

Outi Hautaluoma

## **Miltä vanhustyö tuntuu?**

Opinnäytetyö

Kevät 2016

SeAMK Sosiaali- ja terveys

Geronomin (AMK)

SeAMK 

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU  
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Sosiaali- ja terveysala yksikkö

Tutkinto-ohjelma: Geronomi

Tekijä: Outi Hautaluoma

Työn nimi: Miltä vanhustyö tuntuu?

Ohjaaja: Marita Lahti ja Anna-Kaarina Koivula

Vuosi: 2016

Sivumäärä: 47

Liitteiden lukumäärä: 1

---

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, millaisia tunteita hoitohenkilökunta kokee vanhustyössä, millaisissa tilanteissa tunteita nousee esille eniten ja millaiset tunteet ovat raskaimpia ja mitkä tunteet taas helpoimpia tai voimaa antavampia. Halusin myös selvittää, miten hoitohenkilökunta itse kokee tunteiden vaikutuksen omaan työhyvinvointiinsa ja millaisilla keinoilla he käsittelevät työssä nousevia tunteita, erityisesti negatiivisia ja raskaita tunteita. Tavoitteena on tuoda esille vanhustyön huonoimpia ja parhaita puolia hoitohenkilökunnan näkökulmasta. Tavoite on myös lisätä esimiesten, johtajien ja muiden päättäjien tietoisuutta ja ymmärrystä vanhustyön tunnepitoisuudesta sekä sen vaikutuksista työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen.

Tutkimus tehtiin käyttäen laadullista tutkimusmenetelmää. Tutkimukseen osallistui JIK-peruspalveluliikelaitoksen tehostetun palveluasumisen yksikkö Kotoplassi, jossa on hoitohenkilökuntaa noin 35. Tutkimus toteutettiin avoimella kyselylomakkeella, joka oli saatavana paperilla sekä sähköisesti. Vastauksia kertyi yhteensä 10 kappaletta. Vastaukset analysoitiin käyttämällä aineistolähtöistä sisällönanalyysiä.

Tutkimustulosten keskeisimpiä johtopäätöksiä on se, että negatiivisia tunteita nousee esiin enemmän kuin positiivisia, mutta positiiviset tunteet ovat yhteneväisempiä hoitohenkilökunnan keskuudessa. Eniten negatiivisia tunteita aiheutti kiire ja siitä johtuva riittämättömyyden tunne. Myös erilaiset hallinnolliset ongelmat, kuten sijaiskielto, aiheuttivat negatiivisia tunteita. Asukkaiden käytös tai hoitotilanteet aiheuttivat verrattain vähän negatiivisia tunteita. Positiivisia tunteita herätti eniten asukkaalta saatu palaute ja kiitos. Myös kiitos omaisilta, työkavereilta ja esimieheltä nostattivat positiivisia tunteita. Onnistuminen ja työyhteisön henki nostattivat positiivisia tunteita. Tunteiden käsittelyssä sekä työpaikalla että työpaikan ulkopuolella puhuminen auttoi purkamaan tunteita. Muita tunteiden purkukeinoja olivat liikunta ja kaikenlainen harrastaminen. Tutkimuksessa selvisi myös, että suurin osa vastaajista piti omaa työhyvinvointiaan hyvänä, vaikka työ onkin psyykkisesti kuormittavaa.

Avainsanat: tunteet, työtunteet, vanhustyö, työhyvinvointi

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## Thesis abstract

Faculty: School of Health Care and Social Work

Degree programme: Degree Programme in Eldery Care

Author/s: Outi Hautaluoma

Title of thesis: What Eldery Care Feels Like?

Supervisor(s): Marita Lahti and Anna-Kaarina Koivula

Year: 2016

Number of pages: 47

Number of appendices: 1

---

The purpose of this thesis is to find out what kind of emotions nursing staff in elder-care experience at work, what kind of situations bring out the strongest emotions, which emotions are hardest, easiest and most empowering. I also wanted to find out how the nursing staff themselves experiences the effect of emotions on their own work well-being and what kind of methods they use to deal with emotions which rise from the work, especially negative and heavy emotions. The objective is to bring out the worst and the best aspects of work in elderly care from nursing staff's point of view. Another objective is to increase the superiors, leaders and other decision-makers' consciousness and understanding of the emotional content of elderly care and of its effects on work well-being and managing at work.

The study was conducted using a qualitative research method. The study unit was the intensified housing service Kotoplassi of the JIK Primary Service Public Utility, where there are about 35 nursing staff members. The study was carried out using an open questionnaire which was available on paper and electronically. Ten (=10) persons answered the questionnaire. The answers were analysed using content analysis.

The study's central conclusion based of the results is the fact that negative emotions are more common than positive ones, but positive feelings are congruent among the nursing staff. Most negative emotions were caused by the busy schedule and the feeling of insufficiency caused by it. Furthermore, different administrative problems, such as no substitute policy, caused negative emotions. The inhabitants' behaviour or care situations triggered relatively few negative emotions. The feedback and thanks that was received from the residents brought most positive emotions. Also thanks from colleagues, superiors or residents' relatives triggered positive emotions. The success and the spirit of the work community raised positive feelings. It seemed that, in the handling of feelings on the job and outside the work place, talking helped to deal with emotions. Other ways to deal with emotions were exercise and hobbies. In the study also became clear that the majority of the participants considered their own work well-being to be good, even though the work is psychologically hard.

Keywords: emotions, emotions at work, elderly care, work well-being,

# SISÄLTÖ

<b>Opinnäytetyön tiivistelmä</b> .....	2
<b>Thesis abstract</b> .....	3
<b>SISÄLTÖ</b> .....	4
Kuvioluettelo.....	6
<b>2 TUNTEET VANHUSTYÖSSÄ</b> .....	8
2.1 Vanhustyö.....	8
2.2 Tunteet .....	8
2.3 Tunteiden vaikutus hyvinvointiin .....	9
2.4 Työtunteet .....	10
2.4.1 Tunnetakaan kasautuminen .....	11
2.4.2 Tunnetakaan keventyminen .....	11
2.4.3 Tunnevoiman viriäminen .....	12
<b>3 TYÖHYVINVOINTI VANHUSTYÖSSÄ</b> .....	14
3.1 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät.....	15
3.2 Psyykinen työhyvinvointi .....	16
3.3 Työuupumus.....	16
<b>4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITEET</b> .....	18
<b>5 TUTKIMUSMENETELMÄ JA TUTKIMUKSEN TOTEUTUS</b> .....	19
5.1 Laadullinen tutkimusmenetelmä .....	19
5.2 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi.....	19
5.3 Tutkimuskohde .....	20
5.4 Tutkimuksen toteutus.....	20
<b>6 TUTKIMUSTULOKSET</b> .....	22
6.1 Negatiiviset tunteet .....	22
6.1.1 Kun ei ole aikaa .....	23
6.1.2 Säästää pitää .....	24
6.1.3 Asukas ei ymmärrä.....	24
6.1.4 Työyhteisön ongelmat .....	25
6.1.5 Yhteisöllisyyden katoaminen .....	26
6.1.6 Hoitaja ei ole robotti.....	26
6. 2 Positiiviset tunteet.....	28

6.2.1 Asukas kiittää .....	28
6.2.2 Työkaveri kiittää .....	29
6.2.3 Luottamus.....	30
6.2.4 Onnistuminen .....	30
6.2.5 Yhteinen vapaa-aika.....	30
6.2.6 Mahdollisuus kouluttautua .....	31
6.3 Tunteiden käsittely.....	33
6.3.1 Tunteiden käsittely työpaikalla.....	33
6.3.2 Tunteiden käsittely työpaikan ulkopuolella .....	34
6.5 Koettu työhyvinvointi.....	35
<b>7 JOHTOPÄÄTÖKSET.....</b>	<b>37</b>
<b>8 POHDINTA.....</b>	<b>41</b>
8.2 Tutkimuksen eettiset näkökulmat .....	44
8.3 Jatkotutkimus aiheita .....	45
<b>LÄHTEET .....</b>	<b>46</b>
<b>LIITEET .....</b>	<b>48</b>

## **Kuvioluettelo**

Kuvio 1. Nimetyt negatiiviset tunteet	23
Kuvio 2. Negatiivisten tunteiden aiheuttajat	27
Kuvio 3. Nimetyt positiiviset tunteet	28
Kuvio 4 Positiivisten tunteiden aiheuttajat	32
Kuvio 5. Tunteiden purkamisen keinoja	33

# 1 JOHDANTO

Hoitohenkilökunta kokee työssään paljon erilaisia tunteita, myös vanhustyössä. Osa tunteista on hyviä, positiivisia ja mielialaa nostattavia. Mutta työssä ilmenee myös tilanteita ja tapahtumia, joissa syntyy negatiivisia, raskaita ja uuvuttavia tunteita. Mollerin (2003) sekä Rosen ja Glassin (2010) tutkimuksissa selvisi, että vanhustyö on hyvin tunnepitoista. Vaikka työssä on paljon uuvuttavia tunteita, niitä tasapainottamassa on paljon positiivisia tunteita.

Valitsin opinnäytetyöni aiheeksi hoitohenkilökunnan työssä kokemat tunteet ja mikä on niiden vaikutus työhyvinvointiin. Aihe mietitytti minua jo pitkään lähihoitajan työssäni, joten valinta oli minulle itsestään selvä. Tulevana geronomina aihe hyödyttää minua monin tavoin työpaikasta riippumatta. Hoitotyössä ymmärrän paremmin omia sekä työkavereiden kokemia tunteita, esimies työssä taas ymmärrän alaisteni työhön liittyviä tunteita ja miten voin tukea ja auttaa heitä niiden purkamisessa.

Opinnäytetyöni tarkoituksena on selvittää, millaisia tunteita hoitohenkilökunta kokee vanhustyössä, millaisissa tilanteissa tunteita nousee esille eniten ja millaiset tunteet ovat raskaimpia ja mitkä tunteet taas helpoimpia tai voimaa antavampia. Haluan myös selvittää, miten hoitohenkilökunta itse kokee tunteiden vaikutuksen omaan työhyvinvointiinsa ja millaisilla keinoilla he käsittelevät työssä nousevia tunteita, erityisesti negatiivisia ja raskaita tunteita. Tavoitteena on tuoda esille vanhustyön huonoimpia ja parhaimpia puolia hoitohenkilökunnan näkökulmasta. Tavoitteena on myös lisätä esimiesten, johtajien ja muiden päättäjien tietoisuutta ja ymmärrystä vanhustyön tunnepitoisuudesta sekä sen vaikutuksista työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen.

Tutkimusmenetelmäksi valitsin laadullisen tutkimusmenetelmän, koska aiheeseen on hyvin vaikea saada hyviä vastauksia määrällisen tutkimuksen menetelmillä. Tutkimuksen toteutan kyselynä, jossa on avoimia kysymyksiä, joihin hoitohenkilökunta saa vastata omin sanoin. Kysely toteutetaan sekä paperikyselynä että verkkokyselynä, yhteistyökumppanin toiveen mukaan.

Yhteistyökumppanikseni lupautui JIK- peruspalvelukuntayhtymäliikelaitoksen Palvelukeskus Kotoplassi Kurikasta, jonka tehostetun palveluasumisen yksikköön kysely toteutetaan.

## 2 TUNTEET VANHUSTYÖSSÄ

### 2.1 Vanhustyö

Vanhustyö on yksi osa sosiaali- ja terveydenhuoltoa. Vanhustyön tarkoituksena on ikääntyneiden hyvinvoinnin, elämänlaadun ja toimintakyvyn edistäminen sekä lisätä ikääntyneen elämänhallintaa ja turvallisuutta. Vanhustyötä on mm. kotihoito, erilaiset tukipalvelut, asumispalvelut ja kuntoutus. Vanhustyön ensisijainen tehtävä on ikääntyneiden kokonaisvaltainen toimintakyvyn tukeminen ja edistäminen. (Lähdesmäki & Vornanen 2014, 18-30.)

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan vanhustyötä tehostetun palveluasumisen kannalta. Tehostetussa palveluasumisessa asuvat ikääntyneet tarvitsevat jo paljon päivittäistä ja jopa ympärivuorokautista henkilökohtaista apua. Tehostetussa palveluasumisessa noudatetaan kuitenkin yllä mainittuja vanhustyön periaatteita.

### 2.2 Tunteet

Kaikilla ihmisillä on tunteet, osa ihmisistä kokee tunteita enemmän kuin toiset. Mutta mitä tunteet oikeastaan ovat ja miten kokemamme tunteet meihin vaikuttavat? Nummenmaan (2010, 11) mukaan tunteet ovat ihmisessä syntyvä reaktio sosiaalisista tilanteista ja tapahtumista. Tunnereaktio saa aikaan muutoksia sekä psyykkisiä että fyysisiä sekä vaikuttavat ihmisen vireystilaan. Tunnereaktio on siis mielen ja kehon kokonaisvaltainen tila, joka saa meidät toimimaan tarvittavalla tavalla. Isokorpi ja Viitanen taas (2001, 24) kuvaavat tunnetta elämykselliseksi mielenliikkeeksi ja siihen liittyviksi ajatuksiksi ja toiminnaksi.

Tunne muuttuu mielessä tunnetilaksi, jolla on kesto, voimakkuus ja sisältö, esimerkiksi hetkellinen voimakas viha. Tunnetila aktivoi myös kehoa fyysisesti kuten kyynelellyksen erityksen vilkastumisena. Vaikka tunnetilalla on kesto, se ei ole kuitenkaan niin pitkä kesto, että se voitaisiin tulkita mielialaksi. Mieliala on pitkäkestoinen tila, jossa tietyt tunteet nousevat aika ajoin pintaan, esimerkiksi puolison kuolemaa surevalla. (Isokorpi & Viitanen 2001, 30-31.)



### 2.3 Tunteiden vaikutus hyvinvointiin

Tunteet ovat suojelumekanismia, jotka edistävät hyvinvointia. Niiden avulla selviytyään erilaisista tilanteista ja ne myös pakottavat toimimaan tavalla, joka auttaa selviytymään. Tunteet saavat meidät muuttamaan käyttäytymistä nopeasti, kun tunne ilmoittaa hyvinvointimme olevan uhattuna. (Nummenmaa 2010, 187.)

Ihmiset kokevat tunteita eri tavoilla, osa tuntee enemmän positiivisia tunteita ja osa taas enemmän negatiivisia. Se tuntee ihminen enemmän negatiivisia vai positiivisia tunteita on täysin yksilöllistä ja elämän aikana opittua. Useissa tutkimuksissa on osoitettu, että tunteilla on vaikutusta ihmisen hyvinvointiin, erityisesti positiiviset tunteet lisäävät hyvinvointia. Vaikuttaa siltä, että enemmän positiivisia tunteita tuntevat menestyvät elämässään paremmin ja ovat tyytyväisempiä elämäänsä kuin enemmän negatiivisia tunteita tuntevat. Tutkimuksissa on myös osoitettu, että positiivisessa tunnetilassa oleva ihminen on sosiaalisempi, epäitsekäampi ja ajattelee luovemmin. (Nummenmaa 2010, 189-191.)

Jokaisella ihmisellä on negatiivisia tunteita ja päivän aikana tunteet vaihtelevat useita kertoja negatiivisesta positiiviseen ja positiivisesta negatiiviseen. Negatiivisten tunteiden tunteminen ei ole vaara hyvinvoinnille, mutta pitkäkestoiset negatiiviset tunteet ovat kuitenkin haitallisia niin psyykkiselle kuin fyysisellekin terveydelle ja hyvinvoinnille. Pitkään jatkuessaan negatiiviset tunteet heikentävät immuunijärjestelmää, pahentavat kivun kokemuksia ja nostavat riskiä sairastua sydän- ja verisuonisairauksiin. Negatiiviset tunteet tehostavat fyysisiä toimintoja, kuten nostavat sydämen sykettä, siksi että pystyisimme toimimaan negatiivisen tunteen luoneessa tilanteessa. Pitkäkestoiset negatiiviset tunteet pitävät esim. sykettä korkealla tarpeettomasti ja siitä saattaa aiheutua haittoja. (Nummenmaa 2010, 192.)

Kun tunteiden toiminta muuttuu epänormaaliksi, puhutaan psyykkisistä häiriöistä. Psyykkisten häiriöiden tutkiminen on hankalaa ja niille harvoin löytyy yhtä aiheuttajaa. Ahdistuneisuus ja masentuneisuus ovat yleisiä ja aiheuttavat paljon myös työkyvyttömyyttä. Tunteet ovat automaattisia toimintoja, jotka vaikuttavat niin psyykkisesti kuin fyysisestikin. Arkipäiväistä elämää haittaa, jos tunteiden automatiikka alkaa toimia väärissä tilanteissa. Koska pystymme kontrolloimaan tunteitamme vain osittain, näitä väärissä tilanteissa tulevia tunteita emme välttämättä pystykään kont-

rolloimaan. Tunteilla reagoiminen on nopeaa, mutta oppiminen olemaan reagoimatta tunteilla on hyvin hidasta ja aikaa vaativaa. Tästä syystä tunteiden häiriötilat ovat hankalia korjata. (Nummenmaa 2010, 192.)

## 2.4 Työtunteet

Työtunteita tulee vastaan jokaisessa työssä. Työtunteet ja niiden kokeminen ja käsitteleminen ovat aina yksilöllisiä. Työtunteet voidaan jakaa toivottuihin, vähemmän toivottuihin ja kielteisiin tunteisiin. Toivottujen tunteiden ajatellaan lisäävän työmotivaatiota, mutta liiallinen tunteilu työssä heikentää työntekoa. Kiellettyjä tunteita pidetään sopimattomina työpaikalle, eikä niitä monesti haluta paljastaa. Kielteisten tunteiden koetaan pilaavan työilmapiiriä. Ja sellainen ihminen joka ilmaisee kielteisiä tunteitaan, leimataan monesti yhteistyökyvyttömäksi tai hankalaksi työntekijäksi. (Molander 2003, 29.)

Tunteet voivat tarttua ihmisestä toiseen. Nummenmaan ja Samsin (2011) mukaan tunnetila siirtyy vuorovaikutuksessa, ilmeiden, eleiden ja reaktioiden avulla. Tunteiden tarttuminen voi johtua kahdesta syystä. Siitä, että ihminen on pohjimmiltaan laumaeläin, joka havainnoi ympäristöään ja reagoi ympäristössä tapahtuviin asioihin. Nummenmaan ja Samsin (2011) esimerkkinä oli kipu. Ihminen tietää miltä kipu tuntuu ja kun hän näkee toiselle ihmiselle aiheutuvan kipua, käynnistyy aivoissa sama järjestelmä, joka käynnistyy, kun itse kokee kipua. Toinen syy tunteiden tarttumiseen on sosiaalinen vuorovaikutus, jota Nummenmaa ja Sams (2011) pitävät todennäköisempänä syynä. Esimerkiksi kivun tunteen tarttuminen voi ehkäistä aggressiivista käytöstä, koska tiedämme miltä kipu tuntuu ja tämä saattaa estää meitä vahingoittamasta toisia.

Tunteiden tarttuminen vuorovaikutuksessa tarkoittaa sitä, että työyhteisössä toisen kokemat tunteet voivat tarttua myös muuhun työyhteisöön. Esimerkkinä hoitaja, joka tuntee kiukun tunteita, voivat muut hoitajat aistia sen ja tulla itsekin kiukkuisiksi.

Molanderin (2003) tekemän tutkimuksen mukaan vanhustyö on erittäin tunnepi-toista. Myös Rose ja Glass (2010) toteavat samaa Australiassa tekemässään tutki-

muksessa. Tutkimuksensa tulokset Molander (2003) on jakanut kolmeen kategori-  
aan tunnetaakan kasautuminen, tunnetaakan keventyminen ja tunnevoiman viriä-  
minen. Nämä kategoriat esittelen lyhyesti.

#### **2.4.1 Tunnetaakan kasautuminen**

Tunnetaakan kasautuminen sisältää Molanderin (2003, 47-88) mukaan negatiivisia ja kuluttavia tunteita. Nämä tunteet liittyvät toisiinsa ja etenevät eräänlaisena pro-  
sessina. Häpeän tunteen herättävät mm. epämiellyttävät aistimukset, nimittely, hi-  
pelöidyksi tuleminen, kateus. Häpeä liittyy aliarvostettuna olemiseen, joka aiheutuu  
mm. kiitoksen puutteesta, vähättelystä, omaisten valituksista. Aliarvostettuna olemi-  
nen liittyy suuttumukseen, jonka aiheuttaa mm. epäoikeudenmukaisuus, katteetto-  
mat lupaukset, väärät syytökset. Suuttumus taas liittyy syyllisyyden kasautumiseen,  
joita ovat mm. omat erehdykset, ärsyyntyminen, hoidettavien esineistäminen, omien  
hoidettavien suosiminen. Syyllisyys johtaa vastuun painamiseen, johon vaikuttavat  
mm. huoli arviointikyvystä, virheiden pelko, pelisääntöihin alistuminen. Vastuun pai-  
naminen aiheuttaa mahdottomuuksista uupumisen, johon vaikuttavat oleminen mo-  
nen tahdon välissä, arvoristiriidat ja pohjattomien odotusten kohteena oleminen.  
Mahdottomuuksista uupuminen liittyy pakkonielemiseen, jota on mm. sijaiskärsimi-  
nen, pettymykset, vihan vastaanottaminen, fyysinen jaksamattomuus. Pakkoneiele-  
minen vaikuttaa oman elämän mielipahaan, joita ovat mm. omien vanhempien avun-  
tarve, perheongelmat, vaikeudet itsensä kanssa ja fyysiset kivut. Kaikki negatiivinen  
siis vaikuttaa kaikkeen ja lopulta negatiivinen työtunne saattaa vaikuttaa työntekijän  
henkilökohtaiseen elämään.

#### **2.4.2 Tunnetaakan keventyminen**

Tunnetaakan keventymisestä Molander (2003, 89-105) ei löytänyt vastaavanlaista  
prosessia, mutta monia asioita, jotka vähensivät negatiivisia tunteita. Tunnetaakkaa  
kevennettiin mm. työtä suunnittelemalla ja järjestämällä päivän töitä niin, että kiireen  
tunne väheni. Omaa energiaa säästettiin, niin että kaikista asioista ei valitettu, koska

valittamiseen kului turhaa energiaa ja aikaa. Työt tehtiin loppuun hammasta purren. Tunnetaakkaa kevennettiin myös tauotuksella. Pienet tauot pitkin päivään auttoivat jaksamaan paremmin. Hetki yksin ulkona raittiissa ilmassa auttoi rauhoittamaan ja tasaamaan tunteita. Vanhusten hoidon tarpeiden yksilöllisyyden muistaminen auttoi myös keventämään kiirettä ja tunne taakkaa, koska kaikki vanhukset eivät tarvitse samoja palveluita.

Tunnetaakkaa Molanderin (2003, 89-105) mukaan kevensi myös negatiivisten asioiden neutralisoiminen esim., huumorin avulla, vaikeisiin tilanteisiin luotujen menettelytapojen avulla. Tunnetaakkaa kevennettiin myös mm. suojautumalla ammattiroolin taakse, työnohjauksella, hierarkian hyödyntämisellä eli kysyttiin asioita ylemmältä taholta, myös omien reaktioiden tunnistaminen kevensi tunnetaakkaa. Mielenvoiman palautuminen kevensi tunnetaakkaa, jonka keinoina oli mm. ikävyyksien unohtaminen taka-alalle ja kohdentamalla ajatuksensa kiinnostaviin asioihin. Myös se, että vertasi omia huoliaan ja tunteitaan jonkun toisen huoliin ja murheisiin, niin saattoi huomata, että itsellä asiat ovatkin oikeastaan hyvin.

Tunnetaakkaa auttoi keventämään myös työn tarkoituksen löytäminen uudelleen ja tavoitteiden asettaminen itselle ja oman kekseliäisyyden ja luovuuden käyttö helpottamassa omaa työskentelyä. Oman persoonallisuus ja perusluonteen piirteet auttoivat tunnetaakan keventymisessä. Ulospäin suuntautuneisuus, kärsivällisyys, valoisuus ja optimistinen luonne auttoivat jaksamaan erilaisissa tilanteissa helpommin. (Molander 2003, 89-105.)

### **2.4.3 Tunnevoiman viriäminen**

Molander (2003, 106-117) myös selvitti tutkimuksessaan millä keinoilla työntekijät pääsivät yli negatiivisia tunteita herättävistä tilanteista ja mitkä nostattivat mielialaa ja auttoivat jaksamaan. Keinoja oli monenlaisia.

Molanderin (2003, 106-117) mukaan hoitohetkien hyvyys nostatti hyvinolontunnetta. Näihin hoitohetkiin liittyi luomisen iloa, kun oli löytänyt uusia toimintatapoja. Haasteelliset tehtävät veivät mukana ja saivat kaiken muun siirtymään taka-alalle.

Pienetkin edistys askeleet esim. vanhuksen voinnissa ja vanhusten viisauksien ymmärtäminen ja kuuleminen sai negatiiviset asiat unohtumaan.

Hyvää mieltä sai myös vastavuoroisuudesta, kertoo Molander (2003, 106-117). Ilon tuottaminen toisille tuotti myös iloa itselle, vaikka se olisi ollut pientäkin. Samoin pienenkin huomion osoituksen saaminen tuntui hyvältä. Yhteistyön sujuminen, työkavereiden tuki ja yhteisymmärrys asioista nostattivat myös mielialaa.

Molander (2003, 106-117) korostaa, että oman pätevyytensä huomaaminen ja oman aikaansaannoksen, työkokemuksen, vanhusten hyvinolon näkeminen ja omien neuvottelutaitojensahuomaaminen tuottivat myös mielihyvän tunnetta. Työntekijän tunne siitä, että häntä pidetään osaavana ja ammattitaitoisena tuotti luottamuksen tunteen siitä, että vaikeatkin asiat hoituvat ja lisäsi uskoa omaan jaksamiinsa. Tulevaisuudessa hämmöttävät lomat, uralla eteneminen, ihmisenä kasvaminen ja omien toiveiden toteutuminen auttavat jaksamaan eteenpäin ja nostattavat mielialaa. Yksityiselämän myönteiset asiat näkyivät myös työssä ja auttoivat lataamaan voimia. Uskonto, luonto, liikunta, harrastukset, ihmissuhteet, vapaa-ajan oleilu vaikuttivat positiivisesti työssä jaksamiseen.

### 3 TYÖHYVINVOINTI VANHUSTYÖSSÄ

Työhyvinvoinnin käsite on laaja ja se on muuttunut vuosikymmenien saatossa. On puhuttu työviihtyvyydestä, työtyytyväisyydestä, työilmastosta. Nykyisellään työhyvinvointiin liittyy edellä mainitut asiat, mutta enemmän puhutaan myös työnilosta ja työuupumuksesta työhyvinvoinnin yhteydessä. Ajan saatossa työnantajatkin ovat alkaneet antaa paino arvoa työhyvinvoinnille. (Juuti 2010, 45.)

Juuti ja Salmi (2014, 37-38) määrittivät työhyvinvoinnin käsitettä hyvän työn määrittelyn kautta. Heidän mukaansa hyvä työ on sellaista, jossa työntekijä saa tukea ja arvostusta, niin työkavereilta kuin esimieheltäkin. Hyvä työ on mielekästä ja sopu-soinnussa työntekijän omien arvojen kanssa. Hyvä työ on myös riittävän haastavaa, jolloin työntekijä pystyy kehittämään kykyjään ja saa onnistumisen kokemuksia.

Juuti (2010, 53-54) toteaa, että työhyvinvoinnista on tullut työnantajille myös valttikortti. Hyvällä työhyvinvoinnilla on vaikutusta kaikkeen työpaikan toimintaan. Työn tuloksellisuus ja asiakastyytyväisyys ovat seurausta hyvinvoivista työntekijöistä. Työnantajan panostus työhyvinvointiin on siis hyvinkin tärkeää.

Suutarinen (2010, 16-19) toteaa, että työhyvinvointiin liittyy myös lainsäädäntö. Nämä lait määrittelevät vastuita ja velvollisuuksia työnantajalle sekä työntekijöiden oikeuksia. Työhyvinvointiin liittyvät lait ovat:

- Työturvallisuuslaki
- Työterveyshuoltolaki
- Työsopimuslaki
- Laki yhteistoiminnasta yrityksissä
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta
- Laki yksityisyyden suojasta työelämässä
- Vuosilomalaki
- Työeläkelaki
- Laki työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasi-oissa
- Ammattitautilaki
- Tapaturvavakuutuslaki

### 3.1 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Luukkala (2011, 31-32) on tiivistänyt työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät kolmeen elementtiin. Elementit ovat osaaminen, vaatimukset ja sosiaalinen tuki. Osaamisella on suuri vaikutus työhyvinvointiin. Osaavalla työntekijällä on työstään hallinnan tunne, hän tietää mitä hän tekee, eikä tarvitse pohtia selviytyykö työstä. Hallinnan tunne lisää rentoutta ja jaksamista työssä. Osaamisen ja työn vaatimusten tulisi olla tasapainossa työhyvinvoinnin kannalta. Jos vaatimukset ovat liialliset, ei auta, että on osaava. Vaatimukset voivat kuitenkin hetkellisesti ylittää osaamisen rajat, tällöin sosiaalisella tuella on suuri merkitys. Työntekijä jaksaa hetkellisen vaatimusten lisääntymisen, jos hän saa tukea sekä työkavereilta sekä erityisesti esimieheltä.

Utraisen (2009) tekemässä tutkimuksessa hän oli löytänyt kolme kokonaisuutta, jotka vaikuttivat sairaanhoitajien työhyvinvointiin. Yhteisöllisyys oli hyvin tärkeää hoitajille. Yhteisöllisyyteen kuuluu hyvä vuorovaikutus ja kommunikaatio hoitajien kesken, työilmapiiri ja tiimityöskentely. Potilashoidolla oli myös vaikutus hoitajien työhyvinvointiin positiivisella tavalla. Tähän kuuluu hyvä yhteys potilaaseen ja kokemus työn merkityksellisyydestä. Myös kokemus siitä, että antaa laadukasta ja hyvää hoitoa kuuluu tähän kokonaisuuteen. Työn organisoinnin tavoilla oli myös vaikutusta hoitajien työhyvinvointiin. Suuri vaikutus oli sillä, millainen mahdollisuus hoitajalla oli sovittaa perhe ja työ yhteen. Myös palkka, työn tarkoituksenmukaisuus ja vaihtelevuus vaikuttivat. Esimiehen tuki ja johtamisen tapa vaikuttivat myös hoitajien työhyvinvointiin.

Työhyvinvointiin sekä positiivisesti, että negatiivisesti vaikuttaa asiakassuhteet. Etenkin hoitoalalla asiakkaiden häiriökäyttäytyminen, passiivisuus, ahdistuneisuus ja hoidon vastustaminen saattavat vaikuttaa negatiivisesti työhyvinvointiin. Myös henkilökunnan kouluttamattomuus voi olla negatiivinen tekijä, koska ei välttämättä ole koulutuksen tuomaa ymmärrystä esim. asiakkaan häiriökäyttäytymisen syistä. Työssä viihtyvyys vaikuttaa paljonkin työhyvinvointiin. Työviihtyvyyteen vaikuttavat mm. työpaikan ilmapiiri ja johtaminen. Työviihtyvyyttä lisää motivoiva työ, jossa työntekijä pystyy vaikuttamaan omaan työhönsä, saa käyttää ammattitaitoaan, saa osallistua työn suunnitteluun, työmenetelmien kehittämiseen jne. (Sinervo & Elovainio 2002, 189-193.)

### 3.2 Psyykkinen työhyvinvointi

Työhyvinvointiin vaikuttavat monet asiat. Työntekijän fyysinen ja psyykkinen hyvinvointi ovat tärkeitä, mutta työhyvinvointiin vaikuttavat myös työorganisaationkulttuuri. Tämä pitää sisällään mm. työpaikan toimintaa ohjailevat arvot, normit ja työkäytännöt. Työhyvinvointia eniten kuormittavaa on kiire. Kiire aiheuttaa työntekijöille paineita ja lisäävät heidän riittämättömyyden tunnetaan, koska kiireen vuoksi pystyvät tekemään ainoastaan välttämättömmän. Kiireeseen pystytään vaikuttamaan mm. henkilöstöresursseilla, työn organisoinnilla ja tekemällä päivärytmistä joustavamman. Työlle asetetut tavoitteet, vastuut ja työnjako tulisi olla jokaisen työntekijän tiedossa. Epäselvyydet työtehtävistä, tavoitteista ja vastuualueista aiheuttavat paljon ristiriitoja. Hyvässä työyhteisössä näistä asioista tulisi pystyä keskustelemaan avoimesti ja niitä tulisi pystyä muuttamaan ja kehittämään joustavasti. (Sinervo & Elovainio 2002, 189-193.)

### 3.3 Työuupumus

Vaikka työhyvinvointiin on nykyisin kiinnitetty huomiota, silti työuupumusta tai sen oireita on nykyään suurella osalla työntekijöistä. Työuupumus on seurausta jatkuvasta stressistä, väsymyksestä ja katkeruudesta sekä näiden yhdistelmästä. Työelämän muuttuminen nopeassa tahdissa on lisännyt työuupumusta, koska työntekijät ja työskentelytavat eivät ole muuttuneet yhtä nopeassa tahdissa. (Juuti 2010, 51.)

Juuti ja Salmi (2014, 55- 56) pohtivat työuupumuksen määritelmää ja siihen vaikuttavia asioita. Työuupumusta aiheuttavat useat tekijät, mutta suuri vaikutus uupumuksen syntymiseen on liiallisella työmäärällä, työyhteisön toimintatapojen kuormittavuudella, sosiaalisen tuen puutteella sekä työssä esiintyvillä ongelmatilanteilla. Työuupumusta kuvataan myös syväksi väsymyksen tilaksi, joka ei korjaannu leppämällä. Se on ihmisen sisäinen tila, joka ei korjaannu, jos ihmisen käyttäytymisessä ja asenteissa ei tapahdu.



Juuti ja Salmi (2014, 56-58) kuvaavat työuupumuksen syntymistä prosessina. Prosessi alkaa työntekijän liiallisesta innostumisesta työstään ja liiallisesta sitoutumisesta työhönsä. Työntekijä on saattanut myös ihanteellistaa työnsä liiallisissa määrin. Tällöin ihminen haluaa olla mahdollisimman hyvä työssään ja ratkaista kaikki eteensä tulevat ongelmat. Työssä eteen kuitenkin tulee asioita, joita työntekijä ei pystykään hoitamaan hyvin tai ei pysty ratkaisemaan ongelmaa. Tämä aiheuttaa pettymyksen tunteita. Työntekijä ei välttämättä pystykään käsittelemään näitä pettymyksen tunteitaan, koska on kiinni ihanteissaan. Tämä aiheuttaa sen, että työntekijä pyrkii korjaamaan tilanteen työskentelemällä vieläkin enemmän ja vieläkin tarkokkaammin. Ja näin ollen työntekijä käy ylikierroksilla. Ylikierroksilla käyminen on hyvin kuluttavaa. Lopulta työntekijä alkaa ajautua tilaan, jossa hän yrittää tehdä kaikkensa, tehdä enemmän töitä, mutta tuloksia ei synnykään. Tästä voi seurata itsetunnon menetys, jota pahimmassa tapauksessa yritetään paikata päihteillä. Joku saattaa myös paeta itsetunnon menetystä koteloidulla tunteella, jolloin ihmisestä tulee kyyninen. Kyyninen ihminen on hyvin negatiivinen, eikä kukaan halua auttaa tällaista ihmistä, vaikka kyyninen ihminen tarvitsisi eniten juuri tukea ja rakkautta. Jossain vaiheessa henkilö vain sinnittelee työssään, eikä ole kykenevä muutoksiin. Lopulta prosessiin tulee katkos. Usein tämä katkos on sairasloma.

Kanstenin (2005) väitöstudkimuksessa jakanut työuupumuksen kolmeen osa-alueeseen, emotionaaliseen väsymykseen, työstä etääntymiseen ja onnistumisen tunteeseen työssä. Tulosten mukaan hoitohenkilökunnalla esiintyy eniten emotionaalista työuupumusta. Emotionaalista väsymystä olivat kokemukset liiallisesta työn teosta, työn psyykkisestä rasituksesta ja työpäivän jälkeen "aivan lopussa" tunteesta. Työstä etääntyminen ilmeni hoidettavien näkeminen persoonattomina työn kohteina tai välinpitämättömänä ja etäisenä suhtautumisena hoidettaviin. Työssä onnistumisen tunne ilmeni työstä nauttimisena, empaattisuutena ja kyvyllä luoda vapautunut ilmapiiri. Onnistumisen tunteen puute taas ilmeni, ettei ole pystynyt vaikuttamaan hoidettavien oloon positiivisesti tai ettei ole saanut mitään arvokasta aikaiseksi työssään.

Kanstenin (2005) väitöstudkimus osoitti, että emotionaalista työuupumusta esiintyy eniten alaikäisten lasten vanhemmilla. Kun taas työstä etääntymistä esiintyy eniten alle 30 vuotiailla. Työssä onnistumisen tunnetta koettiin eniten 30-39 vuotiaina.

## 4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITEET

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, millaisia tunteita hoitohenkilökunta kokee vanhustyössä, millaisissa tilanteissa tunteita nousee esille eniten ja millaiset tunteet ovat raskaimpia ja mitkä tunteet taas helpoimpia tai voimaa antavampia. Halusin myös selvittää, miten hoitohenkilökunta itse kokee tunteiden vaikutuksen omaan työhyvinvointiinsa ja millaisilla keinoilla he käsittelevät työssä nousevia tunteita, erityisesti negatiivisia ja raskaita tunteita. Tavoitteena on tuoda esille vanhustyön huonoimpia ja parhaimpia puolia hoitohenkilökunnan näkökulmasta. Tavoite on myös lisätä esimiesten, johtajien ja muiden päättäjien tietoisuutta ja ymmärrystä vanhustyön tunnepitoisuudesta sekä sen vaikutuksista työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen.

### Tutkimuskysymykset

- Millaisia tunteita hoitohenkilökunnalle herää työssä ja mitkä näistä tunteista he kokevat raskaimpina ja mitkä helpoimpina?
- Miten hoitohenkilökunta käsittelee näitä tunteita?
- Miten he kokevat työtunteiden vaikuttavat heidän työhyvinvointiinsa ja työssä jaksamiseen?

## **5 TUTKIMUSMENETELMÄ JA TUTKIMUKSEN TOTEUTUS**

Opinnäytetyöni aiheen valittuani aloin pohtia millä tutkimusmenetelmällä saisin sellaisia vastauksia, jotka vastaisivat tutkimuskysymyksiini. Päädyin laadulliseen tutkimusmenetelmään sekä avoimeen kyselylomakkeeseen, jonka arvioin myös houkuttelevan vastaamaan kyselyyn. Kyselyn vastauksien analysointiin valitsin aineistolähtöisen sisällönanalyysin. Tässä luvussa esittelen valitsemani menetelmät lyhyesti, sekä kerron tutkimuksen kohteesta sekä tutkimuksen toteutuksesta.

### **5.1 Laadullinen tutkimusmenetelmä**

Opinnäytetyössäni käytin kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää. Vilkan (2015, 118-122) mukaan laadullisessa tutkimuksessa pyritään kuvaamaan merkityksiä. Nämä merkitykset ovat usein ihmisten välisiä sekä sosiaalisia. Laadullinen tutkimus ei etsi totuutta tutkittavasta asiasta, vaan pyrkii kuvaamaan tutkittavien kokemuksia ja käsityksiä tutkittavasta aiheesta. Näiden tutkittavien kertomien kokemuksista ja käsityksistä pyritään löytämään vihjeitä, joista pyritään luomaan tulkintoja. Tulkintojen pohjalta taas luodaan tietoa ja kuvauksia tutkittavasta asiasta.

Laadullisessa tutkimuksessa tutkittavaa aineistoa ei tarvitse olla suuria määriä, koska laadullinen tutkimus ei pyri tekemään yleistettäviä tuloksia. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään kuitenkin vanhojen ajatusmallien kyseenalaistamiseen sekä selittämään ilmiöitä. Näin voidaan tehdä, kun aineisto analysoidaan hyvin tarkoin. (Vilka 2015, 150-151.)

### **5.2 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi**

Aineistoni analyysimenetelmäksi valitsin aineistolähtöisen sisällönanalyysin. Vilkan (2015, 163- 171) mukaan aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä pyritään löytämään aineistosta toiminnan logiikka tai tyyppinen kertomus. Ennen analyysiä päätetään, kumpaa lähdetään etsimään. Omassa tutkimuksessani lähdin etsimään tyyppillistä kertomusta.

Vilka (2015, 163-171) kertoo, että aineistolähtöinen sisällönanalyysi aloitetaan pelkistämällä litteroitu tutkimusaineisto. Pelkistämisessä aineistosta jätetään pois kaikki tutkimuksen kannalta epäoleellinen, kuitenkin tärkeitä asioita hävittämättä. Pelkistämisessä tiivistetään ja pilkotaan aineistoa. Seuraava vaihe on ryhmitellä pelkistetty tutkimusaineisto johdonmukaiseksi kokonaisuudeksi, huomioon ottaen tutkimukselle asetetut tutkimuskysymykset. Ryhmittely tehdään niiden asioiden perusteella, jotka ovat nousseet aineistosta, kuten jokin piirre tai ominaisuus. Ryhmittely tehdään analyysiyksiköstä, joka voi olla lause, lauseen osa tai ajatuskokonaisuus. Ryhmittelyn jälkeen annetaan ryhmälle sen sisältöä kuvaava nimi eli yläkäsite. Tuloksena syntyy käsitteitä, joiden avulla pyritään ymmärtämään tutkittavaa asiaa.

### **5.3 Tutkimuskohde**

Tutkimukseni toteutuspaikaksi valikoitui JIK-peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän Palvelukeskus Kotoplassin tehostetun palveluasumisen yksikkö Kurikassa. Valitsin tämän yksikön siksi, että se tarjoaa tehostettua palveluasumista, henkilökunta tekee kolmivuorotyötä ja asukkaat tarvitsevat runsaasti apua päivittäisissä toiminnoissaan. Lisäksi asukkaissa on niin fyysisesti huono kuntoisia kuin hyvin muistisairaitakin.

Kyselyyn vastaajia ei varsinaisesti valittu, vaan kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista. Ehtona kyselyyn osallistumiseen oli kuitenkin se, että työnkuvaan kuuluu myös hoitotyö. Esimerkiksi, jos laitoshuoltajan työnkuvaan kuuluu hoitotyö tai hoitotyössä avustaminen (syöttäminen, juottaminen, hygieniasta huolehtiminen tms.) pystyi hän halutessaan osallistua kyselyyn.

### **5.4 Tutkimuksen toteutus**

Tutkimukseni suunnittelun aloitin jo geronomi koulutuksen alkuvaiheessa. Keväällä 2015 otin yhteyttä mahdolliseen yhteistyökumppaniin. Yhteistyökumppaniksi lupau-

tui Palvelukeskus Kotoplassi. Tämän jälkeen tein opinnäytetyön suunnitelman ja hakemuksen JIK-peruspalveluliikelaitoskuntayhtymälle tutkimusluvan saamiseksi. Tutkimusluvan saatua aloin suunnitella kyselylomaketta. Mietin mitä haluan kysyä ja millaisilla kysymyksillä saisin vastauksia tutkimuskysymyksiini. Kyselylomakkeeseen tuli muutamia tausta kysymyksiä, kuten sukupuoli, ikä, työkokemus vuosina. Lisäksi taustakysymyksissä kysyin onko vastaaja ajatellut vaihtavansa työpaikkaa ja jos on niin miksi. Tämän kysymyksen lisäsin, koska se kertoo, millaiseksi vastaaja kokee työhyvinvointinsa tässä työpaikassa. Kysymyksiä lomakkeeseen tuli viisi (liite 1). Kysymykset olivat avoimia, joihin vastaaja sai vastata haluamallaan laajuudella. Kyselystä tehtiin myös sähköinen versio Webropol-palvelun avulla. Näin annettiin vastaajille mahdollisuus vastata joko paperikyselyyn tai sähköisesti.

Vastausaikaa kyselylle annoin kaksi viikkoa, että kaikki ehtivät perehtyä kyselyyn ja vastaamaan siihen rauhassa. Henkilökuntaa Palvelukeskus Kotoplasin tehostetussa palveluasumisessa on noin 35. Vastauksia sain yhteensä 10, viisi paperilla ja viisi sähköisesti. Olin tyytyväinen saamiini vastauksien määrään sekä siihen, että vastaajat olivat pääasiassa vastanneet laajasti kysymyksiin.

Vastaukset saatua litteroin kaikki paperivastaukset. Loin jokaisesta kysymyksestä oman tiedostonsa, johon liitin kaikki vastaukset kyseiseen kysymykseen. Numeroin vastaajat, että pystyisin tarvittaessa palamaan alkuperäiseen vastaukseen. Tämän jälkeen tulostin kaikki vastaukset. Luin vastauksia moneen kertaan ja merkitsin erivärisillä ylivivaustusseilla vastauksista samankaltaisia ja samaa tarkoittavia asioita. Tämän jälkeen keräsin vastaukset taulukkoon teemoittain. Tämän jälkeen vielä suurimmista esiin nousseista ryhmistä aloin pilkkoa vastauksia ja etsimään niistä syitä minkälaiset asiat ovat esim. tuottaneet riittämättömyyden tunteita. Tein myös kaaviot positiivisia ja negatiivisia tunteita tuottavista asioista. Kaaviot helpottivat myös omaa jäsentelyä aiheista.

Tulosten auki kirjoittamisen jälkeen aloin miettiä mitkä olivat tutkimukseni suurimpia johtopäätöksiä. Vertasin myös omia tuloksiani ja johtopäätöksiäni muihin aiheesta tehtyihin tutkimuksiin.

## 6 TUTKIMUSTULOKSET

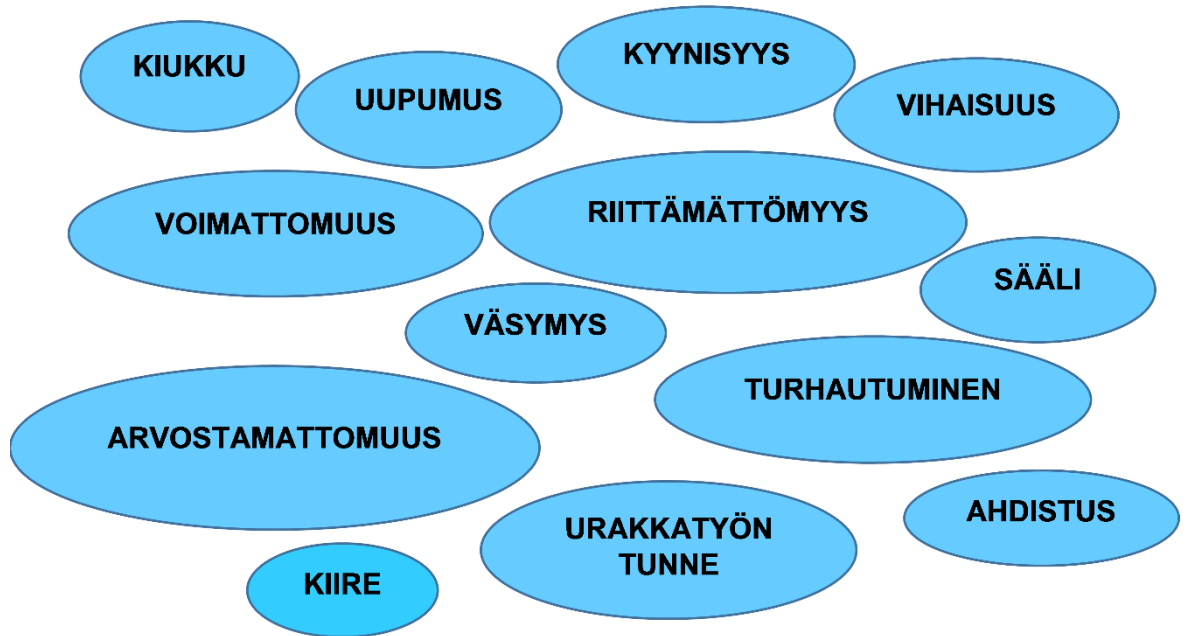
Opinnäytetyöni tarkoituksena oli selvittää, millaisia tunteita hoitohenkilökunta kokee työssään, millaisissa tilanteissa tunteita nousee esille eniten ja millaiset tunteet ovat raskaimpia ja mitkä tunteet taas helpoimpia tai voimaa antavampia. Halusin myös selvittää, miten hoitohenkilökunta itse kokee tunteiden vaikutuksen omaan työhyvinvointiinsa ja millaisilla keinoilla he käsittelevät työssä nousevia tunteita, erityisesti negatiivisia ja raskaita tunteita. Tavoitteena oli tuoda esille vanhustyön huonoimpia ja parhaimpia puolia hoitohenkilökunnan näkökulmasta. Tavoite oli myös lisätä esimiesten, johtajien ja muiden päättäjiä tietoisuutta ja ymmärrystä vanhustyön tunnepitoisuudesta sekä sen vaikutuksista työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen.

Vastauksia kyselyyn sain yhteensä 10, viisi paperilla ja viisi sähköisesti. Vastausprosentti oli 28,5%. Vastaajien keski-ikä oli 45,8 vuotta. Nuorin vastaaja oli 19-vuotias ja vanhin 57-vuotias. Kaikki vastaajat olivat naisia ja jokaisella heistä oli sosiaali- ja terveystieteiden koulutus. Työkokemusta hoitoalalta heillä oli keskimäärin 16,5 vuotta. Työkokemus vuodet vaihtelivat 3 vuoden ja 39 vuoden välillä. Nykyisessä työpaikassa he olivat olleet keskimäärin 15 vuotta. Pisin aika samassa työpaikassa oli 39 vuotta ja lyhin aika oli hieman alle kaksi vuotta.

Työpaikan tai alan vaihtoa oli vastaajista harkinnut neljä henkilöä. Kaikki neljä tähän kysymykseen vastannutta olivat harkinneet työpaikan vaihtoa, joista yksi myös alan vaihtoa. Syinä kerrottiin mm. työn fyysinen ja psyykkinen vaatavuus ja oma terveyden tila ja jaksaminen työn vaatimuksiin nähden. Myös mainittiin, että työpaikkaa voi vaihtaa, jos omaa työpanosta ei arvosteta.

### 6.1 Negatiiviset tunteet

Tämä kysymys tuotti eniten materiaalia vastaajilta. Negatiiviset tunteet ovat voimakkaita, joten on ymmärrettävää, että ne muistetaan positiivisia pitempään ja ne herättävät enemmän ajatuksia.



Kuvio 1. Nimetyt negatiiviset tunteet

### 6.1.1 Kun ei ole aikaa

Vastaajat käyttivät useita ilmaisuja kuvatakseen negatiivisia tunteitaan (Kuvio 1.) Päälimmäisenä näistä vastauksista nousi esiin kiire ja riittämättömyys. Monet negatiivisia tunteita aiheuttaneista asioista linkittyivät myös toisiinsa, varsinkin kiire ja riittämättömyys. Kiireen tunne aiheutui suurimmaksi osaksi liian vähäisestä henkilökunnasta, joka koettiin hyvinkin suureksi ongelmaksi. Kiireen tunnetta aiheuttivat myös kiireiset työvuorot. Näillä vastaajat oletettavasti tarkoittivat ilta- ja viikonloppu vuoroja, joissa henkilökuntaa paikalla vähemmän. Lisäksi kirjaamisen koettiin aiheuttavan kiirettä, koska vaatimukset kirjata olivat vastaajien mielestä kasvaneet, mutta kirjaamiselle ei ollut varattu riittävästi aikaa. Kiireen tunteesta aiheutui riittämättömyyden tunnetta. Riittämättömyyden tunne oli voimakkaimmin esiin tullut tunne. Vastaajat kokivat riittämättömyyttä etenkin siksi, etteivät ehtineet tehdä työtään mielestään riittävän hyvin. Eikä heillä ollut aikaa keskittyä yksittäiseen asukkaaseen tarpeeksi. Tämäkin juontaa juurensa vähäiseen henkilökuntaan. Se, että riittämättömyyden tunne nousi näin voimakkaasti esille, kertoo mielestäni siitä, että kuinka tunnollisia ja asukkaan parasta ajattelevia vastaajat ovat.

”Kun ei ole aikaa keskittyä yhden vanhuksen auttamiseen kokonaisvaltaisesti ajan kanssa. esim. näkee vanhuksen pahan olon, kipuilun tai vihaisuuden, mutta perustehtävät vievät kaiken ajan ja voimat itseltä.”

”Kun työtahti on niin kiireinen, ettei ehdi tehdä kuin välttämättömän”

”Viikonloppumiehitys minimissä, vaikka perustyö on tehtävä joka päivä. Yksin työskennellessä usein tulee katkoja, koska joku toinen asukas vaatii välillä huomiota – apua”

### 6.1.2 Säästää pitää

Paljon negatiivisia tunteita aiheutti myös erilaiset hallinnolliset ongelmat. Erityisesti negatiivisia tunteita aiheutti säästämistavoitteet. Säästämistavoitteista erityisesti sijaiskielto lyhyisiin sairauslomiin aiheutti paljon negatiivisia tunteita. Se koettiin erityisen kuormittavaksi, koska silloin oma työtaakka lisääntyi entisestään. Sijaiskielto aiheutti myös kiirettä, josta taas aiheutui riittämättömyyden tunnetta. Negatiivisia tunteita aiheutti se, että vastaajat kokivat, ettei heille annettu arvostusta, luottamusta tai tukea hallinnon puolelta. Vastaajat kokivat, ettei heitä otettu huomioon päätöksen teossa, eikä heidän työpanostaan arvostettu, eikä myöskään luotettu siihen, että he tekevät työnsä hyvin. Jatkuva muutos koettiin kuormittavaksi ja negatiivisia tunteita aiheuttavaksi. Uusista asioista saadut epäselvät ohjeet ja riittämätön perehdytys olivat suurimpia syitä jatkuvan muutoksen negatiivisuuteen.

”Jatkuvat ”ylhäältä päin” tulevat säästämistavoitteet. Lyhyisiin sl:iin (sairauslomiin) ei oteta sijaisia. Kun näitä sairauslomia on jatkuvasti, mutta eri henkilöillä niin mennään vajalla miehityksellä jatkuvasti. Fyysinen ja psyykkinen jaksaminen on koetuksella. Myös asukkaat kärsivät. Dementikot ovat levottomampia, kun hoitajalla ei ole aikaa.”

### 6.1.3 Asukas ei ymmärrä

Ongelmalliset tilanteet hoitotyössä nostattivat melko vähän negatiivisia tunteita. Negatiivisia tunteita hoitotilanteissa aiheuttivat aggressiivisesti käyttäytyvät asukkaat.



Vastaajat kertoivat kokeneensa fyysistäkin väkivaltaa asukkaan taholta. Kiroilua, vastustelua ja huutelua koettiin myös. Muistisairaat asukkaat, joita ei saatu ymmärtämään mitä ollaan tekemässä, aiheuttivat myös negatiivisia tunteita. Nämä ongelmalliset hoitotilanteet aiheuttavat vastaajille voimattomuuden ja uupumuksen tunteita. Vastaajat kokivat myös säälin ja kiukun tunteita näissä tilanteissa. Yksin työskentelyn koettiin ongelmalliseksi, koska silloin kiire lisääntyi ja asukkaatkin saattoivat aistia sen ja aiheuttaa heissä levottomuutta.

”Negatiivisia/turhauttavia tilanteita hoitotyössä tunnen lähinnä työskennellessäni yksin dementiaosastolla. Tilanteet, joissa useampi asukas ”häärää” yhtä aikaa ja tuntuu etteivät kädet riitä/ ajatus pysy mukana ovat haastavampia. Joskus myös aggressiivisesti käyttäytyvät asukkaat luovat paineita.”

”Asiakas esim. dementikko vastustelee/ei ymmärrä tarvettaan, apuun.”

#### **6.1.4 Työyhteisön ongelmat**

Negatiivisia tunteita aiheuttivat myös työyhteisön ongelmat. Vastaajat kertoivat, että itsekin tulee huonolle tuulelle, kun huomaa työkaverin tulevan töihin huonolla tuulella ja kiukkuisena. Se aiheutti myös huolta asukkaiden puolesta. Vastaajat kertoivat, että olivat huomanneet jatkuvien muutosten sekä kiireen aiheuttavan uupumusta työyhteisössä. Tämä näkyi erityisesti huonona ilmapiirinä ja voimakkaasti esitettyinä negatiivisina kommentteina, jotka vaikuttivat koko työyhteisön ilmapiiriin. Muutama vastaaja kertoi, että olivat kokeneet työpaikallaan juoruilua heidän asioistaan. Heidän kertomaansa oli ”väritetty” ja kerrottu eteenpäin vääristeltynä. Tämä oli aiheuttanut vastaajissa paljon negatiivisia tunteita.

”Tulee sisällä vihaiseksi ja kokee ahdistusta asiakkaiden puolesta kun aamulla joku työntekijä tulee työhön huonolla tuulella ja ilmentää olevan välttämätön pakko tulla työmaalle!”

### 6.1.5 Yhteisöllisyyden katoaminen

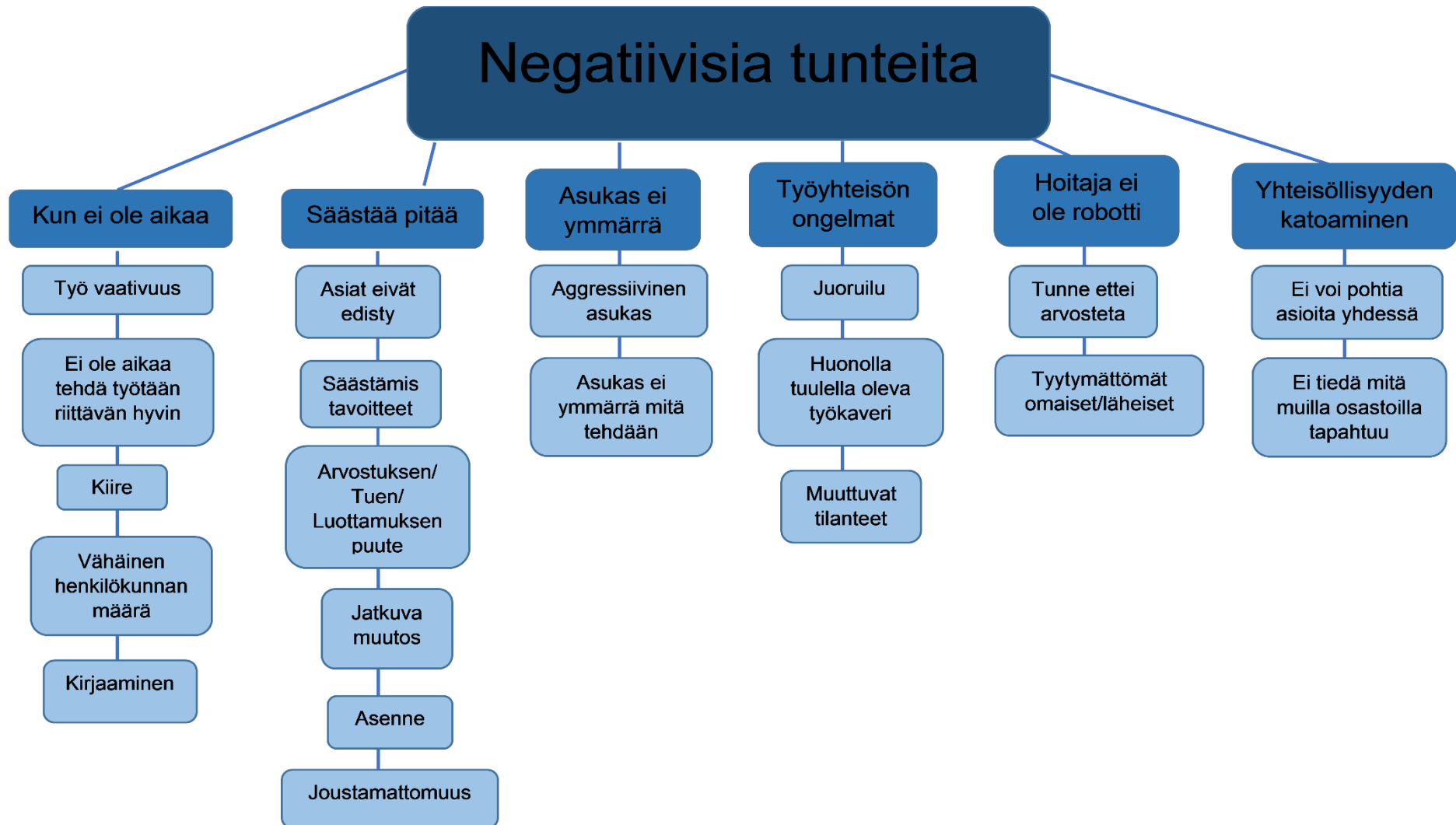
Huonon tiedonkulun koettiin aiheuttavan negatiivisia tunteita, koska oli epätietoisuutta asioista. Vastaajat kokivat erittäin ongelmallisena ja huonona suullisten raporttien pois jäännin. He kokivat, ettei tieto kulje enää yhtä hyvin, eikä pysty pohtimaan asukkaiden ongelmia työkaverin kanssa. Tiedonkulku koko talon asioista koettiin ongelmalliseksi, varsinkin öisin kun vastuulla on koko talo, eikä välttämättä tiedetä pienkotien asukkaista mitään.

”Talon asioista kuulee/tietää paljon vähemmän, kun yhteisiä raportteja ei ole. Yhteisöllisyys vähentynyt, sitä kaipaa enemmän. Pienkotien asioista/asukkaista tietää vieläkin vähemmän. Silti työskentelemme eri soluissakin ja yöllä koko talossa, vastuu korkea. Kerran 3/vk:n listassa olevat työpaikka- tai yksikköpalaverit kertoo vain pintaa mitä talossa tapahtuu ja ajankohtaiset tapahtumat, mitä kirjauksessa lukee.”

### 6.1.6 Hoitaja ei ole robotti

Negatiivisia tunteita aiheutti työyhteisön ulkopuolelta tuleva kritiikki. Eniten tällaisia tunteita aiheutti omaisten/läheisten asiattomaksi koettu kritiikki. Vastaajat kokivat, että osa omaisista ei ole tyytyväisiä heidän työhönsä ja vaativat hoitajilta mahdollisuuksia. Tällaisten omaisten koettiin kieltävän omaisensa sairaus tai he eivät ymmärtäneet mitä sairaus aiheutti ja vaadittiin sellaisia asioita, jotka eivät enää olleet mahdollisia kyseisen asukkaan kohdalla. Negatiivisia tunteita aiheuttivat muissa hoitoyksiköissä asukkaiden hoitoon tehdyt päätökset, joissa ei oltu kysytty vakituisen hoitoyksikön mielipidettä ja näkemystä asiaan. Tämä aiheutti tunteen, ettei muissa yksiköissä arvostettu heidän ammattitaitoaan.

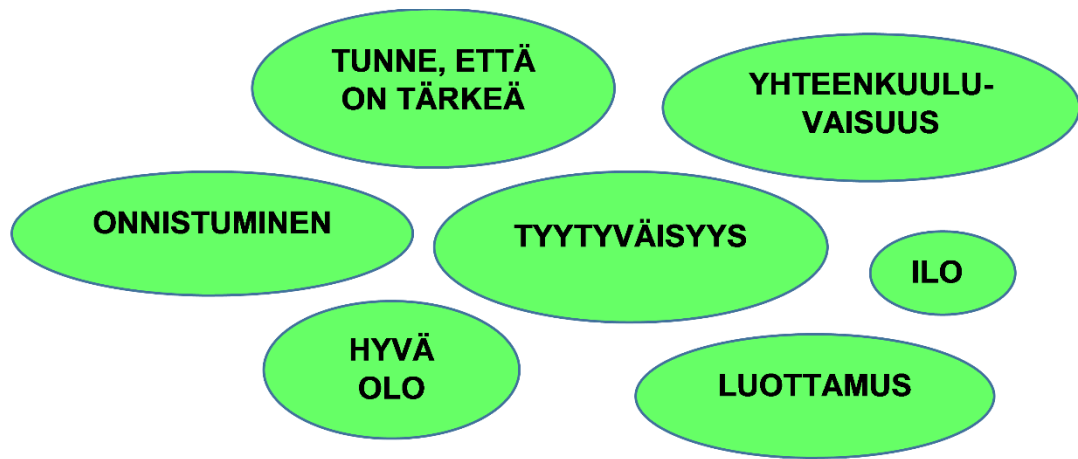
”Pieni osa omaisia ei tyytyväisiä vaan omat halut/toiveet kohtuuttomakin. Haluavat asioiden olevan hoidettu toisin tai ovat muuten tyytymättömiä. Eivät osaa halua ymmärtää omaisensa tilanteen muuttuvan. Esim. Kunto laskenut, pukeutuminen ei suju entiseen tapaan, silti pieni kauluspaita olisi päälle laitettava tai kävely ei suju kuin hoitajien raa haamana, silti pitäis jatkaa. Ei hoitajatkaan ole robotteja, joiden oma fysiikka kestää loputtomiin.”



Kuvio 2. Negatiivisten tunteiden aiheuttajat

## 6. 2 Positiiviset tunteet

Positiivisten tunteiden vastauksissa oli huomattavasti enemmän yhteneväisyyksiä vastaajien kesken kuin negatiivisissa tunteissa. Samankaltaiset asiat tuottivat positiivisia tunteita lähes kaikille vastaajille, siksi nimettyjä positiivisia tunteita on vähemmän kuin nimettyjä negatiivisia tunteita. (Kuvio 3.)



Kuvio 3. Nimetyt positiiviset tunteet

### 6.2.1 Asukas kiittää

Suurimpana positiivisia tunteita tuottavana asiana koettiin positiiviset palautteet. Asukkaalta saatu palaute koettiin kaikkein tärkeimpänä, vaikka hyvää mieltä tuottivat myös työkaverilta, esimieheltä ja asukkaiden läheisiltä saatu palaute.

Asukkailta saatu positiivinen palaute auttoi vastaajia jaksamaan ja synnytti heissä positiivisia tunteita. Vastaajat kertoivat kokevansa asukkaalta tulevan positiivisen palautteen kaikkein tärkeimpänä, voimaa antavampana ja siitä tulee pitkäksi aikaa hyvälle mielelle. Pelkkä asukkaalta saatu hymykin riitti tuntemaan olonsa hyväksi. Myös se antoi vastaajille hyvää mieltä ja onnistumisen tunteita, kun näkivät asukkaan olevan tyytyväinen saamaansa hoitoon, vaikka ei sitä erikseen sanoisikaan.

Asukkaan kiitos toi myös esiin tunteen siitä, että tekee työtä, joka on tärkeää. Itsensä tärkeäksi kokeminen tuotti paljon positiivisia tunteita.

Vastaajien kommentteista huomasi, että työtä tehdään sydämellä ja itsensä hyödylliseksi ja tärkeäksi kokeminen on tärkeää, sekä se, että saa kiitosta tekemästään työstä.

”Asiakas kiittää hyvästä hoidosta tulee tunne, että on tehnyt oikein työnsä”

”Voimaa antaa hoitotyössä asukkailta saatu palaute ja se, kun huomaa heidän olevan tyytyväisiä saamaansa apuun. Kaikkein palkitsevinta on, jos saa asukkaan hymyilemään tai kertomaan hänelle tärkeistä asioista. Esimerkkinä tilanne, jossa dementoitunut nainen alkoi syöttäessä yllättäen itkeä ja kertoi leskeytymisestään. Hetki oli kaunis ja koskettava.”

”Kun asiakas on tyytyväinen ja tunnistaa tutun hoitajan, hymy, sutkaukus tai halaus.”

### **6.2.2 Työkaveri kiittää**

Työkavereilta saatu palaute toi onnistumisen tunteita, sekä tunteen siitä, että on tehnyt jotain erityisen hyvin. Positiivista palautetta vastaajat kertoivat saavansa harvemmin esimieheltä. Vastauksista pystyi aistimaan sen, että yksikin positiivinen palaute pystyi kumoamaan paljon negatiivisia tunteita ja näin ollen edes auttoi työssä jaksamista.

”Hyvä työporukka antaa jaksamaan työssä ja joskus jokin positiivinen palaute työkaverilta. Esim. eräänä päivänä tulin osastolle iltavuoroon, niin viereisen osaston hoitaja ohikulkiessa sanoi että ihana kuulla sun iloinen ääni pitkästä aikaa.”

”Työkaveri kiittää, työkaveruudesta”

### 6.2.3 Luottamus

Positiivisena palautteena pidettiin myös luottamusta. Luottamus saattoi tulla miltä taholta tahansa. Vastaajista tuntui hyvältä, kun huomasivat, että työkaveri luottaa sinun tekevän varmasti työsi hyvin. Samoin kun, asukas luottaa sinun tekemääsi työhön ja asukkaiden omaiset/läheiset luottavat, että heidän läheisensä saa parasta hoitoa.

”Sujuva yhteistyö työkavereiden kanssa ja luottamus siihen, että hommat hoituvat, tuntuu mukavalta.”

### 6.2.4 Onnistuminen

Työssä onnistuminen synnytti positiivisia tunteita vastaajissa. Erityisesti hyvää oloa ja onnistumisen tunnetta toivat tilanteet, joissa oli saanut aggressiivisesti käyttäytyvän asukkaan rauhoittumaan tai sellaisen asukkaan osallistumaan johonkin toimintaan, joka ei yleensä osallistu mihinkään. Myös onnistumisen tunnetta ja hyvää mieltä tuotti se, jos joskus oli antaa aikaa asukkaalle ja keskittyä vain yhden asukkaan tarpeisiin edes hetken ajan.

”Hyvä olo tulee tilanteissa, kun vanhus hymyilee tai saat hänet osallistumaan keskusteluun tai mukaan lauluun jota hänelle laulat. Osallistumaan mihin tahansa mitä tehdäänkin, varsinkin jos on kyse vanhuksesta jota ei tahdo saada innostumaan mistään.”

”Onnistumista -> tyytyväisyys ja hyvää mieltä. Esim. saa levottoman asiakkaan rauhoittumaan puhumalla, laulamalla, muistelemalla”

### 6.2.5 Yhteinen vapaa-aika

Positiivisia tunteita tuli myös hyvästä työyhteisöstä. Vastaajat kertoivat saavansa paljon voimia jaksamiseensa työyhteisöltä. Vastaajat kertoivat työyhteisössään ole-

van hyvä yhteishenki, joka auttaa jaksamaan raskaassa työssä ja toi yhteenkuuluvaisuuden tunteita. He kokivat positiivisia tunteita kun pystyivät keskustelemaan työyhteisössään avoimesti. Huumori nousi esiin tässä kohtaa. Vastaajat kertoivat, että hyvä huumori työyhteisössä synnytti paljon positiivisia tunteita ja lisäsi yhteenkuuluvaisuuden tunnetta. Vastauksista huomasin, että työyhteisö on melko tiivis ja työkaverit ovat yhteyksissä toisiinsa myös vapaa-ajalla.

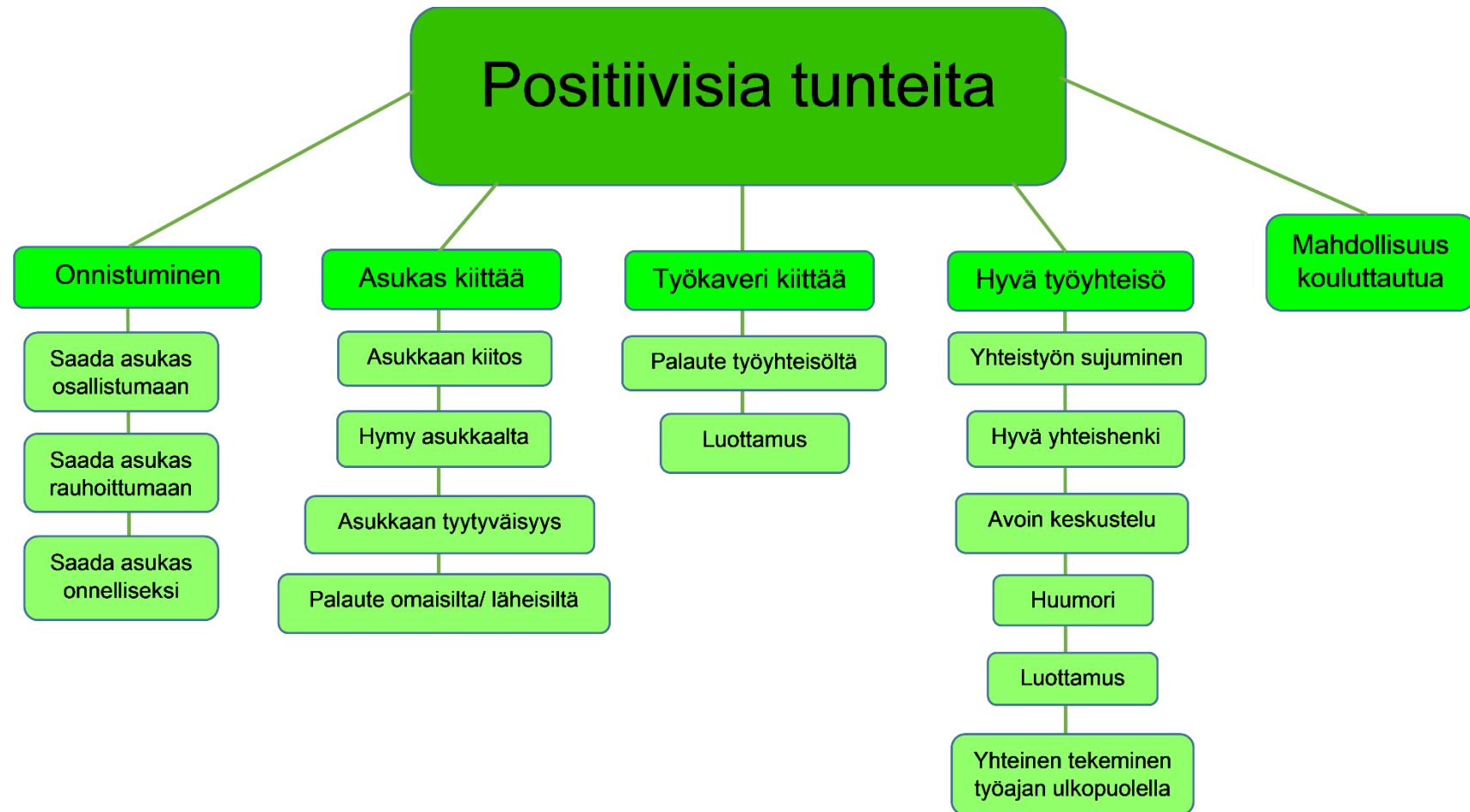
”Ajanvietto työajan ulkopuolella (pesis, pilates, ammattiyhdistystoiminta, pikkujoulu)”

”Yhteiset kokoontumiset vapaa-ajalla esim. yhteisen tekemisen merkeissä tuo hyvän mielen. Saamme tutustua/nähdä toisemme muualla kuin työpaikalla.”

#### **6.2.6 Mahdollisuus kouluttautua**

Mahdollisuutta kouluttautua ja pitää ammattitaitoaan yllä pidettiin myös positiivisia tunteita tuottavana asiana. Osa vastaajista koki, että heille on annettu hyvin mahdollisuuksia osallistua täydennyskoulutuksiin. Vastaajat kertoivat, että koulutukset toivat uuden tiedon lisäksi uusia ideoita työhön. Koulutukset myös tuottivat ajatuksia miten kehittää omaa työtään.

”Positiivista nykyisessä työssäni on mahdollisuus osallistua erilaisiin koulutuksiin. Pidän tärkeänä sitä, että pysyy ajan tasalla ja saa kehittää osaamistaan.”



Kuvio 4 Positiivisten tunteiden aiheuttajat



### 6.3 Tunteiden käsittely

Tunteiden käsittelystä tutkimuksessa kysyttiin, millaisilla tavoilla tunteita puretaan sekä työssä, että työn ulkopuolella. Kuviossa 5 on koottu yhteen molemmista kysymyksistä esiin nousseita asioita.



Kuvio 5. Tunteiden purkamisen keinoja

#### 6.3.1 Tunteiden käsittely työpaikalla

Vastaajista suurin osa kertoi, että pystyy purkamaan työssä syntyneitä tunteitaan työpaikalla. Heidän mielestään työkavereiden tuki oli tärkeintä, koska he olivat samassa asemassa ja olivat kokeneet samankaltaisia asioita. Tässäkin kohtaa vastauksista nousi työyhteisön hyvä henki ja avoimuus.

”Aina on joku joka kuuntelee. Tätä työtä jaksaa tehdä kun on työyhteisön tukiverkko ympärillä.”

”Keskustelemme aina tilaisuuden tullen ongelmatilanteista kuten myöskin tilannetta helpottavista asioista ja tietysti myös positiivisista asioista, silloin kun olemme pääasiassa tauolla. ( Harmi, kun välillä joudumme eri aikoihin tauottamaan ja näkee osaa harvemmin.) Normaaleista työn ulkopuolella tapahtuvista - normaalia sosiaalista kanssakäymistä.”

Kaikki vastaajat eivät kuitenkaan kokeneet asiaa näin. Osa kertoi, että pystyvät puhumaan tunteistaan työpaikalla, mutta vain muutamille työkavereille. Avoimesti puhuttaessa he kokivat, ettei heitä otettu tosissaan ja heidän kokemuksiaan vähäteltiin. Oli myös pelkoa, että heidän sanomisiaan käytettäisiin heitä vastaan tai heidän kertomaansa vääristeltäisiin. Tunteista puhuminen oli erityisen vaikeaa silloin, jos tunteet oli aiheuttanut työkaveri tai ongelma työyhteisössä. Tällöin ei haluttu puhua avoimesti vaan joko ei puhuttu asiasta työpaikalla tai sitten puhuttiin vain lähimmille työkavereille.

”Useimmiten puhun vain pienelle porukalle, en esimerkiksi ”avaudu” työpaikkakokouksissa tai vastaavissa, sillä välillä tuntuu, että mielipiteisiin vastataan aika voimakkaasti takaisin. Joskus tuntuu, että positiivisiinkin ajatuksiin vastataan kielteisesti.”

Vastauksista nousi esiin se, että esimiehelle oli vaikea puhua työn aiheuttamista tunteista. Työkaverille puhuminen koettiin huomattavasti helpompana kuin esimiehelle puhuminen. Osa vastaajista koki, ettei esimiehelle voi puhua, koska häneltä ei saa tukea asiaan tai että asia ohitetaan.

### **6.3.2 Tunteiden käsittely työpaikan ulkopuolella**

Yleisin tunteiden purkamisen keino myös työpaikan ulkopuolella oli puhuminen. Puhuminen kenelle tahansa helpotti omaa oloa ja purkamaan tunteita. Puhuttiin puolisolle, aikuisille lapsille ja ystäville. Saatettiin soittaa myös läheiselle työkaverille ja purkaa hänen kanssaan tunteita. Vastauksista huomasi, että tunteiden purkaminen

jollain tavalla oli hyvin tärkeää, etteivät ne jää painamaan liiaksi. Erityisesti negatiivisia tunteita haluttiin purkaa.

”Keskustelut pääasiassa kotona läheisten kanssa, tuntevat minut ja työni haasteet ja ilot ja surut.”

”Joskus on pakko soittaa työkaverille ja käydä asioita mitkä painaa mieltä vielä puhelimitse. Myös tulee aviopuolisolle joskus purkautua, kun oikein ottaa päähän joku asia.”

Työtunteita vastaajat käsittelivät työpaikan ulkopuolella melko samankaltaisin tavoin. Liikunta oli yleisin tunteiden purkamisen keino. Vastaajat kertoivat, että liikunta auttaa viemään ajatukset pois töistä. Liikunnan muotoina mainittiin mm. ulkoilu ja luonnossa liikkuminen, lenkkeily sekä ryhmäliikunta. Yleisesti myös kaikenlainen harrastaminen koettiin hyväksi keinoksi saada ajatukset pois työstä. Harrastuksiksi mainittiin käsityöt, kirjallisuus, leipominen ja pyöräily. Vastauksista nousi esiin se, että vapaa-ajalla haluttiin saada ajatuksen pois töistä tavalla tai toisella. Uni ja lepo koettiin myös merkityksellisiksi tunteiden purkamisen kannalta.

”Kävelyt, pyöräilyt, leipominen tai ulkotyöt, silloin kun en ole liian väsynyt. 1x viikossa pyrin osallistumaan liikuntahetkeen. Ohjattu tapahtuma saa paremmin huolehtimaan lähtemään, yksin ei aina jaksaa aloittaa.”

”Pahat tunteet pystyy purkamaan luonnossa liikkeessä ja unissa, mikäli saa nukuttua.”

## 6.5 Koettu työhyvinvointi

Yleisesti vastaajien keskuudessa oma työhyvinvointi koettiin hyväksi ja tasapainoissa olevaksi. Suurin osa vastaajista oli ilmeisen tyytyväisiä omaan työhyvinvointiinsa, yksi vastaaja kertoi olevansa jopa erittäin tyytyväinen tilanteeseensa. Osa kertoi ottavansa päivän kerrallaan ja näin jaksavansa paremmin. Muutamat vastaa-

jat kertoivat, että palautuminen työpäivien jälkeen kestää kauemman. Vastaajat eivät kokeneet yhdestä vapaapäivästä olevan juurikaan hyötyä palautumisen kannalta. Vapaita toivottiin kaksi päivää peräkkäin. Vain muutama vastaaja kertoi työhyvinvointinsa olevan huono tai kohtalainen. Työn kuormittavuus ja kiire koettiin liialliseksi ja tästä syntyi toivottomuuden tunne.

”Tämän hetken tilanne on jokseenkin seesteinen, päivä- ja hetki kerrallaan periaatteella”

”Kun kulkee osastosta toiseen, niin jaksamisen kannalta olisi hyvä, että saisi 2 vapaata peräkkäin. Silloin ehtii paremmin palautua. Yhdellä vapaalla kun mennään pitkän aikaa alkaa tunteet olla liikaa pinnalla.”

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaisia tunteita hoitohenkilökunta kokee työssään, millaisissa tilanteissa tunteita nousee esille eniten ja millaiset tunteet ovat raskaimpia ja mitkä tunteet taas helpoimpia tai voimaa antavampia. Halusin myös selvittää, miten hoitohenkilökunta itse kokee tunteiden vaikutuksen omaan työhyvinvointiinsa ja millaisilla keinoilla he käsittelevät työssä nousevia tunteita, erityisesti negatiivisia ja raskaita tunteita. Tavoitteena oli tuoda esille vanhustyön huonoimpia ja parhaimpia puolia hoitohenkilökunnan näkökulmasta. Tavoite oli myös lisätä esimiesten, johtajien ja muiden päättäjien tietoisuutta ja ymmärrystä vanhustyön tunnepitoisuudesta sekä sen vaikutuksista työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen.

Tekemäni kyselyn perusteella ei voida kovinkaan yleistäviä johtopäätöksiä tehdä, mutta saamieni vastausten perusteella hoitotyö vanhusten parissa nostattaa monenlaisia tunteita. Molander (2003) ja Rose & Glass (2010) ovat todenneet, että vanhustyö on hyvin tunteita herättävää, tämä vahvistui myös omassa tutkimuksessani. Työssä tapahtuvat tilanteet, niin asukkaiden kuin omaisten ja muun henkilökunnan kanssa aiheuttavat monenlaisia tunteita.

Tutkimuksen keskeisimpiä johtopäätöksiä ovat, että negatiivisia tunteita nousi vanhustyössä esiin hyvin paljon. Negatiivisia tunteita aiheuttaneita asioita oli paljon runsaammin kuin positiivisia tunteita aiheuttaneita asioita. Positiivisia tunteita aiheuttaneet asiat olivat vastaavasti paljon enemmän yhteneväisiä vastaajien kesken kuin negatiivisia tunteita aiheuttavat.

Lähes jokainen vastaaja kertoi kiireestä ja sen aiheuttamasta riittämättömyyden tunteesta. Kiire ja riittämättömyyden tunne ovat siis suurimpia negatiivisia tunteita herättäviä asioita. Myös Molanderin (2003) ja Rosen & Glassin (2010) tutkimuksissa kiire ja riittämättömyyden tunne nousivat esiin. Myös Sinervo ja Elovainio (2002) mainitsivat, että kiire on yksi eniten kuormittavimmista asioista työhyvinvoinnin kannalta. Kiirettä aiheuttaa eniten vähäinen henkilökunta sekä kiireiset työvuorot. Myös työhön kuuluvat vaatimukset, kuten kirjaaminen lisää kiireen tunnetta. Voidaan siis päätellä, että kiire ja siitä aiheutuva riittämättömyyden tunne on suurimpia hoitohenkilökuntaa kuormittavia asioita. Nämä ovat niitä asioita, joihin pitäisi työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kannalta kiinnittää enemmänkin huomiota.

Tässä tutkimuksessa selvisi, että hallinnolla ja sen tekemillä päätöksillä on suurikin vaikutus henkilökunnan kokemiin tunteisiin. Esiin nousseet tunteet olivat pääosin negatiivisia. Henkilökunta koki raskaaksi ylemmän tason tekemät päätökset, jotka vaikuttavat suoraan heidän työhönsä. Erityisesti säästötavoitteet ja liian vähäinen henkilöstömäärä aiheuttivat negatiivisia tunteita. Myös Rose & Glass (2010) olivat saaneet vastaavia tuloksia tekemässään tutkimuksessa. Molanderin (2003) tutkimuksessa eivät hallinnolliset ongelmat kuitenkaan nousseet esiin, mutta Molanderin tutkimus painottuikin enemmän hoitotyöhön. Henkilökunta koki myös, ettei hallinto arvosta heidän työtään. Hallintoa pidettiin myös joustamattomana ja hallinnon asennetta pidettiin negatiivisena. Henkilökunta ei kokenut saavansa hallinnolta tukea ja luottamusta. Näistä tuloksista voisi päätellä, että henkilökunnan ja hallinnon välinen vuorovaikutus ei kunnolla toimi.

Tutkimus osoitti sen, että ongelmalliset tilanteet hoitotyössä eivät aiheuttaneet eniten negatiivisia tunteita henkilökunnassa, vaan muut työssä ja työpaikalla tapahtuneet asiat. Ongelmalliset hoitotilanteet ovat kuitenkin arkipäivää hoitotyössä. Aggressiivinen ja yhteistyöhaluton asukas aiheuttaa negatiivisia tunteita ja se koettiin kuormittavaksi. Myös muistisaira at asukka at aiheuttivat henkilökunnalle tunteita. Negatiiviset tunteet nousivat esiin tilanteissa, joissa muistisairas ei ymmärrä tarvitsemaansa hoitoa ja vastustelee sitä. Molanderin (2003) tutkimuksessa asukkaan aggressiivisuus ei noussut esiin kovinkaan voimakkaasti, kuten ei tässäkään tutkimuksessa, mutta aggressiivisuus mainittiin lyhyesti.

Työyhteisön ongelmat nousivat esiin tässä tutkimuksessa. Vastauksista huomasi, että toisen työntekijän tunnetila, niin negatiivinen kuin positiivinenkin vaikuttaa toisiin työntekijöihin. Kiire ja muutos vaikuttavat ihmisiin. Tutkimuksessa selvisi, että jatkuva muutos ja kiire olivat nähtävissä toisissa työntekijöissä. Näillä oli selkeä vaikutus ilmapiiriin työpaikalla. Rosen ja Glassin (2010) tutkimuksessa havaittiin myös, että toisten työntekijöiden väsyminen näkyi työpaikalla. Nummenmaan ja Samsin (2011) mukaan toisen henkilön tunnetila voi siirtyä toisiin vuorovaikutuksessa, ei välttämättä yhtä voimakkaana, mutta se aiheuttaa kuitenkin samankaltaisen tunnekokemuksen. Juoruilu oli asia, joka nousi esiin, mutta vain muutamissa vastauksissa. Tästä voisi päätellä, että juoruilu ei ole kovinkaan suuri ongelma tässä työyhteisössä. Sen sijaan huono tiedonkulku aiheutti ongelmia, vastauksista päätellen se myös vaikuttaa hoitohenkilökunnan työhön. Hoitohenkilökunnalla on suuri vastuu ja

he kokivat, etteivät he tiedä kaikkea sitä mitä heidän kuuluisi tietää, että pystyisivät tekemään työnsä laadukkaasti.

Työpaikan ulkopuolelta tuleva kritiikki koettiin raskaana, erityisesti omaisten taholta tuleva. Omaiset usein esittivät sellaisia vaatimuksia, jotka eivät olleet asukkaan voinnin huomioon ottaen järkeviä. Hoitohenkilökunta koki, ettei heidän ammattitaitoaan arvostettu tällaisissa tilanteissa. Sama tunne nousi kun heidän tietämystään, ei otettu huomioon asukkaan hoidon muutoksista päätettäessä toisessa yksikössä. Muiden arvostus ammattitaitoa kohtaan on siis merkityksellistä. Molanderin (2003) tutkimuksessa nousi esiin se, että muiden arvostus osaamista ja ammattitaitoa kohtaan lisäsi hyvän olon tunnetta ja oli voimaa antavaa.

Positiivisten tunteiden kohdalla voidaan keskeisenä johtopäätöksenä pitää sitä, että pienikin positiivinen asia oli tunteena hyvinkin voimakas. Myös se, että vastaajien kokemat positiiviset tunteet olivat hyvin yhteneväisiä eli samat asiat synnyttivät positiivisia tunteita lähes kaikissa. Saman asian huomasi myös Molanderin (2003) tutkimuksessa.

Positiivisen palautteen saaminen oli ehdottomasti suurin positiivisten tunteiden tuottaja. Tunteeseen kuitenkin vaikutti palautteen antaja. Eniten positiivista tunnetta sai aikaan asukkaalta saatu positiivinen palaute. Tämän ei tarvinnut olla edes sanallista, vaan pieni hymykin riitti nostattamaan hyvän olon tunteen. Työkaverilta tai omaisilta tullut palaute tuntui myöskin hyvältä ja sitä arvostettiin. Palaute asukkaalta, jonka vuoksi työtä tehdään, oli kuitenkin arvokkainta.

Onnistumisen tunne on tärkeä tunne jokaiselle ihmiselle. Myös tässä tutkimuksessa onnistumisen tunteen kokeminen nousi esiin. Pienikin onnistuminen omassa työssä auttoi jaksamaan ja kokemaan itsensä hyödylliseksi. Tämä sai työntekijän kokemaan työnsä merkityksellisenä, josta myös Juutti ja Salmi (2014) kirjoittivat.

Vaikka tutkimuksessa nousi esiin ongelmat työyhteisössä, niin työyhteisö synnytti myös positiivisia tunteita. Vastaajille tuntui olevan tärkeää yhteisöllisyyden tunne ja työkaverit ja kanssa käyminen heidän kanssaan. Huumorin merkitys nousi esiin tutkimuksessa. Huumori koettiin voimavarana ja sen avulla pystyi unohtamaan negatiivisia tunteita. Tutkimuksen vastauksista huomasi, että osa vastaajista olivat tehneet työtä pitempääkin samassa paikassa ja samojen työkavereiden kanssa. Tästä

johtuen he olivat tekemisissä myös vapaa-ajalla. Tähän myös vaikutti samaan ammattiliittoon kuuluminen.

Tässä tutkimuksessa vastaajilta kysyttiin myös tunteiden käsittelyä sekä työpaikalla, että työpaikan ulkopuolella. Molemmissa tärkein keino oli puhuminen. Puhumalla saatiin purettua niin positiiviset kuin negatiivisetkin tunteet. Kaikki eivät kuitenkaan kokeneet pystyvänsä puhumaan tunteistaan työpaikalla, juoruilun pelossa. Jokainen käsitteli tunteitaan omalla tavallaan. Työpaikalla tunteiden käsittely oli puhumista, mutta työpaikan ulkopuolella tapoja oli monia. Liikunnan merkitys nousi voimakkaasti esiin, lenkkeily, ulkoilu, ohjattu liikunta olivat tapoja joilla sai ajatuksen pois työstä. Myös liikkuesssa pystyi käsittelemään tunteita ja asettamaan ne oikeanlaiseen perspektiiviin. Liikunnan lisäksi kaikenlainen harrastaminen oli vastaajille tärkeää, juurikin ajatusten pois viemiseksi työstä. Rosen ja Glassin (2010) tutkimuksessa tunteiden purkamisessa nousivat esiin samat asiat. Puhuminen, liikunta ja harrastaminen siis ovat hyvin tärkeässä asemassa työssä jaksaminen ja työhyvinvoinnin kannalta.

Oman työhyvinvoinnin kokeminen tunteiden kannalta koettiin pääasiassa hyväksi, vain muutama koki tämän huonoksi tai kohtalaiseksi. Työhyvinvointi oli siis pääasiassa tasapainossa. Vaikka työ on raskasta ja tunteikasta, vastaajat olivat saaneet tämän kaiken tasapainoon. Tässä yhteydessä nousi vapaapäivien merkitys esiin. Vastaajat kertoivat vapaapäivien sijoittelun ja kahden päivän vapaiden vaikutuksesta työhyvinvointiin. Yhden päivän vapailla ei pystytty palautumaan työstä riittävästi. Tämä kysymys keräsi hyvin niukkoja vastauksia, eikä siis noussut tässä tutkimuksessa kovinkaan merkitykselliseksi.



## 8 POHDINTA

Kokonaisuudessa olen hyvin tyytyväinen tekemääni tutkimukseen. Sain tehdä tutkimuksen minulle merkityksellisestä aiheesta. Tutkimuksen tekeminen oli hyvin antoisaa ja nostatti paljon ajatuksia ja samaistumisen tunteita omasta työhistoriasta.

Teoriaa oli aluksi hieman vaikea löytää. Löysin kuitenkin mielestäni hyvää kirjallisuutta ja erityisesti Molanderin (2003) tutkimus oli hyvä pohja omalle tutkimukselleni. Opinnäytetyön edetessä kuitenkin aloin löytämään enemmän ja enemmän aiheeseen liittyviä tutkimuksia ja kirjallisuuttakin. Toki uskon, että tiedonhaku taitonikin kehittyivät opinnäytetyötä tehdessäni huomattavan paljon. Kirjallisuutta aiheesta löytyi melko vähän, joka näkyy lähteiden vähyytenä. Aiheeseen liittyviä tutkimuksiakin löytyi lopulta kiitettävästi, enimmäkseen kuitenkin ulkomailta.

Tutkimustavakseni valitsin laadullisen tutkimusmenetelmän. Se osoittautui hyväksi valinnaksi, koska tätä aihetta olisi hyvin vaikea tutkia määrällisen tutkimuksen menetelmin. Määrällisen tutkimuksen menetelmillä mm. kyselylomakkeen olisi pitänyt olla huomattavasti laajempi. Aineiston keruu menetelmäni oli avoin kyselylomake. Pohdin kyllä muitakin vaihtoehtoja, kuten haastatteluja. Olisin luultavasti saanut haastattelemalla erilaisia vastauksia, mutta vaarana olisi ollut, etteivät hoitohenkilökunta olisi osallistunut haastatteluun tai eivät olisi olleet avoimia haastattelussa. Uskon, että avoimella kyselylomakkeella annoin hoitohenkilökunnalle mahdollisuuden valita osallistumisensa ja kertoa asioista nimettömänä ja kasvottomana. Jäin myös pohtimaan omaa osuuttani siihen, että kuinka paljon hoitohenkilökunta osallistui kyselyyn. Pohdin, että olisiko ollut järkevää pitää pieni infotilaisuus aiheesta ja kertoa kuka olen, mitä teen ja miksi. Olisiko tämä lisännyt vastausta innokkuutta? Toisaalta nytkin vastaus prosentti oli 28,5 %, mikä on mielestäni kohtuullinen.

Vastausten analysointi oli aikaa vievää, mutta koin, että analysoinnille piti antaa aikaa. Tulokset ovat kuitenkin tärkein osa tutkimusta. Vastausten lukeminen uudelleen ja uudelleen auttoi nostamaan sieltä tärkeitä asioita esiin. Ja vastausten pohtiminen ja lukeminen auttoi huomaamaan asioita ”rivien välissä”. Analyysistä esiin nousseista asioista tein kaavion itselleni, joka auttoi minuakin jäsentämään tuloksia paremmin. Mikä taas auttoi tulosten auki kirjoittamisessa huomattavasti.

Mielestäni sain laadukkaita ja relevantteja tuloksia. Vastauksissa oli niitäkin asioita, joita osasin odottaa, mutta yllättäviä asioitakin nousi esiin. Tämä oli hyvin mielenkiintoista. Hieman pettynyt olin vastauksissa siihen, ettei kysymykseen työhyvinvoinnin kokemisesta ollut vastattu kovinkaan laajasti. Olisin toivonut siihen hieman laajempia vastauksia ja kertomuksia työhyvinvoinnin kokemisesta. Jäin pohtimaan, että olisiko kysymyksen parempi muotoilu antanut enemmän vastauksia kysymykseen. Toisaalta pohdin sitäkin, että kyseessä oli kuitenkin työtunteita käsittelevä tutkimus, joten kysymys ei ollut tutkimuksen kannalta se oleellisin kysymys.

Yllättävän paljon tunteita, varsinkin negatiivisia, aiheuttivat hallinnolliset asiat. En odottanut, että ne nousisivat näinkin suureksi osaksi tutkimuksen tuloksia. Tästä huomaa, kuinka korkealla organisaatiossa tehdyt päätökset aiheuttavat negatiivisia tunteita työntekijöissä. Johtuuko tämä osaltaan siitä, että työntekijät eivät tiedä kaikkia päätöksiin vaikuttaneita asioita? Olisiko työntekijöitä osallistamalla mahdollista saada vähennettyä negatiivisia tunteita, kun työntekijät itse olisivat päässeet ilmaisemaan mielipiteitään heitä koskevissa asioissa?

Myös hyvin yllättävää oli, että eniten negatiivisia tunteita eivät aiheuttaneetkaan asukkaisiin liittyvät asiat, kuten aggressiivisuus, huutelu ja yhteistyöhaluttomuus. Ennen tutkimuksen aloittamista olin melko varma, että tämä olisi ollut suurimpia negatiivisia tunteita aiheuttaneista asioista. Tutkimus kuitenkin osoitti, että hoitajat ymmärtävät asukkaiden käytöstä pidemmälle. Tämä ei tarkoita sitä, että hoitajat olisivat tunteettomia asukkaita kohtaan, vaan sitä, että he osaavat ottaa nämä asiat ammatillisesti ja osana työtä.

Kiire ja siitä johtuva riittämättömyyden tunne olivat voimakkaimmin esiin nousseita tunteita. Tämä tulos ei yllättänyt ollenkaan, itse asiassa tämän tuloksen odotinkin nousevat esiin näin voimakkaana. Hoitotyössä kiire ja riittämättömyyden tunne ovat erittäin ikäviä ja hyvin kuormittavia. Jokainen hoitaja haluaisi antaa asukkaalle parasta mahdollista hoitoa ja kun siihen ei ole mahdollisuutta se aiheuttaa riittämättömyyden tunteen. Jäin pohtimaan, että jos kiireen poistamiseen ratkaisu olisi palkata lisää henkilökuntaa, niin mikä määrä henkilökuntaa olisi riittävästi poistamaan kiireen kokonaan? Lisä henkilökunnan palkkaaminen on ehkä helppo, mutta taloudellisesti kallis ratkaisu tähän ongelmaan. Olisiko kuitenkin mahdollisuuksia vielä tarkistaa työtapoja ja työn organisointia? Voisiko tässäkin osallistaa henkilökuntaa ja

antaa heille mahdollisuus pohtia ratkaisua tähän ongelmaan itse, eikä antaa hallinnosta uusia ohjeita? Auttaisiko se myös sitouttamaan henkilökunnan näihin mahdollisiin muutoksiin paremmin?

Hieman ehkä odotetustikin positiivisia tunteita oli vähemmän. Vaikka positiivisia tunteita aiheuttaneita asioita oli määrällisesti vähemmän, ne olivat kuitenkin vastaajien kesken hyvin yhteneväisiä. Hieman yllättävää oli se, että samankaltaiset asiat aiheuttivat positiivisia tunteita lähes jokaisessa vastaajassa.

Odotettavasti positiivisia tunteita eniten nostatti asukkaiden tyytyväisyys ja kiitos. Mielestäni tämä kertoo siitä, kuinka asukkaan hyvinvointi on hoitajille hyvin tärkeä asia. Vastaajat kuvailivat, että hyvinkin pieni ele asukkaalta nostatti näitä tunteita. Jäin pohtimaan, että mistä se johtuu, että hyvinkin pieni kiitos tai ele siitä nostattaa niin voimakkaan tunteen? Hoitajan ammattia sanotaan kutsumusammattiksi, johtuuko tämä siitä? Toisaalta johtuuko se, että kiitos nostattaa aina melko voimakkaan hyvän olon tunteen siitä, että ihminen pohjimmiltaan tarvitsee kiitosta tekemästään työstä. Kiitosta saatiin kyllä myös muiltakin tahoilta kuin asukkailta.

Odotettavasti positiivisia tunteita tuottivat myös onnistumiset ja hyvä työyhteisö. Hyvän työyhteisön merkitys työntekijän jaksamiselle on suuri. Huonosti voivassa työyhteisössä ei työntekijäkään jaksaa. Tämän työyhteisön tiiviystä kertoi myös, se että he olivat tekemisissä toistensa kanssa myös vapaa-ajalla. Työkavereiden kanssa vietetään hyvin paljon aikaa työssä, joten on hienoa, että siinä on ystävystytty niinkin paljon, että vapaa-aikaakin on mukava viettää yhdessä.

Hieman yllättäen positiivisten tunteiden aiheuttajaksi nousi mahdollisuus kouluttautua. Ilmeisesti lisäkoulutusta pidetään tärkeänä oman ammattitaidon ylläpitämisen kannalta. Kun on saanut koulutusta työssään kohtaamiin asioihin, niiden hoitaminen sujuu helpommin, eivätkä ne aiheuta tarpeetonta murhetta tai ahdistusta siitä, ettei osaa tehdä jotain asiaa. Hyvin koulutettu henkilökuntahan on myös työnantajan etu.

Tunteiden käsittelyä koskevissa kysymyksissä ei noussut esiin mitään kovin yllättävää. Hieman ehkä odotettujakin asioita vastaajat mainitsivat, kuten puhumisen, liikunnan ja harrastukset.

Jokaisella on omat tapansa käsitellä tunteitaan, toiset puhuvat, toiset purkavat tunteet liikunnalla ja toiset tekevät jotain muuta mielekästä. Myös se, että työpaikalla

on mahdollista edes osittain purkaa työssä syntyneitä tunteita, on tärkeää. Kuitenkin tunteiden käsittely on tärkeää, etteivät ne jää vaivaamaan ja mahdollisesti aiheuttamaan lisää uuvuttavia tunteita. Tässä tutkimuksessa tunteiden purkamisen keinona ylivoimaisesti esiin nousi puhuminen. Puhuminen on hyvä tapa purkaa tunteitaan, mutta kaikki eivät halua puhua.

Tunteiden vaikutus työhyvinvointiin ei mielestäni tässä tutkimuksessa noussut kovin hyvin esille. Vastaajat kokivat työhyvinvointinsa hyväksi tunteiden kannaltakin. Kerroko tämä sitten siitä, että vastaajat ovat tasapainossa työnsä ja tunteidensa kanssa ja osaavat käsitellä uuvuttavat tunteet pois. Jäin kyllä pohtimaan ymmärsvätkö vastaajat ajatella työhyvinvointinsa tunteiden kannalta vai ajattelivatko he sitenkin yleisellä tasolla.

## **8.2 Tutkimuksen eettiset näkökulmat**

Eettisesti aihe on arkaluontoinen ja hyvin henkilökohtainen. Vastaaminen oli luonnollisesti vapaaehtoista, ainoa ehto kyselyyn osallistumiseen oli hoitotyöhön osallistuminen.

Kyselyyn vastattiin nimettömänä, eivätkä siis vastaajien nimet tulleet tutkimuksen tekijänkään tietoon missään vaiheessa. Kyselyssä oli muutamia taustakysymyksiä, mutta esim. ammattia ei kysytty, ettei ketään pystyttäisi tämänkään perusteella tunnistamaan. Taustakysymyksiä käytettiin vain havainnollistamaan miten laajalla ikä ja työkokemus haitarilla vastaajat olivat.

Paperikyselyiden palautuslaatikko oli suljettu, eikä sitä voinut avata kuin opinnäytetyöntekijä. Verkkokyselyyn osallistuttaessa, ei tarvinnut kirjautua tai muutenkaan tunnistautua. Näin suojattiin vastaajien anonymiteettiä.

Kyselyn vastauksia käytettiin lainauksina opinnäytetyön tuloksissa, mutta koska kyselyyn vastattiin nimettömänä, niin näistä lainauksista ei voida ketään tunnistaa. Ainoastaan kyselyyn vastannut henkilö voi tunnistaa oman vastauksensa. Muutamissa vastauksista olisi pystynyt yksilöimään yksikön henkilökuntaa, joten näitä vastauksia en käyttänyt lainauksissa ja tuloksiin käytin näitä vastauksia vain hyvin yleisellä tasolla, kyseisten henkilöiden anonymiteetin suojelemiseksi.

### **8.3 Jatkotutkimus aiheita**

Aiheesta varmasti löytyisi paljonkin jatkotutkimus aiheita ja aihetta voisi tutkia useistakin näkökulmista. Tutkimusta tehdessäni ja tuloksia analysoidessa mieleeni nousi eräs asia, jota voisi tutkia enemmänkin. Näkökulmana olisi tutkia tarkemmin hallinnollisten päätösten ja esimiestyön vaikutusta henkilökuntaan ja työhyvinvointiin. Tekemässäni tutkimuksessa hallinnolliset ongelmat ja ratkaisut nousivat esiin hyvin negatiivisessa valossa. Löytyisikö tästä kuitenkin joitain positiivisiakin puoliakin?

## LÄHTEET

Forss, P. & Vatula-Pimiä, M-L. 2014. Sosiaalinen turva ja hyvinvointi. Helsinki: Edita.

Isokorpi, T. & Viitanen, P. 2001. PRO Tunnevoimaa!. Helsinki: Tammi.

Juuti, P. 2010. Työhyvinvoinnin strategia- mitä sillä tarkoitetaan? Teoksessa: Suutarinen, M. & Vesterinen, P-L. Työhyvinvoinnin johtaminen. Keuruu: Otava. 45-55.

Juuti, P. & Salmi, P. 2014. Tunteet ja työ: uupumuksesta iloon. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Kanste, O. 2005. Moniulotteinen hoitotyön johtajuus ja hoitohenkilöstön työuupumus terveydenhuollossa.[Verkojulkaisu]. Oulu: Oulun yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta, Hoitotieteen ja terveystieteiden laitoksen tutkimuskeskus. Väitöskirja. [Viitattu 3.3.2016]. Saatavana: <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9514276485.pdf>

Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa... - työhyvinvointitaitojen kirja. Helsinki: Tammi.

Lähdesmäki, L. & Vornanen, L. 2014. Vanhuksen parhaaksi, hoitaja toimintakyvyn tukijana. Helsinki: Edita.

Molander, G. 2003. Työtunteet: esimerkkinä vanhustyö. Helsinki: Työterveyslaitos.

Nummenmaa, L. 2010. Tunteiden psykologia. Helsinki: Tammi.

Nummenmaa, L. & Sams M. 2011. Tunteet mielessä ja aivoissa. Teoksessa: Andersson, L., Hetemäki, I., Mustonen, R. & Sihvola, A. Kaikki irti arjesta. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press. 30-44.

Sinervo, T. & Elovainio, M. 2002. Työntekijän ja työyhteisön hyvinvointi. Teoksessa: Voutilainen, P., Vaarama, M., Backam, K., Paasivaara, L., Eloniemi-Sulkava, U. & Finne-Soveri, H. Ikäihmisen hyvä hoito ja palvelu: Opas laatuun. Helsinki: Stakes.

- Rose, J. & Glass, N. 2010. An Australian investigation of emotional work, emotional well-being and professional practice: an emancipatory inquiry. [Verkkootikkeli]. *Journal of Clinical Nursing* 19, 1405–1414. [Viitattu: 31.1.2016]. Saatavana CINAHL tietokannasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Suutarinen, M. 2010. Työhyvinvoinnin organisointi. Teoksessa: Suutarinen, M. & Vesterinen, P-L. Työhyvinvoinnin johtaminen. Keuruu: Otava. 11-44.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Utriainen, K. 2009. Arvostava vastavuoroisuus ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvoinnin ytimenä hoitotyössä. [Verkkójulkaisu]. Oulu: Oulun yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Väitöskirja. [Viitattu 10.2.2016]. Saatavana: <http://herkules oulu.fi/isbn9789514291128/isbn9789514291128.pdf>
- Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-Kustannus.

## LIITEET

Liite 1. Kyselylomake



**LIITE 1. Kyselylomake**

Kysely: Miltä vanhustyö tuntuu?

Kyselyyn vastataan omin sanoin, vastaa mielellään jokaiseen kysymykseen.

Taustakysymykset:

Sukupuoli: Nainen \_\_\_ Mies\_\_\_\_\_

Ikä: \_\_\_\_\_

Työkokemus hoitotyöstä: \_\_\_\_\_ vuotta

Kuinka kauan olet ollut tässä työpaikassa? \_\_\_\_\_

Onko sinulla sosiaali- ja terveysalan koulutus? Kyllä \_\_\_ Ei \_\_\_

    Jos vastasit Ei, miten paljon ja millainen hoitotyö kuuluu työnkuvaasi?

Oletko ajatellut työpaikan/ alan vaihtoa? Kyllä\_\_\_\_\_ En\_\_\_\_\_

    Jos vastasit Kyllä, miksi olet ajatellut työpaikan/ alan vaihtoa?

Seuraavia kysymyksiä kannattaa pohtia kaikessa rauhassa. Seuraavissa kysymyksissä tunteita herättävillä tilanteilla tarkoitetaan kaikkia työssäsi kohtamiasi tilanteita/asioita, jotka herättävät sinussa joitain tunteita. Tilanteet voivat olla asiakkaiden, työntekijöiden, omaisten, vierailijoiden yms. "aiheuttamia".

Voit jatkaa vastauksia esim. kääntöpuolelle, jos annettu tila ei riitä. Merkitse kääntöpuolen vastaus selkeästi.

1. Millaisia huonoja, negatiivisia, uuvuttavia ja raskaita tunteita koet työssäsi? Millaisissa tilanteissa näitä tunteita nousee esiin? Kerro esimerkki tilanteita.

2. Millaisia positiivisia, hyviä, voimaa antavia tunteita koet työssäsi? Millaisissa tilanteissa näitä tunteita nousee esiin? Kerro esimerkki tilanteita.

3. Voitko työyhteisössäsi keskustella ja purkaa näitä tunteita? Myös negatiivisia? Koetko saavasi työyhteisöltä tukea näiden tunteiden käsittelyssä?

4. Miten käsittelet työtunteitasi työpaikan ulkopuolella?

5. Millaiseksi koet psyykkisen työhyvinvointisi ja työssä jaksamisesi tällä hetkellä tunteiden kannalta?