti hyvien hoitotulosten näkeminen, ja (9) **potilaskontaktit**. Näissä keskiarvot asteikolla yhdestä viiteen ovat neljä ja kolme. Vastaavasti työn imua nakertaa jos kokee (10) **työn sisällöt liian vaikeiksi** käytettävissä oleviin voimavaroihin nähden, ja jos on paljon (11) **vaikeita potilassuhteita**. Näissä muuttujissa keskiarvot ovat kolme ja yksi.

Tämän tarkemmin muuttujia ei ole tarkoituksenmukaista tässä yhteydessä ruotia, mutta se tuskin olisi tarpeenkaan. Oleellista on ymmärtää se organisatorinen kehys – tai ainakin tietty osa siis –, jossa hammaslääkärin työn imu vahvistuu tai heikkenee. Kuten havaitsemme, kyse on monien asioiden yhteissummasta – asioiden joihin esimerkiksi johtamisella on mahdollista vaikuttaa.